

CREDOC

CHOMAGE REPETITIF

DIVERSITE DES SITUATIONS PAR RAPPORT A L'EMPLOI

Sou1981-2640

1981

Chômage répétitif - Diversité des situations par rapport à l'emploi / Marie-France Valetas, Michèle Tallard. (1981).



CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ETUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE
142, rue du Chevaleret - 75013 PARIS - Tél. 584 14 20

Division "Analyse Sociale"

CHÔMAGE RÉPÉTITIF

DIVERSITÉ DES SITUATIONS PAR RAPPORT A L'EMPLOI

Marie France VALETAS

avec la collaboration de M. TALLARD

Conseil Scientifique. Nicole TABARD

BA, BG, CP

N° 4 819

1981

Etude effectuée à la demande
du MINISTERE DU TRAVAIL

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
INTRODUCTION	1
PRESENTATION DES RESULTATS	5
A - CEUX QUI ONT UN EMPLOI	7
1. Les critères de partition retenus ne sont pas également discriminants	8
2. La mise en relation des différents éléments fait apparaître des situations spécifiques	13
3. Une classification hiérarchique de toutes les informations prises simultanément permet de procéder à une typologie des salariés	24
Classe 1 : Stables anciens et	29
. M.A. <i>La recherche d'un rythme de vie régulier</i>	32
Classe 2 : Stables anciens et moins protégés	33
. Mme B. <i>Sans illusion sur l'emploi à venir</i>	36
. M.C. <i>Mise en pré-retraite considérée comme un limogeage après de longues années dans le même emploi</i>	37
Classe 3 : Stables moins anciens et inégalement protégés	39
. Mme D. <i>Stabilité minimale, dépourvue d'avantages</i>	42
Classe 4 : Mobiles, inégalement protégés	44
. M.H. <i>Mobilité pour convenances personnelles</i>	47
. M.E. <i>Stabilité relativement récente mais contrainte</i>	50
. M.F. <i>Stabilité récente mais à la recherche d'un autre emploi</i>	52
. Mme G. <i>Stabilité prévisible, rassurante mais non satisfai- sante</i>	53
Classe 5 : Mobiles, plus exposés	55
. M.I. <i>Alternance de changements volontaires et contraints</i>	58

	<u>Pages</u>
B - LA POPULATION DES CHÔMEURS	61
1. Situation par rapport au dernier emploi	61
2. Données socio-professionnelles	62
3. Profils socio-démographiques	63
. M.K. <i>Déstabilisation et processus de déqualification</i>	69
. M.J. <i>Carrière interrompue du fait de la crise</i>	73
. M.L. <i>Les données personnelles sont devenues moins déterminantes que les données objectives</i>	76
ELEMENTS DE SYNTHÈSE ET CONCLUSION	83
ANNEXES :	95
Annexe I	I
Annexe II	III

GRAPHIQUES

	<u>Pages</u>
Graphique 1 : Analyse factorielle : la précarité sur le marché de l'emploi (variables actives)	14
Graphique 2 : Variables supplémentaires : caractéristiques socio-professionnelles	16
Graphique 3 : Variables supplémentaires : Caractéristiques socio-démographiques	17

TABLEAUX PRINCIPAUX

	<u>Pages</u>
A - <u>SALARIES</u>	
1 a. Stabilité et mobilité _____	10
1 b. Garanties et avantages sociaux _____	10
1 c. Conditions d'emploi _____	11
2. Ancienneté et degré de couverture en cas d'arrêt-maladie _____	19
3. Nature du contrat et structure du salaire _____	19
4. Chômage et mobilité _____	20
5. Quelques éléments de situations par rapport à l'emploi selon certains secteurs d'activité _____	23
6. Quelques éléments de situations par rapport à l'emploi selon certaines C.S.P. _____	23
7. Situations par rapport à l'emploi selon les classes _____	25
8 A. Données de l'entreprise dont dépend le salarié selon les classes _____	26
8 B. Données socio-professionnelles des salariés selon les classes _____	27
8 C. Données socio-démographiques selon les classes _____	28
B - <u>CHOMEURS</u>	
9. Situations lors du dernier emploi selon la catégorie de chômeurs _____	64
10. Données relatives à la dernière entreprise selon la catégorie de chômeurs _____	65
11. Catégories socio-professionnelles selon la catégorie de chômeurs _____	65
12. Données socio-démographiques selon la catégorie de chômeurs _____	66
13. Eléments de comparaison entre salariés exposés et chômeurs du moment _____	79

I N T R O D U C T I O N

INTRODUCTION

L'enquête réalisée à Reims à la demande de la C.E.E. comporte un certain nombre de questions relatives à l'emploi. Cette enquête avait pour but d'étudier, dans une perspective de comparaisons internationales, l'apparition des processus d'appauvrissement chez les chômeurs et d'apprécier l'effectivité des politiques sociales qui tentent d'y remédier¹.

L'objet du présent rapport est d'analyser, sur la base de ces données, la répétitivité du chômage et les aspects socio-professionnels qui lui sont liés². Pour ce faire on repèrera parmi les différentes situations d'emploi répertoriées, celles qui favorisent la précarité, le chômage et son éventuelle répétition ; puis on procèdera à une comparaison en examinant les antécédents des chômeurs contactés.

Le questionnaire d'enquête a été passé auprès de 2 739 chefs de ménage représentatifs de l'ensemble d'une population géographiquement et socialement déterminée³. Mais on ne retiendra parmi les chefs de ménage interrogés que les 1 746 salariés et les 83 demandeurs d'emploi. On tiendra compte également des autres 164 demandeurs d'emploi appartenant aux foyers enquêtés.

¹ Un rapport est réalisé pour la communauté : "Unemployment, poverty and Social Policy - A comparative Study in the United Kingdom, France and Germany". Poger MITTON, Peter WILLMOTT and Phyllis WILLMOTT. Institut of Community Studies.

² Sur la base de la même enquête un rapport est réalisé pour la D.A.S.S. intitulé : "Les situations de vie précaire". Michèle TALLARD, rapport CREDOC.

³ Cf. fiche technique en annexe. Cf. la présentation du questionnaire en annexe également. Les réponses à toutes les questions sont reproduites dans le rapport précité pour la D.A.S.S.

Il s'agira donc d'étudier les différentes situations des salariés par rapport à l'emploi et de montrer ainsi l'existence de la variété des possibles, en dehors des deux pôles classiques de référence qui sont d'une part stabilité et protection, d'autre part mobilité et précarité. Les informations recueillies dans l'enquête et communes à l'ensemble des salariés constituaient autant de descripteurs pertinents d'une situation d'emploi. Elles ont été analysées dans l'ordre suivant :

- . La stabilité et la mobilité sont définies par trois variables :
 - L'ancienneté dans l'entreprise.
 - Le nombre d'employeurs connus.
 - Le nombre de périodes de chômage expérimentées.

- . Les garanties et avantages sociaux recouvrent :
 - Le degré de couverture en cas d'arrêt-maladie (maintien ou perte de revenus).
 - La structure du salaire (présence de mois supplémentaires assortis ou non de primes de vacances).

- . Les conditions d'emploi sont liées à la garantie du travail :
 - Nature du contrat de travail (à durée indéterminée ou non).
 - Durée hebdomadaire du travail.
 - Evolution du volume des horaires.
 - Base de calcul des revenus.

Ces trois séries d'éléments ne sont pas complètement dépendantes les unes des autres et c'est leur combinaison qui définira des situations par rapport à l'emploi.

Ces situations définies, on les identifiera à l'aide des caractéristiques socio-professionnelles et socio-démographiques des salariés qui y correspondent.

Mais afin de nuancer l'aspect schématique que revêt inévitablement une typologie on fera suivre la description de chaque type de situation (ou classe) de comptes rendus d'entretiens approfondis ; ils ont été réalisés auprès d'enquêtés qui semblaient correspondre le mieux aux caractéristiques de chacune de ces classes.

PRESENTATION DES RESULTATS

PRESENTATION DES RESULTATS

A - CEUX QUI ONT UN EMPLOI

Les chefs de ménage qui occupaient un emploi au moment de l'enquête¹ sont un peu plus souvent issus du secteur secondaire et plus de 50 % d'entre eux appartiennent aux catégories ouvrières ; ils se répartissent dans des proportions équivalentes entre les entreprises comptant respectivement moins de 50, entre 50 et 500, et plus de 500 salariés. Par ailleurs un peu plus du quart (28 %) a moins de 30 ans, 53 % ont entre 30 et 49 ans et 19 % plus de 50 ans. On compte 6 % d'étrangers et 2 % seulement sont d'origine maghrébine. Enfin on note que dans cette population, un quart des individus n'a pas de diplôme, 23 % ont le C.E.P. et 20 % un C.A.P. ; 32 % ont le B.E.P.C. ou le baccalauréat ou un diplôme d'étude supérieure.

¹ Résultats figurant aux tableaux 7, 8 A, 8 B et 8 C.

1 - LES CRITERES DE PARTITION RETENUS NE SONT PAS EGALEMENT DISCRIMINANTS

Stabilité et mobilité

Dans sa grande majorité, cette population connaît la stabilité d'emploi, ce qui implique une embauche à durée indéterminée. La structure du questionnaire ne nous permet pas de connaître leur démarrage professionnel car les questions relatives au changement d'employeur et à l'expérience du chômage au cours des cinq dernières années n'ont été posées qu'à ceux qui occupaient le même emploi depuis moins de trois ans, soit 20 % de la population seulement. Or, presque tous ces derniers ont connu au moins deux employeurs et 46 % en ont connu plus de deux. Par ailleurs, près de la moitié (47 %) a expérimenté le chômage au moins une fois et 12 % l'ont expérimenté plusieurs fois (Cf. T. 1 A).

Garanties et avantages sociaux

En cas d'arrêt-maladie, les deux tiers des salariés ne voient pas leurs revenus diminuer car ils continuent de recevoir la totalité de leur salaire : 8 % n'en touchent qu'une partie, mais 20 % ne perçoivent que les indemnités de la Sécurité Sociale.

En ce qui concerne la structure de salaires, ceux qui bénéficient d'au moins un treizième mois représentent une proportion de 35 %, 30 % n'ont qu'une prime de vacances et 30 % ne perçoivent ni prime ni treizième mois (Cf. T. 1 B).

Conditions d'emploi

Les salariés ne bénéficiant pas d'un contrat à durée indéterminée représentent une proportion d'à peine 7 % (Cf. T. A C). Il s'agit essentiellement de salariés ayant un contrat dont la durée était fixée à l'avance (contrat à durée déterminée ou C.D.D.) En effet, ceux qui sont employés par une entreprise de travail

temporaire ou une société d'intérim, ceux qui sont en période d'essai et ceux qui sont en stage représentent ensemble un peu plus d'1 % de l'échantillon¹.

En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, près de la moitié des salariés (47 %) effectuent la durée légale de 40 heures, 37 % travaillent plus de 40 heures et 4 % déclarent 55 heures et plus. On note que 11 % travaillent moins de 40 heures².

Depuis 6 mois, le volume des horaires n'a pas changé pour la plupart des salariés (près de 96 %). On note que 2 % n'ont pas travaillé régulièrement et que 2 % ont travaillé moins que d'habitude à la suite d'une réduction des heures supplémentaires.

Enfin, la périodicité des versements de la rémunération est mensuelle (97 %). Elle ne l'est donc pas pour seulement 3 % des enquêtés.

+ +

+

On voit ainsi que les variables retenues sont loin d'être également discriminantes. Mais par leur mise en relation, il s'agit de savoir si l'organisation des divers éléments désigne des groupes d'individus se trouvant par rapport à l'emploi dans des situations spécifiques.

¹ On regroupera sous le titre de contrats précaires, l'ensemble des contrats à durée déterminée, intérim, stage, période d'essai. Ces différents statuts s'opposent en effet fondamentalement aux contrats à durée indéterminée (CDI).

² On fournit dès maintenant la remarque de méthode suivante : il semble qu'il y ait une compréhension différentielle de la question posée selon les professions. Certains enseignants, cadres administratifs supérieurs et moyens doivent probablement donner une évaluation du travail qu'ils estiment fournir réellement. Ce sont eux en effet qui indiquent - dans des proportions importantes -, des durées hebdomadaires de travail très longues. Cependant, dans les catégories enseignantes, le plus grand nombre indique une durée inférieure à 40 heures. A contrario, on peut penser que les durées fournies par les catégories ouvrières correspondent aux heures pour lesquelles les intéressés sont réellement payés.

	> 45 heures	< 40 heures	40 heures
Professeurs (N=35)	21 %	56 %	17 %
Instituteurs (N=68)	3 %	66 %	28 %
Cadres Adm. Sup. (N=50)	38 %	4 %	36 %
Cadres Adm. Moy. (N=139)	34 %	5 %	43 %
OQ (N=438)	15 %	4 %	50 %
OS (N=312)	21 %	5 %	55 %
Manoeuvres (N=56)	18 %	11 %	55 %
Personnel de services (N=44)	23 %	34 %	32 %

Tableau 1 A : Stabilité et mobilité

<u>Ancienneté dans l'entreprise</u>	N = 1746	100 %
Moins de 6 mois	85	4,8
6 mois à 1 an	354 72	4,1
1 à 3 ans	197	11,3
3 à 10 ans	642	36,8
Plus de 10 ans	750	43,0
<u>Nombre d'employeurs au cours des cinq dernières années</u>	N = 282	100 %
Un employeur	10	3,6
Deux employeurs	138	48,9
Trois employeurs	70	24,8
Quatre employeurs	34	12,1
Cinq ou six employeurs	19	6,7
Sept employeurs ou plus	8	2,8
Non réponse	3	1,1
<u>Nombre de périodes de chômage au cours des cinq dernières années</u>	N = 282	100 %
Une période de chômage	100	35,5
Deux périodes de chômage	21	7,5
Trois périodes de chômage	9	3,2
Quatre périodes de chômage	0	0,0
Cinq périodes de chômage	2	0,7
Plus d'une période de chômage	1	0,3
Aucune période de chômage	147	52,1
Non réponse	2	0,7

Tableau 1 B : Garanties et avantages sociaux

<u>Degré de couverture en cas de maladie</u>	N = 1746	100 %
Ne perçoit que les indemnités de la Sécurité Sociale	349	20,0
Perçoit en plus une partie du salaire	147	8,4
Perçoit la totalité de son salaire	1 193	68,3
Non réponse	57	3,3
<u>Existence de mois supplémentaires et/ou de primes</u>	N = 1746	100 %
13ème mois	372	21,3
13ème mois plus 14ème mois	40	2,3
13ème mois plus 14ème mois plus 15ème mois	10	0,6
13ème mois plus prime	175	10,0
13ème plus 14ème mois plus prime	5	0,3
13ème plus 14ème plus 15ème mois plus prime	1	0,1
Prime seule	531	30,4
Ni prime, ni 13ème mois	571	30,7
Ne sait pas	22	1,3
Non réponse	19	1,2

Tableau 1 C : Conditions d'emploi

<u>Statut de l'emploi</u>	N = 1746	100 %
Employé par l'entreprise de travail temporaire ou une société d'intérim	11	0,6
En période d'essai	6	0,3
En stage	8	0,5
Salarié avec un contrat dont la durée était fixée à l'avance (contrat à durée déterminée)	94	5,4
Salarié avec un contrat sans limite de durée (contrat à durée indéterminée)	1 588	91,0
Autre (préciser)	36	2,1
Non réponse	3	0,1
<u>Durée hebdomadaire du travail¹</u>	N = 1746	100 %
19 heures ou moins	28	1,6
20 à 24 heures	41	2,3
25 à 29 heures	24	1,4
30 à 34 heures	15	0,9
35 à 39 heures	81	4,6
40 heures	826	47,3
41 à 44 heures	372	21,3
45 à 49 heures	190	10,9
50 à 54 heures	69	3,9
55 heures ou plus	71	4,1
Non réponse	29	1,7
¹ Y compris les heures supplémentaires si elles sont régulières mais non compris les heures d'astreinte.		
<u>Evolution du volume des horaires</u>	N = 1746	100 %
Depuis 6 mois cette durée est restée la même	1 669	95,6
Pas de travail régulier au cours des 6 derniers mois	33	1,9
Depuis 6 mois cette durée a été modifiée par :		
. chômage partiel	2	0,1
. Moins d'heures supplémentaires	34	1,9
. Maladie	0	0
. Autres raisons	8	0,5
<u>Périodicité de versement de la rémunération</u>	N = 1746	100 %
Paiement à l'heure	12	0,7
Paiement à la journée	1	0,1
Paiement à la semaine	12	0,7
Paiement à la quinzaine	13	0,7
Paiement au mois	1 695	97,1
Autre	13	0,7

2 - LA MISE EN RELATION DES DIFFERENTS ELEMENTS FAIT APPARAITRE DES SITUATIONS SPECIFIQUES

Sur les graphiques ci-après qui résultent d'une analyse factorielle¹, on peut procéder aux observations suivantes (Cf. graphique n° 1).

Au centre près de l'origine des axes à une ancienneté dans l'entreprise supérieure à trois ans (3-10 ans et plus de 10 ans) se trouvent associées d'une part la présence d'avantages sociaux (non perte de revenus en cas d'arrêt-maladie, existence d'un 13ème mois assorti ou non d'une prime de vacances), d'autre part l'absence de ces mêmes avantages.

A la périphérie gauche du graphique, une ancienneté plus récente dans l'entreprise est fortement corrélée avec d'autres critères de partition² de la population salariée :

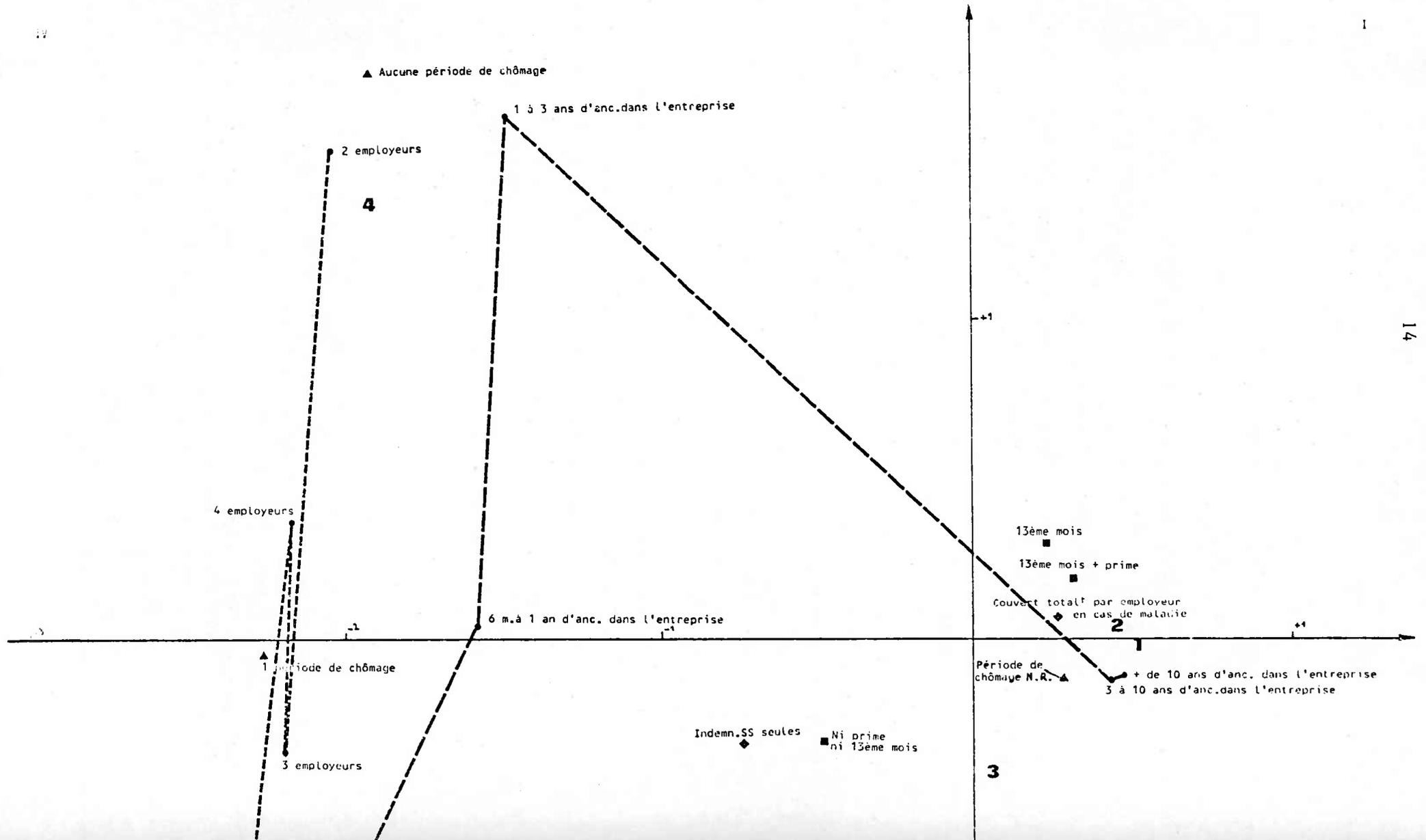
- 1 à 3 ans dans l'entreprise / stabilité professionnelle
- 6 mois à 1 an dans l'entreprise / mobilité et peu de chômage
- moins de 6 mois dans l'entreprise / mobilité et expérience du chômage : dans ce dernier cas se trouvent également associés des éléments indiquant des conditions précaires d'emploi : statut temporaire, périodicité de la rémunération autre que mensuelle.

¹ Ce graphique représente la mise en relation des 73 modalités concernant les situations d'emploi. Ces variables dites "actives" constituent la trame de l'analyse. La projection des caractéristiques socio-professionnelles et démographiques permettra d'illustrer les différentes situations mises en valeur.

² La structure du questionnaire renforce ce type d'association puisque les questions relatives à la mobilité et au chômage ne sont pas posées à ceux qui sont depuis plus de trois ans dans leur entreprise.

ANALYSE FACTORIELLE : LA PRECARITE SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI
(variables actives)

Graphique : 1



Moins de 6 m.d'anc.dans l'entreprise
5 ou 6 employeurs

111

5

N'a pas travaillé régulièrement

▲ 2 périodes de chômage

* Employé temporaire
1 - 4,96

* Salarié à la semaine
1 - 5,11

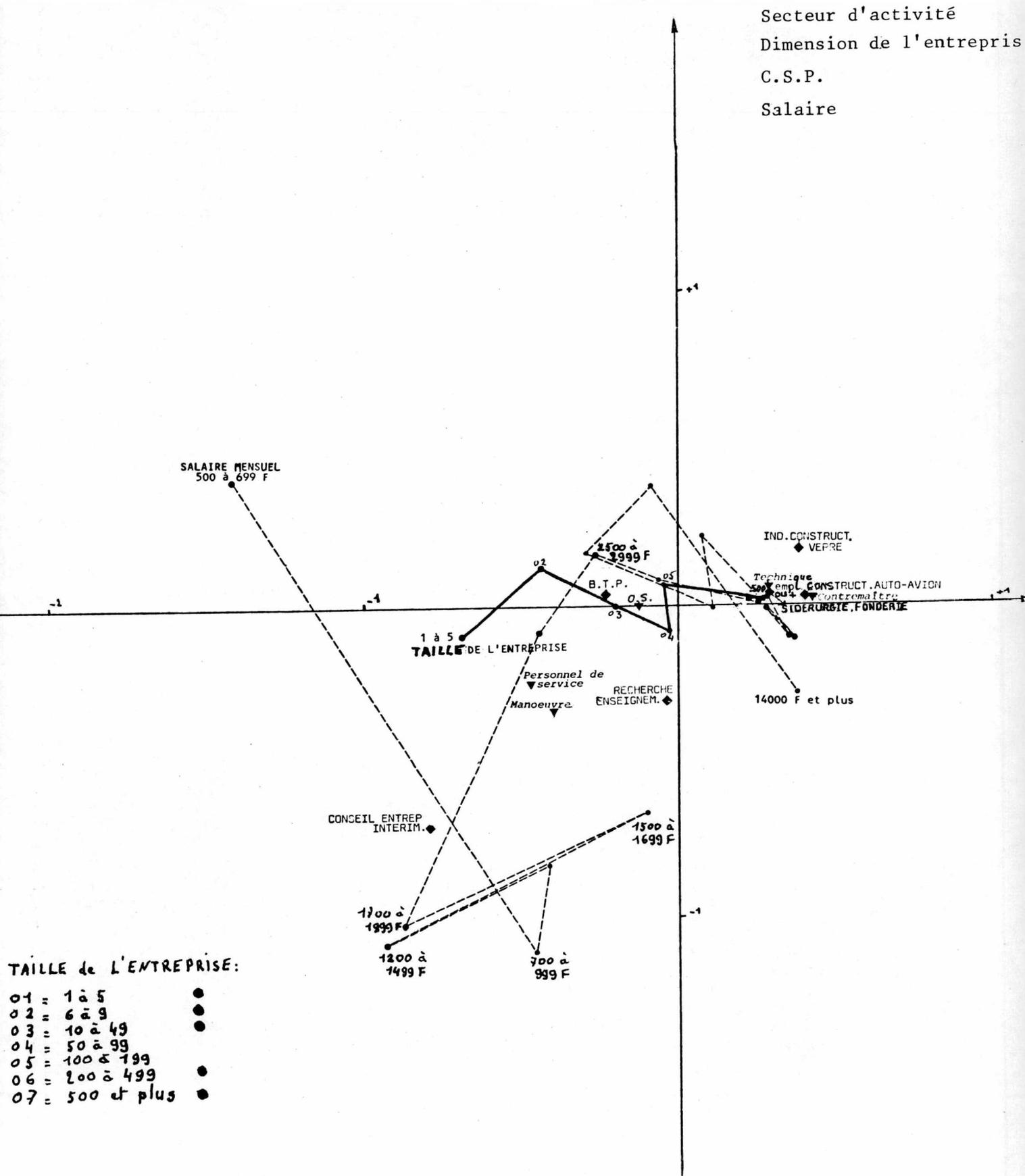
11

15



VARIABLES SUPPLÉMENTAIRES : CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

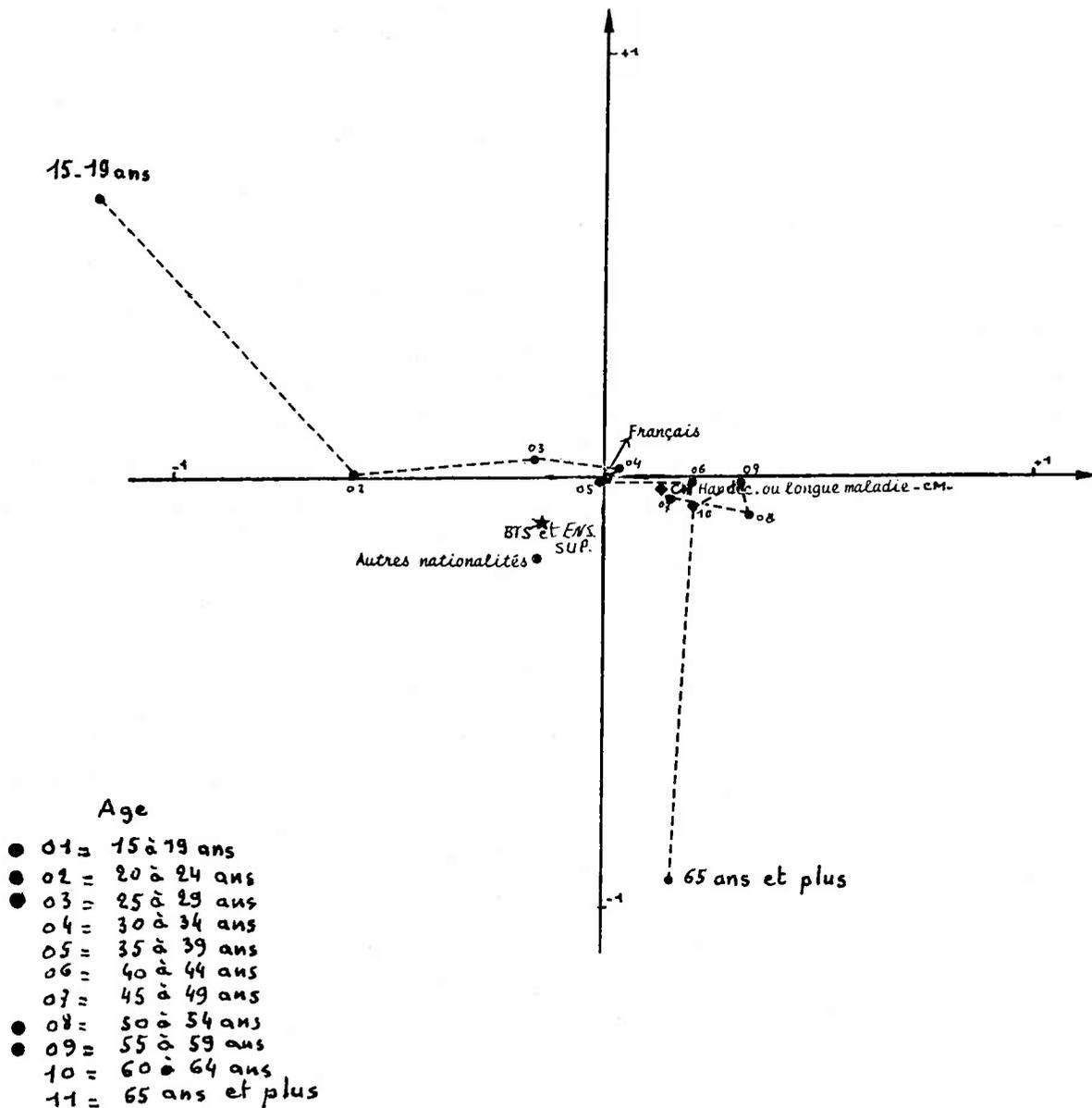
Graphique : 2



VARIABLES SUPPLEMENTAIRES : CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

Graphique : 3

Age
Nationalité
Diplômes



Mais ces fortes corrélations ne doivent pas masquer l'existence de sous-ensembles. Les tableaux 2, 3 et 4 apportent des informations complémentaires sur les 3 points suivants :

- Ancienneté et garantie de revenus en cas d'arrêt-maladie (Cf. Tableau n° 2)

Cette garantie est de loin la plus fréquente quand l'ancienneté est élevée. Cependant, parmi les salariés qui ont le plus d'ancienneté, plus de 15 % ne touchent que les indemnités de la Sécurité Sociale, alors que parmi ceux qui sont dans leur entreprise depuis moins de 6 mois, 27 % touchent la totalité de leur salaire.

- Nature du contrat et revenus supplémentaires (Cf. Tableau n° 3)

L'absence de prime et de 13ème mois est deux fois plus souvent observable chez les salariés sous contrat temporaire que chez ceux qui ont un contrat à durée indéterminée. Mais l'absence d'avantages salariaux chez ces derniers n'est pas négligeable puisqu'elle s'élève à 30 %.

- Chômage et mobilité (Cf. Tableau n° 4)

C'est parmi les salariés qui ont connu le chômage que l'on observe la plus forte mobilité : 26 % de ceux qui ont connu une période de chômage ont eu trois employeurs et surtout parmi ceux qui en ont connu deux périodes, près du quart a eu cinq ou six employeurs et près de 10 % en a eu sept ou plus. Il n'en demeure pas moins que mobilité professionnelle et expérience du chômage peuvent ne pas se recouvrir. En effet, 75 % de ceux qui n'ont jamais connu le chômage ont eu au moins deux employeurs et 10 % d'entre eux en ont eu quatre.

On voit ainsi que s'il est juste de dire que stabilité et protection d'une part, précarité, mobilité et absence d'avantages sociaux d'autre part sont des associations pertinentes de situations existantes, d'autres situations apparaissent décrites par des éléments appartenant aux deux ensembles décrits.

Tableau 2 : Ancienneté et degré de couverture en cas d'arrêt-maladie

Ancien- neté dans l'entreprise	Degré de couvert- si mala- die	Indemnités de sécurité soc. seulement	Indemnité + une partie du salaire	Totalité du salaire	Non réponses
Moins de 6 mois N = 25 = 100 %		55,3	4,7	27,1	12,9
6 mois à 1 an N = 72 = 100 %		40,3	9,7	45,8	4,2
1 an à 3 ans N = 197 = 100 %		28,9	10,7	54,8	5,6
3 ans à 10 ans N = 642 = 100 %		17,6	10,4	69,8	2,2
Plus de 10 ans N = 750 = 100 %		13,7	6,4	77,5	2,4
		15,5	8,3	73,9	2,3

Tableau 3 : Nature du contrat et structure du salaire

Statut de l'emploi	Existence de m. sup. pr.	13ème mois	13 + 14ème mois	13 + 14 + 15ème mois	13ème mois + prime	13 + 14e m. + prime	13 + 14 + 15e m. + pr.	Prime seule	Ni prime, ni 13e m.	Ne sait pas	Non réponse
Intérim N = 11 = 0,6									(10)	(1)	
Période d'essai N = 6 = 0,3	(1)								(3)	(1)	(1)
Stage N = 8 = 0,5	(1)							(2)	(5)		
Contrat temporaire N = 94 = 5,4		10,6	2,1	0,0	7,5	1,1	0,0	16,0	58,5	1,0	3,2
Contrat sans limite N = 1 588 = 91,0		23,3	2,4	0,6	10,1	0,2	0,1	31,5	30,5	1,2	0,1
Autre N = 36 = 2,1		11,1	0,0	0,0	19,5	0,0	0,0	3,4	30,6	1,2	1,0
Non réponse N = 3 = 0,1	(2)							(1)			

Les pourcentages n'ont pas été calculés pour les effectifs trop faibles.

La nature du contrat s'avère discriminante puisque l'absence de prime et de 13ème mois est deux fois plus souvent observable chez les salariés sous contrat temporaire que chez ceux qui ont un contrat à durée indéterminée. Cependant, cette absence est de 30 % chez ces derniers ; elle n'est donc pas négligeable. On note par ailleurs que si près de 37 % de ces mêmes salariés bénéficient d'au moins un mois supplémentaire, plus de 30 % ne touchent qu'une simple prime.

Tableau 4 : Chômage et mobilité

Nbre de périodes de chômage \ Nombre d'employeurs	1	2	3	4	5 ou 6	7 et +	Non réponse
Une période N = 100 = 35,5	3,0	50,0	26,0	13,0	6,0	2,0	0,0
Deux périodes N = 21 = 7,5	0,0	14,3	38,1	14,3	23,8	9,5	0,0
Trois périodes N = 9 = 3,2		(1)	(6)	(1)	(1)		
Quatre périodes N = 0 = 0,0							
Cinq périodes N = 2 = 0,7						(2)	
Plus d'1 période N = 1 = 0,3					(1)		
Aucune période N = 147 = 52,1	4,8	56,5	20,4	10,9	4,1	1,3	2,0
Non réponse N = 2 = 0,7		(1)		(1)			

Les pourcentages n'ont pas été calculés pour effectifs trop faibles. La mobilité n'est pas nécessairement liée à l'expérience du chômage, puisque 75 % de ceux qui ne l'ont jamais connu en ont eu au moins deux employeurs.

Qui sont les salariés correspondant aux principales situations d'emploi que nous venons de décrire ? (Cf. graphiques 2 et 3).

On observe une partition de l'espace social assez discriminée. A droite de l'axe vertical, là où l'on a relevé stabilité et garanties collectives, les secteurs d'activité qui ont un poids déterminant dans la structure telle qu'elle apparaît au graphique n° 2 sont les suivants : industries du verre, constructions automobiles et aéronautiques, sidérurgie et fonderie. Il s'agit donc de secteurs ayant une implantation très ancienne comme le verre, et relativement plus récents dans leur développement comme la construction automobile et aéronautique. A ces secteurs se trouvent associées les entreprises qui comptent le plus grand nombre de salariés.

Les catégories socio-professionnelles représentées sont les techniciens, les employés et les contremaîtres et c'est presque toute la partie supérieure de l'échelle des salaires qui figure.

A gauche, du côté d'une ancienneté plus récente et d'éléments défavorables, on trouve le BTP, le secteur conseil-entreprise-intérim mais aussi la recherche et l'enseignement associés aux entreprises comptant un petit nombre de salariés. Les CSP présentes ici sont les OS, les manoeuvres et les personnels de service. Les salaires, complémentaires à ce qui vient d'être dit recouvrent toute la partie inférieure de l'échelle. C'est également dans cette partie du graphique que se situent les moins de trente ans, les étrangers et, concernant le niveau de diplôme, ceux qui ont un BTS ou un diplôme d'enseignement supérieur.

La présence du secteur recherche/enseignement ainsi que du niveau de diplôme le plus élevé du côté des éléments défavorables pose problème. Sur les tableaux 5 et 6 sont présentés quelques résultats de croisements entre secteurs d'activité, catégories socio-professionnelles et différents éléments caractérisant les situations d'emploi. On voit ainsi (Cf. tableau n° 5) que l'enseignement est proche des secteurs recouvrant des situations favorables du point de vue de l'ancienneté et du degré de couverture en cas d'arrêt-maladie ; mais il est proche de secteurs défavorisés comme l'intérim si l'on considère la proportion de contrats à durée déterminée, et plus particulièrement la structure du salaire. En effet, le pourcentage (88 %) de salariés dans l'enseignement et la recherche n'ayant ni 13ème mois ni prime de vacances est presque deux fois plus élevé que dans le BTP et l'intérim.

On peut faire la même observation si l'on considère les CSP (Cf. Tableau 6). Les enseignants présentent des pourcentages semblables aux techniciens et contremaîtres pour le degré de couverture en cas d'arrêt-maladie, mais ils sont proches des manoeuvres et personnels de service pour les contrats à durée déterminée et ils sont apparemment encore plus défavorisés qu'eux par rapport à la structure du salaire. Les enseignants, s'ils ne touchent ni prime ni 13ème mois ne sont pas pour autant comparables aux catégories ouvrières les plus basses par leur niveau de salaire. Par contre, ils n'en seraient pas éloignés si l'on considère la nature du contrat. C'est donc la corrélation structure de salaire et nature du contrat qui a fait se retrouver les enseignants à proximité des catégories ouvrières défavorisées. On tiendra compte de l'existence d'un tel biais dans notre commentaire.

Tableau 5 : Quelques éléments de situations par rapport à l'emploi selon certains secteurs d'activité

Secteur d'activité \ Situation emploi	Ancienneté - de 3 ans	Contrat D. déterminée	Couv. maladie Séc. Sociale	Ni prime ni 13e mois
Sid., fonderie N = 74	11%	3%	15%	7%
Verre N = 38	9%	6%	8%	3%
Auto., aviation N = 55	7%	0%	13%	10%
B.T.P. N = 112	25%	3%	36%	44%
Constr./intérim N = 13	44%	22%	31%	48%
Rech./enseignant N = 138	18%	12%	12%	88%

Tableau 6 : Quelques éléments de situations par rapport à l'emploi selon certaines C.S.P.

C.S.P. \ Situation emploi	Ancienneté - de 3 ans	Contrat : D. déterminée	Couv. maladie Séc. Sociale	Ni prime ni 13e mois
Techniciens N = 106	42%	6%	9%	17%
Contremaîtres N = 98	5%	4%	8%	13%
O.S. OS N = 312	23%	4%	28%	25%
Manoeuvres N = 56	32%	20%	25%	41%
Pers. de service N = 44	36%	11%	61%	52%
Enseignants N = 131	24%	14%	11%	84%

3. UNE CLASSIFICATION HIERARCHIQUE DE TOUTES LES INFORMATIONS PRISES SIMULTANEMENT PERMET DE PROCEDER A UNE TYPOLOGIE DES SALARIES

Une telle classification permet de mieux cerner différentes situations par rapport à l'emploi. Cinq classes principales ont été constituées : trois se trouvent au centre du graphique à droite de l'axe vertical et leur centre de gravité est numéroté 1 , 2 et 3 . Deux sont situées à la périphérie gauche ; le numéro de leur centre de gravité est 4 et 5 .

Classe n° 1	= 799	= 45,8 %
Classe n° 2	= 346	= 19,8 %
Classe n° 3	= 310	= 17,7 %
Classe n° 4	= 224	= 12,8 %
Classe n° 5	= 67	= 3,8 %

Le tableau 7 rend compte des différences existant entre les groupes selon le poids de leur contribution pour chacune des 31 modalités de base retenues. Les tableaux 8 A, B et C permettent une illustration socio-professionnelle et démographique des situations présentées au tableau 7. Ces tableaux constituent donc une présentation chiffrée et classifiée des observations faites sur les graphiques qui ont été présentés.

Exemple pour lire les tableaux 7 et 8 :

Dans la Classe ① , la quatrième modalité active est : "plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise". Le chiffre + 13 signifie que le pourcentage des salariés correspondant à cette caractéristique est supérieur de 13 points au pourcentage de l'échantillon total (respectivement 43 % et 56 %).

Tableau 7 : Situations par rapport à l'emploi selon les classes

	EFFECTIF TOTAL N = 1 746 = 100 %		CLASSE (1) N = 799 = 45,8 %		CLASSE (2) N = 346 = 19,8 %		CLASSE (3) N = 310 = 17,8 %		CLASSE (4) N = 224 = 12,8 %		CLASSE (5) N = 67 = 3,8 %	
	N	%	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
STABILITE/MOBILITE												
ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE												
. < 6 mois	85	4,9	0,0	- 5	0,0	- 5	1,3	- 3	17,9	+ 13	61,2	+ 56
. 6 mois - 1 an	72	4,1	0,5	- 3	2,6	- 8	4,8	ε	19,6	+ 16	10,4	+ 6
. 1 an - 3 ans	197	11,3	2,5	- 8	0,6	- 3	5,5	- 6	62,5	+ 51	16,4	+ 3
. 3 ans - 10 ans	642	36,8	40,8	+ 4	44,2	+ 7	51,6	+ 25	0,0	- 37	4,5	- 31
. > 10 ans	750	43,0	56,2	+ 13	52,6	+ 10	36,7	- 6	0,0	- 43	7,5	- 35
PÉRIODES DE CHOMAGE DEPUIS CINQ ANS												
. Aucune	147	52,5	-	-	-	-	[1]	-	62,6	+ 11	12,5	- 41
. Une période	100	35,7	-	-	-	-	[1]	-	35,1	- 1	37,5	+ 1
. > une période	33	11,8	-	-	-	-	-	-	2,2	- 31	50,0	+ 17
NOMBRE D'EMPLOYEURS DEPUIS CINQ ANS												
. Un employeur	10	3,6	-	-	-	-	-	-	4,5	+ 1	0,0	0
. Deux employeurs	138	49,5	-	-	-	-	[2]	-	57,6	+ 9	16,1	- 33
. > deux employeurs	131	46,9	-	-	-	-	-	-	37,8	- 9	83,9	+ 37
GARANTIES ET AVANTAGES SOCIAUX												
COUVERTURE SI ARRÊT MALADIE												
. Totalité du salaire	1 193	68,3	94,2	+ 26	46,0	- 22	49,7	- 19	48,2	- 20	28,4	- 40
. Salaire partiel	147	8,4	0,6	- 8	26,3	+ 18	7,7	ε	10,7	- 2	4,5	- 3
. Sécurité sociale seulement	349	20,0	1,5	- 18	27,7	+ 8	40,6	+ 21	34,8	+ 15	55,2	+ 35
STRUCTURE DU SALAIRE												
. Au moins le 13ème mois	603	34,6	55,2	+ 21	20,5	- 14	6,5	- 28	17,5	- 17	13,5	- 21
. Prime seule	531	30,4	26,0	- 4	67,6	+ 37	9,0	- 21	22,8	- 7	14,9	- 16
. Ni prime, ni 13ème mois	571	32,7	17,4	- 15	7,5	- 25	83,5	+ 51	47,8	+ 15	59,7	+ 27
CONDITIONS D'EMPLOI												
NATURE DU CONTRAT												
. Contrat à durée indéterminée	1 588	91,0	95,7	+ 6	98,6	+ 8	79,4	- 12	87,9	- 2	58,2	- 33
. Contrat à durée déterminée	94	5,5	2,4	- 3	1,9	- 7	15,5	+ 10	8,5	+ 3	11,9	+ 6
. Autres contrats précaires	25	1,4	0,0	- 1	0,0	- 1	1,9	ε	0,8	ε	25,4	+ 24
DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL												
. < 35 heures	108	6,2	0,0	- 6	1,5	- 5	29,7	+ 23	3,6	- 3	4,5	- 2
. 35 - 39 heures	81	4,6	7,5	+ 3	0,9	- 4	1,9	- 3	4,0	ε	4,5	ε
. 40 heures	826	47,3	62,2	+ 15	38,2	- 9	20,3	- 7	47,8	ε	40,3	- 7
. 41 - 44 heures	372	21,3	19,4	- 2	42,5	+ 21	6,5	- 15	15,6	- 6	22,4	+ 1
. 45 - 49 heures	190	10,9	4,0	- 6	15,3	+ 4	19,0	+ 9	17,0	+ 6	11,9	+ 1
. > 50 heures	140	8,1	4,6	- 3	1,2	- 7	22,6	+ 14	10,3	+ 2	13,4	+ 5
ÉVOLUTION DU VOLUME DES HORAIRES												
. Même durée	1 669	95,6	98,1	+ 2	90,5	- 5	98,1	+ 2	92,4	- 3	91,0	- 5
. Moins d'heures supplémentaires	34	1,9	0,0	- 2	8,1	+ 6	0,0	- 2	2,7	ε	0,0	- 2
. Pas travaillé régulièrement	33	1,9	1,4	ε	0,6	- 1	1,9	0	3,6	+ 2	9,0	+ 7
BASE DE CALCUL DES REVENUS												
. Base mensuelle	1 695	97,1	100,0	+ 3	97,7	ε	93,8	- 3	97,8	ε	71,6	- 25
. Autre base	51	2,9	0,0	- 3	2,3	ε	6,2	+ 3	2,2	ε	28,4	+ 25

Tableau 8 A : Données de l'entreprise dont dépend le salarié selon les classes

	EFFECTIF TOTAL N = 1 746 = 100 %		CLASSE ① N = 799 = 45,8 %		CLASSE ② N = 346 = 19,8 %		CLASSE ③ N = 310 = 17,8 %		CLASSE ④ N = 224 = 12,8 %		CLASSE ⑤ N = 67 = 3,8 %	
	N	%	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
<u>NATURE DE L'ENTREPRISE DONT DEPEND LE SALARIE</u>												
SECTEUR D'ACTIVITE												
. Agriculture	4	0,2	0,3	ε	0,3	ε	0,3	ε	0,0	ε	0,0	ε
. Extraction,	28	1,6	2,0	ε	0,9	- 1	0,3	- 1	2,2	+ 1	4,5	+ 3
. Sidérurgie, fonderie	129	7,4	8,6	+ 1	11,0	+ 4	2,9	- 5	4,5	- 3	4,5	- 3
. Industrie de construction du verre	66	3,8	6,1	+ 2	3,2	ε	0,0	- 4	2,7	- 1	0,0	- 4
. Industrie chimique	55	3,2	3,8	ε	3,5	ε	0,6	- 3	2,7	ε	7,5	+ 4
. Electronique de précision	86	4,9	4,4	ε	7,2	+ 2	1,9	- 3	8,0	+ 3	3,0	- 2
. Construction d'automobiles, d'avions	96	5,5	5,5	0	11,6	+ 6	1,9	- 4	1,8	- 4	3,0	- 2
. Industrie alimentaire	145	8,3	10,3	+ 2	8,4	ε	3,2	- 5	8,9	ε	6,0	- 2
. Textile, cuir	14	0,8	0,5	ε	1,2	ε	1,0	ε	1,3	ε	0,0	- 1
. Travail du bois	38	2,2	1,8	ε	3,2	+ 1	1,6	- 1	3,1	+ 1	1,5	- 1
. Imprimerie, presse	44	2,5	3,6	+ 1	2,0	ε	1,9	- 1	0,9	- 2	0,0	- 2
. B.T.P.	196	11,2	5,9	- 5	17,3	+ 6	13,9	+ 3	16,1	+ 5	14,9	+ 4
. Commerce de gros	45	2,6	1,9	- 1	2,0	ε	3,9	+ 1	2,7	ε	7,5	+ 5
. Commerce de détail	70	4,0	2,6	- 1	3,2	- 1	6,5	+ 3	6,3	+ 2	6,0	+ 2
. Réparation	27	1,5	1,3	ε	1,4	ε	1,9	ε	2,7	+ 1	0,0	- 1
. Hôtel, café, restaurant	18	1,0	0,3	- 1	0,9	ε	2,6	+ 2	0,9	ε	4,5	+ 3
. Transports	122	7,0	9,0	+ 2	4,9	- 2	4,2	- 3	6,3	- 1	9,0	+ 2
. Télécommunications	52	3,0	3,6	+ 1	3,8	+ 1	1,0	- 2	2,7	ε	1,5	+ 1
. Conseil intérim	23	1,3	1,3	0	0,9	ε	0,6	- 1	2,2	+ 1	4,5	+ 3
. Recherche, enseignement	138	7,9	5,3	- 3	1,4	- 7	24,5	+ 17	6,3	- 2	1,5	- 6
. Sécurité sociale, santé	130	7,4	7,3	ε	6,1	- 1	8,4	+ 1	8,9	+ 1	7,5	ε
. Services culturels divers	46	2,6	1,5	- 1	2,6	0	4,2	+ 2	3,1	+ 1	7,5	+ 5
. Assurances, banques	49	2,8	4,4	+ 2	1,2	- 2	1,0	- 2	2,7	ε	1,5	- 2
. Administration générale	115	6,6	8,3	+ 2	1,7	- 5	11,3	+ 5	2,7	- 4	3,0	- 3
TAILLE DE L'ENTREPRISE												
. 1 à 5 salariés	112	6,4	2,9	- 3	3,5	- 3	11,0	+ 5	14,3	+ 8	16,4	+ 10
. 6 à 9 salariés	70	4,0	2,4	- 2	3,2	- 1	5,8	+ 2	8,5	+ 4	4,5	ε
. 10 à 49 salariés	341	19,5	14,1	- 5	20,5	+ 1	27,1	+ 8	26,3	+ 7	20,9	+ 1
. 50 à 99 salariés	195	11,2	9,8	- 2	10,1	- 1	16,5	+ 5	9,4	- 2	14,9	+ 4
. 100 à 199 salariés	162	9,3	9,3	0	11,6	+ 2	5,5	- 4	11,6	+ 2	7,5	- 2
. 200 à 499 salariés	269	15,4	19,0	+ 4	17,6	+ 2	10,0	- 5	8,0	- 7	10,4	- 5
. 500 salariés et plus	576	33,0	41,7	+ 9	33,5	ε	22,3	- 11	19,6	- 13	20,9	- 12

Tableau 8 B : Données socio-professionnelles des salariés selon les classes

	EFFECTIF TOTAL N = 1 746 = 100 %		CLASSE 1 N = 799 = 45,8 %		CLASSE 2 N = 346 = 19,8 %		CLASSE 3 N = 310 = 17,8 %		CLASSE 4 N = 224 = 12,8 %		CLASSE 5 N = 67 3,8 %	
	N	%	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
DONNEES SOCIO-PROFESSIONNELLES												
C.S.P.												
. Salarié agricole	6	0,3	0,5	ε	0,3	0	0,3	ε	0,0	ε	0,0	ε
. Professeur	63	3,6	1,9	- 2	0,3	- 3	13,9	+ 10	1,8	- 2	0,0	- 3
. Ingénieur	35	2,0	2,6	ε	2,0	0	1,3	- 1	0,9	- 1	1,5	ε
. Cadre administratif supérieur	50	2,9	4,0	+ 1	1,4	- 2	1,6	- 1	3,1	ε	1,5	- 1
. Instituteur	68	3,9	2,6	- 1	0,9	- 3	11,3	+ 7	4,0	ε	0,0	- 4
. Services médicaux	26	1,5	1,8	ε	1,4	ε	1,3	ε	1,3	ε	0,0	- 1
. Technicien	106	6,1	7,3	+ 1	8,1	+ 2	2,9	- 3	3,6	- 3	4,5	- 2
. Cadre administratif moyen	139	8,0	9,4	+ 1	3,8	- 4	10,0	+ 2	7,1	- 1	6,0	- 2
. Employé de bureau	198	11,3	13,8	+ 2	9,0	- 2	7,1	- 4	13,4	+ 2	7,5	- 4
. Employé de commerce	42	2,4	1,8	- 1	2,6	ε	2,9	ε	4,0	+ 2	1,5	- 1
. Contremaître	98	5,6	7,8	+ 2	6,1	ε	3,5	- 2	0,9	- 5	3,0	- 3
. Ouvrier qualifié	438	25,1	23,9	- 1	33,2	+ 8	16,8	- 8	27,2	+ 2	28,4	+ 3
. Ouvrier spécialisé	312	17,9	15,8	- 2	24,0	+ 6	11,0	- 7	22,8	+ 5	26,9	+ 9
. Manoeuvre	56	3,2	2,4	- 1	3,8	ε	2,6	- 1	4,0	+ 1	10,4	+ 7
. Personnel de service	44	2,5	1,1	- 1	1,7	- 1	5,2	+ 3	4,0	+ 2	6,0	+ 4
. Autres	62	3,6	3,5	ε	1,2	- 2	8,4	+ 5	0,9	- 3	3,0	ε
NIVEAU DE SALAIRE NET												
. < 2 000 F	50	2,8	0,4	- 2	1,5	- 1	9,6	+ 7	2,5	ε	9,0	+ 6
. 2 000 - 2 499 F	162	9,3	5,5	- 4	11,8	+ 2	8,4	- 1	14,3	+ 5	28,4	+ 19
. 2 500 - 2 999 F	299	17,1	14,3	- 3	19,7	+ 2	11,0	- 6	30,8	+ 14	20,9	+ 4
. 3 000 - 3 499 F	347	19,9	17,0	- 3	26,0	+ 6	17,4	- 3	24,6	+ 5	17,9	- 2
. 3 500 - 3 999 F	247	14,1	17,8	+ 4	13,9	ε	11,3	- 3	7,1	- 7	9,0	- 5
. 4 000 - 4 499 F	180	10,3	12,3	+ 2	10,4	ε	11,0	+ 1	5,4	- 5	0,0	- 10
. 4 500 - 4 999 F	100	5,7	7,9	+ 2	4,0	- 2	5,8	ε	0,9	- 5	4,5	- 1
. 5 000 - 5 999 F	117	6,7	8,4	+ 2	3,8	- 3	9,0	+ 3	3,6	- 3	1,5	- 5
. 6 000 - 6 999 F	73	4,2	5,4	+ 1	2,9	- 1	6,1	+ 2	0,4	- 4	0,0	- 4
. 7 000 - 7 999 F	36	2,1	2,6	ε	1,4	- 1	1,3	- 1	2,2	ε	1,5	- 1
. 8 000 - 9 999 F	38	2,2	2,4	ε	1,2	- 1	3,2	+ 1	1,8	ε	1,5	- 1
. 10 000 F et plus	24	1,4	1,6	ε	0,6	- 1	1,8	ε	1,3	ε	1,5	ε

Tableau 8 C : Données socio-démographiques selon les classes

	EFFECTIF TOTAL N = 1 746 = 100 %		CLASSE ① N = 799 = 45,8 %		CLASSE ② N = 346 = 19,8 %		CLASSE ③ N = 310 = 17,8 %		CLASSE ④ N = 224 = 12,8 %		CLASSE ⑤ N = 67 3,8 %	
	N	%	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
DONNEES .SOCIO-DEMOGRAPHIQUES												
SEXE												
. Féminin	223	12,8	11,4	- 1	10,4	- 1	19,0	+ 6	12,9	ε	11,9	- 1
AGE												
. 15 - 19 ans	7	0,4	0,3	ε	0,0	ε	0,3	ε	1,3	+ 1	1,5	+ 1
. 20 - 24 ans	181	10,4	6,5	- 4	9,0	- 1	10,3	ε	20,5	+ 10	29,9	+ 20
. 25 - 29 ans	298	17,1	13,8	- 3	16,5	- 1	20,6	+ 3	23,7	+ 7	20,9	+ 4
. 30 - 34 ans	305	17,5	18,4	+ 1	15,6	- 2	16,8	- 1	17,9	ε	17,9	ε
. 35 - 39 ans	209	12,0	12,8	+ 1	8,1	- 4	13,5	+ 2	13,4	+ 1	10,4	- 2
. 40 - 44 ans	190	10,9	12,5	+ 2	14,2	+ 3	6,8	- 4	7,1	- 4	6,0	- 5
. 45 - 49 ans	223	12,8	13,5	+ 1	13,6	+ 1	13,9	+ 1	8,9	- 4	7,5	- 5
. 50 - 54 ans	164	9,4	11,3	+ 2	13,0	+ 4	6,8	- 3	3,1	- 6	1,5	- 8
. 55 - 59 ans	134	7,7	8,8	+ 1	8,7	+ 1	8,4	+ 1	3,1	- 4	1,5	- 6
. 60 - 64 ans	28	1,6	1,9	ε	1,2	ε	1,9	ε	0,9	- 1	1,5	ε
. 65 ans et plus	6	0,3	0,4	ε	0,0	ε	0,6	ε	0,0	ε	1,5	+ 1
NATIONALITE												
. Française	1 642	94,0	96,2	+ 2	90,5	- 4	92,9	- 1	94,6	+ 1	89,6	- 4
. Maghrébine	35	2,0	1,4	+ 1	4,0	+ 2	1,3	- 1	1,8	ε	3,0	+ 1
. Autre	68	3,9	2,4	- 1	5,2	+ 1	5,8	+ 2	3,6	ε	7,5	+ 4
NIVEAU D'ETUDES												
. Aucun diplôme	432	24,7	23,3	+ 1	32,7	+ 8	15,2	- 9	25,4	+ 1	43,3	+ 19
. C.E.P.	399	22,9	24,5	+ 2	24,6	+ 2	17,7	- 5	23,2	ε	16,4	- 7
. C.A.P., F.P.A.	353	20,2	18,6	- 2	22,5	+ 2	19,7	ε	23,7	+ 4	17,9	- 2
. B.E.P.C.	197	11,3	13,3	+ 2	9,5	- 2	10,3	- 1	9,4	- 2	7,5	- 4
. Baccalauréat	141	8,1	9,0	+ 1	6,4	- 2	10,6	+ 2	4,9	- 3	4,5	- 4
. B.T.S., études supérieures	221	12,7	11,1	- 2	4,3	- 8	26,1	+ 13	12,9	ε	10,4	- 2

Classe (1) STABLES ANCIENS ET PROTEGES

Stabilité/mobilité

Tous les salariés de ce groupe peuvent être désignés comme stables. En effet, plus de la moitié d'entre eux se trouve dans la même entreprise depuis plus de 10 ans et l'on voit sur le tableau de synthèse que cela se traduit par l'écart le plus élevé sur cette modalité, soit une proportion supérieure de 13 points à celle de l'échantillon total. Par ailleurs 40 % ont eu le même employeur depuis une période allant de 3 à 10 ans. Enfin les 3 % qui sont dans leur entreprise depuis moins de 3 ans n'ont jamais connu le chômage et n'ont eu qu'un employeur.

Garanties et avantages sociaux

La majorité se trouve dans l'hypothèse la plus favorable. D'une part 94 % des individus ne subissent pas de perte de revenus en cas d'arrêt pour cause de maladie ; ce qui se traduit par le seul écart positif sur la modalité, il est de 26 points. D'autre part en ce qui concerne la structure du salaire 55 % bénéficient au moins d'un 13ème mois : sur cette modalité c'est également le seul écart positif, soit 21 points.

Conditions d'emploi

Les enquêtés réunissent ici toutes les conditions favorables. Ils sont encore plus nombreux que dans l'ensemble de l'échantillon à être sous contrat à durée indéterminée. Plus de 62 % travaillent 40 heures par semaine, soit la durée légale ; ce qui correspond à une sur-représentation de 15 points. Moins de 2 % ont vu le volume de leurs heures de travail varier depuis 6 mois. Enfin la mensualisation de la rémunération est effective pour tous.

Ainsi dans ce groupe on peut résumer la situation dominante par rapport à l'emploi de la façon suivante : stabilité ancienne, bénéfice des garanties et avantages sociaux, bonnes conditions d'emploi.

Quelles caractéristiques socio-professionnelles et socio-démographiques présentent les salariés relevant de cette situation ?

Nature de l'entreprise dont dépend le salarié

Il n'y a pas de secteur d'activité particulièrement sur-représenté. Sur les 24 modalités, on compte huit écarts positifs peu élevés dont cinq sont proches de plus deux points seulement. Il s'agit d'une part du secondaire traditionnel avec le verre et l'industrie alimentaire, d'autre part du tertiaire avec les transports, les banques et assurances, l'administration générale. La taille de l'entreprise est plus discriminante. En effet les entreprises les plus importantes sont nettement sur-représentées : de 4 points pour celles comptant de 200 à 499 salariés et de 9 points pour celles qui en comptent 500 et plus.

Données socio-professionnelles

La distribution des catégories socio-professionnelles n'est pas très différente de celle de l'échantillon global. Les cadres administratifs moyens et supérieurs, les techniciens ont un écart positif d'un point, les employés de bureau et les contremaîtres de deux points.

Les tranches de salaires qui apparaissent en écarts positifs se situent entre 3 500 et 7 000 francs ; la mieux représentée étant la plus basse soit 3 500 - 3 999 francs (plus 4 points). Au-delà ils sont tous proches de zéro.

Données socio-démographiques

Il est normal que dans ce groupe les moins de 30 ans soient moins bien représentés étant donné la longue ancienneté dans le même emploi. Au-delà on n'observe pas d'écarts élevés. Il y a peu d'étrangers car les Français représentent une proportion de 96 % (soit un écart de plus deux points).

Enfin, le niveau d'étude n'est pas homogène. Si l'on observe des écarts positifs de respectivement deux et un point sur les modalités B.E.P.C. et Bac, on voit que les modalités aucun diplôme et C.E.P. ont également des écarts positifs de un et deux points.

Cette situation favorable d'emploi trouve son explication du fait que les salariés concernés sont issus en premier lieu de grandes entreprises : c'est en effet dans celles-ci que l'on a - en principe - le plus de chances de trouver des salariés bénéficiant d'avantages sociaux et de bonnes conditions d'emploi, propices - depuis longtemps - à la stabilité. Mais les secteurs ont leur importance : ceux qui sont bien représentés sont des secteurs où la conjonction de conventions nationales et d'accords d'entreprises font que les salariés bénéficient de dispositions supérieures à la moyenne. C'est le cas du verre, relevant des conventions de la chimie¹ mais qui, de par son implantation tout-à-fait spécifique dans la ville et de par le poids de métiers anciens, a permis l'existence d'accords et d'usages propres aux entreprises. C'est aussi le cas des transports et plus particulièrement des transports publics importants à Reims ou encore celui de la banque où - dans le privé -, les effets de la mensualisation ont entraîné une diminution de l'arbitraire patronal en matière de salaire mais aussi l'obtention à un plus grand nombre, d'un 13ème mois.

Dans ces conditions des données socio-démographiques comme le niveau d'étude n'interfère pas. Le cas concret que nous donnons à la suite montre que situation favorable et absence de formation peuvent se trouver associées.

¹ Sur cette question on se rapportera aux travaux d'Annette JOBERT et Patrick ROZENBLATT : "L'application des conventions collectives dans la chimie et la pharmacie", Rapport CREDOC, 1981.

M.A., 52 ans,
 N'est jamais allé à l'école
 Agent de service hospitalier
 (Taille de l'entreprise: 500 salariés
 et plus)
 2 200 frs par mois, 13e mois + prime
 Ancienneté : 8 ans
 Conditions d'emploi favorables
 Marié, 9 enfants dont 7 de moins de 16 ans,
 conjointe inactive.

La recherche d'un rythme de vie régulier

M.A. réunit toutes les conditions d'emploi favorables, telles qu'elles ont été définies. Par ailleurs, il est dans son entreprise depuis huit ans et manifeste bien l'intention d'y rester. Il y trouve en effet les conditions de travail qui lui conviennent. Au centre hospitalier, il fait *"un peu tout ce qui manque à l'hôpital : du déménagement, du nettoyage."* Mais ce qu'il apprécie, c'est la régularité des horaires : *"Huit heures par jour, huit heures-midi, deux heures-six heures."*

"Je travaille à la journée, je vais tranquillement et puis c'est tout... Je travaille la journée, je dors chez moi normalement."

C'est précisément le contraire qui se passait lorsqu'il était ouvrier d'usine. Pendant sept ans, il a fait les 3x8, avec tous les inconvénients que peut comporter une telle situation.

"J'étais trop fatigué, jamais je mangeais, jamais je dormais... Si lorsqu'on a travaillé la nuit, la journée on ne peut pas dormir du tout !..."

Avec une nombreuse famille à la maison, M.A. ne pouvait physiologiquement plus supporter une telle organisation du travail. Il a donc volontairement quitté l'usine pour trouver un emploi lui permettant d'avoir un rythme de vie plus régulier. Il en est à son troisième, et il le souhaite, dernier employeur ; M.A., qui est d'origine algérienne, était au préalable dans l'armée française.

Classe (2) STABLES ANCIENS ET MOINS PROTEGES

Stabilité/mobilité

Les salariés de ce groupe comme de celui qui précède, sont des stables. 97 % d'entre eux sont dans la même entreprise depuis au moins 3 ans et plus de la majorité s'y trouve depuis plus de 10 ans. Par rapport à l'effectif total ils ont donc une sur-représentation notable de respectivement sept et dix points. Par ailleurs les 3 % qui ont une ancienneté inférieure à 3 ans n'ont connu ni chômage ni changement d'employeur.

Garanties et avantages sociaux

La majorité ne se trouve pas dans l'hypothèse la plus favorable, tout particulièrement en ce qui concerne le degré de couverture en cas d'arrêt-maladie. En effet 54 % voient leurs revenus diminuer s'ils se trouvent dans cette situation ; cependant 26 % touchent un complément partiel aux indemnités de la sécurité sociale, et cela se traduit par un écart positif de 18 points.

La structure du salaire se présente également d'une manière moins favorable puisque 67 % ne bénéficient pas d'un 13ème mois mais d'une prime simplement, soit un écart de plus 37 points.

Conditions d'emploi

Ici toutes les conditions les plus favorables ne se trouvent pas réunies. Si une proportion de salariés encore plus importante que dans le premier groupe est sous contrat à durée indéterminée (99 % soit un écart de plus 8 points, le plus important sur cette modalité), il en va différemment pour les autres éléments. Près de 60 % travaillent plus de 40 heures par semaine, dont 42 % entre 41 et 44 heures soit une sur-représentation de 21 points. On note d'autre part que c'est dans cette classe que se trouvent presque tous les enquêtés qui ont vu le volume de leurs heures supplémentaires diminuer ; ils ne sont que 8 % mais cela se traduit par un écart positif de 6 points. Enfin quelques salariés (2 %) se voient rémunérés sur une base autre que mensuelle.

La situation par rapport à l'emploi de ce groupe présente donc avec la précédente des différences qui ne sont liées ni à l'ancienneté ou à la mobilité, ni au caractère non précaire du contrat d'embauche. Cependant si des garanties et avantages collectifs existent le plus souvent, ils sont moins importants : la couverture en cas d'arrêt-maladie n'est que partielle (ou nulle), et les suppléments aux revenus mensuels sont surtout constitués par des primes. Apparaissent de plus des conditions de travail moins favorables comme une durée hebdomadaire du travail plus longue.

Les salariés relevant de cette situation présentent-ils un profil professionnel et socio-démographique différent ?

Nature de l'entreprise dont dépend le salarié

Ici les secteurs d'activité se présentent de manière plus diversifiée. Six d'entre eux ont des écarts positifs et appartiennent surtout au secondaire : en premier lieu le B.T.P. et la construction auto-avions avec une sur-représentation de 6 points, puis la fonderie (plus 4 points), l'électronique (plus 2) et le travail du bois (plus 1) ; enfin le tertiaire avec les télécommunications (plus 1). 54 % des salariés sont ainsi représentés.

La taille de l'entreprise s'avère peu discriminante. Ce sont les entreprises comptant entre 100 et 499 salariés qui présentent un écart positif mais il ne dépasse pas 2 points.

Données socio-professionnelles

C'est dans cette classe que les O.Q. et les O.S. sont les mieux représentés ; cela se traduit par des écarts positifs importants de 8 et 6 points. Les techniciens apparaissent avec un écart de plus 2 points.

Les tranches de salaires les plus souvent présentes se situent toutes en continuité en deçà des salaires du groupe précédent, c'est-à-dire du côté des plus basses rémunérations. La tranche 3 000 - 3 499 francs est cependant la mieux représentée avec plus 6 points par rapport à l'échantillon total des salariés.

Données socio-démographiques

Les enquêtés les plus âgés sont encore mieux représentés que dans la classe précédente et en particulier les 50-54 ans (plus 4 points). Les étrangers sont un peu plus nombreux. En ce qui concerne le niveau d'étude il est homogène et peu élevé, c'est sur la modalité aucun diplôme que l'on observe un écart positif élevé de 8 points.

La situation d'emploi est ici moins favorable du point de vue des avantages sociaux et des conditions de travail. Cela tient pour une grande part à la sous-représentation du tertiaire et au poids dans le secondaire, du B.T.P. Ce secteur est en effet caractérisé d'une part par l'absence de conventions collectives étendues et en tout état de cause par l'absence d'accords d'entreprise et d'autre part par l'atomisation des salariés. Les catégories ouvrières se trouvent sur-représentées du fait de l'importance du secondaire.

Les deux exemples qui suivent sont différents. Les enquêtés n'appartiennent pas au même sexe et se situent à des moments opposés de leur vie professionnelle. Ils avaient été recontactés parce qu'ils semblaient bien insérés dans leur emploi. Cependant travaillant tous les deux dans des secteurs en crise, ils se retrouvaient lors de la seconde interview, soit un an plus tard, l'une sur le point d'être licenciée, l'autre mis en préretraite. La première, Mme B. avait six ans d'ancienneté, le second, M.C., en avait quarante trois.

Mme B., 22 ans,
 Fin d'école : 17 ans, CAP
 OS : conducteur de machine dans l'imprimerie
 (Taille de l'entreprise : 200 à 500
 salariés)
 2 000 frs par mois, 13e mois + prime
 si arrêt-maladie couverture partielle
 Ancienneté : 6 ans
 Divorcée, 2 enfants (4 ans et 7 mois).

Sans illusion sur l'emploi à venir

Mme B. réunit de bonnes conditions d'emploi mais en cas d'arrêt-maladie et lors de ses congés maternité (tout du moins pour son premier enfant), elle voit ses revenus diminuer. Elle perçoit en effet directement les indemnités de sécurité sociale, mais son employeur lui verse un complément de salaire partiel.

Elle a passé un CAP à l'école hôtelière où elle allait *"toujours de droite et de gauche."* A la sortie de l'école, elle a apprécié de trouver immédiatement un emploi : *"Tout le monde n'a pas cette chance."* Elle s'est présentée et a été embauchée tout de suite dans l'entreprise où elle est encore. Elle a commencé par faire tous les services, *"la polyvalence"*, avant d'être conductrice de plieuse.

Actuellement, elle est en congé. Elle vit avec son compagnon et attend un troisième enfant. Si elle se montre peu soucieuse de son avenir le plus immédiat, elle ne se fait aucune illusion sur sa réinsertion à l'entreprise car elle en connaît les difficultés.

"J'ai l'impression que ça a empiré depuis que je suis partie. Parce que là ils n'ont plus du tout de travail... on n'en avait déjà plus depuis un bout de temps. Je suis partie et ça a empiré et tout, et normalement ils pensent fermer d'ici un an."

M.C., 58 ans,
 Fin d'école : 16 ans, CEP
 Manutentionnaire dans un magasin
 à surfaces multiples
 (Taille de l'entreprise : plus de 500
 salariés)
 3 500 frs + prime
 Conditions d'emploi favorables
 Ancienneté : 43 ans
 En pré-retraite lors du 2e entretien
 (réduction d'activité de l'entreprise
 puis fermeture)
 Marié, 1 enfant de plus de 16 ans,
 conjointe garde des enfants.

Mise en pré-retraite considérée comme un limogeage après de longues années dans
 le même emploi

Après plus de quarante ans de présence dans la même entreprise, M.C. a été mis en pré-retraite. Cette mesure est mal perçue et sa femme qui assiste à l'entretien prend souvent la parole.

F. *"Mon mari a été renvoyé de son travail après presque 45 ans de présence... Arrivé à 59 ans, on comprend qu'il aurait préféré travailler encore quelques années... aller jusqu'à 65 ans, aller jusqu'à l'âge de la retraite. Alors il a consenti en somme à céder sa place, croyant que ça arrangerait un jeune, et ça n'a rien arrangé du tout..."*

Aussi, même si la "Maison" s'est montrée "raisonnable" en attribuant des indemnités,

F. *"Ce n'est pas le salaire évidemment, mais ils leur donnaient un capital ; voyez-vous, chaque ouvrier avait son capital qui leur permettait d'avoir à peu près le même salaire jusqu'à 65 ans, pour les pertes d'argent occasionnées par le chômage"*

on lui reproche de n'avoir pas su affronter la concurrence, et cela par manque de dynamisme.

F. "Il y a déjà beaucoup de concurrence, les grandes surfaces ont fait tomber la maison H... La maison H. n'a pas suivi l'évolution, alors de régression en régression, voilà ce que ça a amené... Mon mari m'a toujours dit que si vraiment la maison H. avait été plus dynamique, elle n'en serait pas arrivée là... C'est pas son idée vraiment personnelle."

M.C. a donc fait toute sa carrière dans la même entreprise et n'a pas cherché à en changer, y compris lorsqu'il a considéré que le nouveau poste auquel il était affecté constituait une régression par rapport à ses activités passées.

F. "Il a dû y entrer à l'âge de 13 ans. Il a fait comme un petit débutant, il a débuté comme coursier. Enfin il a monté comme ça de par lui-même. Il a été pendant 13 ans responsable du service qui fournit les confectations. Il a été obligé d'abandonner parce qu'il ne tenait plus, parce qu'il y avait de plus en plus de travail ; alors il a demandé à changer, il avait les nerfs malades. Et là, on l'a mis sur le quai, pour préparer les commandes. Il en a souffert quand même parce qu'il méritait mieux que ça, vu ses capacités. Ça faisait plus manoeuvre, quoi, de travailler sur le quai, tout le monde pouvait le faire... Quelqu'un qui est fort peut faire ce métier-là."

Après avoir passé tant d'années dans cette entreprise où malgré tout il se sentait à l'abri jusqu'à la fin de sa vie de travail, se retrouver aux prises avec des organismes comme l'ASSEDIC, lui semble particulièrement éprouvant.

F. "L'employé de l'ASSEDIC lui a dit : "cherchez du travail". Mais il a dit : "Enfin, vous me voyez à 59 ans ?" Alors elle lui a répondu : "Je ne veux pas le savoir". Alors, de bonne foi, il a recherché du travail, il a couru partout, partout.

H. "Quand vous arrivez dans une usine, et puis vous demandez du travail, même ils vous rigolent au nez."

Or, ce qu'on lui propose ne peut lui convenir : démarcheur à domicile (il n'a pas de voiture) ou bien deux ou trois mois pour les vendanges... En prenant un petit travail de cette nature, il risquerait par ailleurs de perdre le bénéfice de ses allocations.

F. "Le travail qu'on lui proposerait durerait 2 ou 3 mois alors à ce moment là il retoucherait le chômage de nouveau. S'il a moins, c'est ça qu'il faut encore penser, vous comprenez ? Si on voit sur son nouveau travail qu'il est payé moins cher, alors quand il se retrouvera en chômage à nouveau alors qu'est-ce qu'il aura ? C'est tout ça qu'on envisage, mais autrement, hein, rechercher du travail c'aurait été de bonne volonté"...

Classe ③ STABLES MOINS ANCIENS ET INEGALEMENT PROTEGES

Stabilité/mobilité

Moins d'individus que dans les groupes précédents ont l'ancienneté la plus longue, cependant plus de la moitié se trouve sur la modalité 3 - 10 ans, soit une très forte sur-représentation de 25 points par rapport à l'échantillon global. Ce sont donc des stables. Par ailleurs sur les 12 % de salariés dans leur entreprise depuis moins de 3 ans un seul a connu une période de chômage et deux employeurs.

Garanties et avantages sociaux

Si près de la moitié des enquêtés du groupe est totalement couverte en cas d'arrêt-maladie, plus de 40 % ne touchent dans ce cas que les indemnités de la sécurité sociale compte tenu de la composition de l'échantillon global, cela se traduit par un fort écart positif de 21 points.

Mais c'est la modalité "ni prime ni 13ème mois" qui apporte la contribution la plus importante. Elle concerne plus de 83 % des salariés soit la plus forte sur-représentation de 51 points.

Conditions d'emploi

Plusieurs conditions défavorables apparaissent avec des poids plus forts que dans les groupes précédents. Ainsi les contrats à durée déterminée entraînent pour la première fois un écart positif qui n'est pas négligeable (10 points pour une proportion de 15 % d'enquêtés). La durée hebdomadaire de travail la plus élevée (plus de 50 heures) concerne 22 % des individus, soit un écart positif de 14 points ; mais la durée de travail la plus courte (moins de 35 heures) est également fortement sur-représentée (23 points soit 30 % de l'effectif de la classe). Enfin plus de 6 % (soit plus 3 points) voient leur salaire calculé sur une autre base que mensuelle.

Une stabilité relativement moins ancienne se trouve donc associée dans cette classe à des éléments défavorables aussi bien en ce qui concerne les garanties et avantages sociaux qu'en ce qui concerne certaines conditions d'emploi. L'examen des variables illustratives permettra d'introduire quelques explications à cette situation.

Nature de l'entreprise dont dépend le salarié

Dans le secondaire le B.T.P. seul se présente avec un écart positif de 3 points. Dans le tertiaire le commerce de gros, de détail et la restauration d'une part, la sécurité sociale, les services culturels et les assurances-banques d'autre part présentent de faibles écarts positifs. Il en va différemment du secteur recherche-enseignement et de l'administration générale qui ont une représentation très forte et tout particulièrement l'enseignement (plus 17 points).

En ce qui concerne la taille de l'entreprise, les modalités comprises entre un et 99 salariés figurent avec des écarts positifs.

Données socio-professionnelles

Apparaissent bien représentées les catégories qui n'étaient pas saillantes dans les groupes précédents ; certaines d'entre elles sont presque inexistantes dans les autres classes. On observe d'une part les professeurs et les cadres administratifs avec des proportions importantes d'individus entraînant des écarts positifs élevés : respectivement 10 et 7 points ; puis les cadres administratifs moyens 2 points ; d'autre part les personnels de service et autres catégories (3 et 5 points).

Les tranches de salaires bien représentées ne sont pas en continuum. L'écart le plus fort (7 points) se trouve sur la modalité inférieure à 2 000 francs. On passe ensuite aux tranches 5 000 - 5 999 francs et 6 000 - 6 999 francs avec des écarts positifs de 2 points. Les rémunérations élevées ne sont pas d'autre part, mal représentées : plus un point pour la tranche 8 000 - 8 999 francs et proche de la proportion globale pour la tranche 10 000 francs et plus.

Données socio-démographiques

C'est dans ce groupe uniquement que les femmes sont sur-représentées et cela se traduit par un écart non négligeable de 6 points.

Les moins de 30 ans apparaissent pour la première fois avec un écart positif de 3 points pour la tranche 25 - 29 ans ce qui se justifie compte tenu de la structure d'ancienneté de cette classe. On observe par ailleurs une légère sur-représentation des étrangers autres que maghrébins (plus 2 points). Enfin différence notable d'avec tous les autres groupes, les niveaux d'étude élevés sont nettement sur-représentés : plus 17 points pour la modalité B.T.S. et études supérieures.

La présence des secteurs recherche-enseignement et assurances-banques, comme le poids des enseignants et des administratifs indique que le critère présence/absence d'un treizième mois ou d'une prime n'est pas dans tous les cas un indicateur pertinent pour typer une situation. Pour les catégories ouvrières entre autres, l'absence d'un treizième mois ou d'une prime a plus de chances d'indiquer une situation peu favorisée ; mais pour les catégories que nous avons citées l'absence d'avantages de cet ordre n'implique pas une position défavorisée en ce qui concerne par exemple le niveau de salaire. C'est pourquoi cette classe se présente de façon si hétérogène. Les critères retenus font qu'apparaissent d'une part des salariés stables couverts et bien rémunérés et d'autre part des salariés mal couverts, mal rémunérés et parfois précaires. Dans le premier cas on trouve les professeurs et cadres administratifs, dans le second cas des personnels de service. Cette classe pourrait donc être scindée en deux sous-ensembles ; dans l'un, stables moins anciens et protégés seraient proches de la classe 1, dans l'autre, stables moins anciens et relativement exposés auraient des caractéristiques communes avec les classes qui suivent.

L'exemple présenté ci-dessous s'inscrit plutôt dans le second sous-ensemble de par l'absence d'avantages sociaux et les conditions d'emploi. Mme D. effectue cependant un minimum d'heures de ménage chez le même particulier depuis plus de 16 ans.

Mme D., 48 ans,
 Fin d'école : 14 ans, C.E.P.
 Femme de ménage
 (2 000 frs par mois lors du
 1er entretien)
 Veuve, 5 enfants dont le dernier est au
 chômage.

Stabilité minimale, dépourvue d'avantages

Mme D. est depuis seize ans femme de ménage chez le même particulier ; mais elle a aussi d'autres employeurs. En cas d'arrêt-maladie, elle ne touche que les indemnités de la sécurité sociale et ne bénéficie d'aucun avantage salarial. Par ailleurs, elle n'a aucun contrat ; et elle est payée à l'heure. Depuis six mois, elle a augmenté le nombre de ses heures de travail ; elle en était à quarante heures lors du premier entretien, mais en faisant beaucoup plus lors du second.

Elle a toujours fait quelques heures de ménage tout en élevant ses cinq enfants ; la paye de son mari qui était plâtrier "suffisait", mais depuis son veuvage elle s'est trouvée dans l'obligation de gagner sa vie, sa pension de veuve du travail s'élevant à 2 210 frs par trimestre. De plus, elle a la charge de son fils de seize ans au chômage et qui recherche en vain du travail. C'est la raison pour laquelle elle fait des extras le samedi soir.

"S'il n'était pas là, je ne pense pas que j'irais travailler le samedi soir... Je fais beaucoup de ménages toute la semaine du lundi au samedi... Le samedi soir, je fais des noces, je fais des repas, je fais des banquets pour essayer de joindre les deux bouts... Ça nous fait des heures, quand on a fait 12 ou 13 heures, ça fait une bonne soirée bien sûr. Mais le prix de l'heure, il n'est pas gros, et puis c'est tout le temps comme ça. D'ailleurs, il n'y a plus de jeunes qui veulent le faire, il n'y a que les personnes de notre âge, les jeunes ne veulent pas le faire."

Compte tenu du montant de la rémunération horaire, elle doit en effet effectuer un très grand nombre d'heures. Mme D. semble pourtant devoir se justifier : la situation de femme de ménage n'est pas très enviable. Elle avance ainsi plusieurs raisons. Si l'on compare avec d'autres activités, elle est mal payée.

"On dit des femmes de ménage mais on n'est quand même pas cher payé quand on a autant de travail. J'ai un garçon qui travaille dans les caves ; il a 28 frs de l'heure, moi, j'en ai 16, alors c'est quand même pas beaucoup."

C'est un travail qui ne laisse aucun répit.

"Mon fils me dit lui-même, ils ont beaucoup de boulot dans la journée et c'est vrai : il y a du travail dans les caves. Mais il arrive à jouer aux cartes dans les heures de pause. Moi, je me demande où c'est que je pourrais trouver le temps de jouer aux cartes ; de toute façon, je ne joue pas aux cartes, mais enfin je veux dire qu'on est pas assez payé en rapport du travail."

C'est un travail qui consiste à exécuter ce que les autres n'ont pas envie de faire. Il peut cependant présenter l'avantage d'une certaine autonomie : on ne reçoit pas d'ordre en permanence.

"Tout ce que les gens ne veulent pas faire : cirer les parquets, vitres, tout ce qui est ménage, repassage... j'ai l'habitude remarquez, mais enfin... Je travaille chez des gens très bien quand même, je ne les ai jamais sur mon dos à me dire : "Vous faites ci, vous faites ça", non."

Il n'en demeure pas moins que ce travail de femme de ménage cumule un grand nombre d'inconvénients. Il ne présente même pas les avantages du travail à l'usine.

..."De travailler même en usine d'ailleurs, parce qu'on a beaucoup d'avantages. Déjà parce que là on nous paie nos heures, c'est tout, ça s'arrête là ; tandis qu'en usine, on a quand même des primes, on a quand même des trucs exceptionnels ; là, il n'y a rien, il n'y a absolument rien."

Il reste une consolation, celle de pouvoir gagner sa vie. Car les temps ont changé. On ne peut plus, comme quelques années auparavant, prendre avec l'emploi les libertés que l'on se permettait.

"J'ai un garçon qui était courageux mais pas stable. Il quittait donc son emploi le vendredi pour en retrouver un le lundi. Enfin, c'était courant ça, il s'arrêtait de travailler mais enfin il trouvait. Mais maintenant, je ne pense pas qu'il pourrait faire ça. (Et puis maintenant, je crois qu'il a un peu plus de plomb dans la tête)... Celui qui a une place, je crois qu'il la garde précieusement maintenant, c'est pas pareil."

Classe (4) MOBILES, INEGALEMENT PROTEGES

Stabilité/mobilité

On peut désigner l'ensemble des salariés de cette classe comme des mobiles parce qu'à une ancienneté plus ou moins récente se trouve associée l'expérience de plusieurs employeurs. Par ailleurs cette connaissance d'employeurs différents est le plus souvent *indépendante* de celle du chômage. En effet plus de 95 % ont eu au moins deux employeurs ; 38 % en ont eu plus de deux, mais 37 % ont connu le chômage.

Garanties et avantages sociaux

On observe des sur-représentations qui ne sont pas négligeables (plus 15 points) sur les deux modalités les plus défavorables. En cas d'arrêt-maladie 35 % ne touchent que les indemnités de la sécurité sociale, mais le poids de cette contribution demeure cependant moins élevé que dans la classe (3). En ce qui concerne la structure du salaire 48 % n'ont ni prime ni 13ème mois.

Conditions d'emploi

La distribution n'est ici pas très différente de celle de l'échantillon total. Cependant les écarts positifs, sans être très importants se situent toujours sur les modalités correspondant à des éléments défavorables. On note un écart de plus 3 points pour les contrats à durée déterminée (soit 8 % des salariés du groupe), de plus 6 points pour une durée hebdomadaire du travail allant de 45 à 49 heures (soit une proportion de 17 %) et de plus 2 points pour la modalité indiquant un travail non régulier (3,6 %).

Ainsi à une mobilité professionnelle importante peu liée au chômage peuvent se trouver associées une absence de bénéfice des avantages sociaux et parfois de mauvaises conditions d'emploi. Comment les caractéristiques professionnelles et socio-démographiques des individus peuvent-elles rendre compte de cette situation ?

Nature de l'entreprise dont dépend le salarié

Huit secteurs sur 24 présentent une légère sur-représentation les plus fortes étant celles du B.T.P. (5 points) et l'électronique (3 points). On note pour la première fois un écart positif (1 point) pour le secteur conseil intérim.

En ce qui concerne la taille de l'entreprise, ce sont les moins importantes qui apportent les plus fortes contributions de 8,4 et 7 points.

Données socio-professionnelles

Toutes les catégories ouvrières se présentent avec des écarts positifs et en particulier les O.S. (5 points). Apparaissent également les employés de bureau et les employés de commerce.

Ce sont les plus bas salaires, compris entre 2 000 et 3 500 francs qui sont ici représentés, mais de façon beaucoup plus nette que dans la classe (2) (stables anciens moins bien protégés). On trouve en effet un des écarts positifs les plus élevés - de 14 points - pour la tranche comprise entre 2 500 et 3 000 francs. On note d'autre part que si de 3 500 à 8 000 francs tous les écarts sont négatifs, ils deviennent proches de la moyenne au-delà de 8 000 francs.

Données socio-démographiques

Les tranches d'âge les plus jeunes sont sur-représentées : plus 10 points pour les 20 - 24 ans, plus 7 pour les 25 - 29 ans. Cela résulte du fait que dans cette classe sont exclus tous les salariés ayant une longue ancienneté dans le même emploi. C'est pourquoi ceux qui sont âgés de 40 ans et plus ne représentent que 21 % de l'effectif alors qu'ils sont 43 % dans l'échantillon total.

Les modalités correspondant à un niveau d'instruction peu élevé sont proches de la moyenne cependant les C.A.P.-F.P.A. se traduisent par un écart positif de 4 points (effet de génération). On note enfin que le niveau le plus élevé est également proche de la moyenne.

Des situations défavorables par rapport à l'emploi se trouvent donc associées à la mobilité, même lorsque cette dernière est indépendante du chômage. Cela est dû en partie au fait que la moitié des salariés de cette classe est issue de petites entreprises où l'on a moins de chances de bénéficier d'avantages sociaux et de bonnes conditions d'emploi. Cela est dû aussi au poids du BTP où, comme nous l'avons dit, on trouve peu d'accords d'entreprise. Mais cela tient également à la structure par âge ; dans cette classe comme dans la suivante, les moins de 30 ans représentent une proportion importante (46 %) et c'est chez les moins de 30 ans que l'on trouve le plus de contrats temporaires¹.

Les quatre exemples présentés ci-dessous montrent comment la mobilité peut être décidée par le salarié lui-même comme autant de tentatives d'adaptation à la vie de travail ou de recherche de conditions d'emploi plus satisfaisantes. Le premier, M.H., est le seul à détenir un diplôme professionnel (CAP) ; pour cette raison il a globalement pu suivre ses "préférences" plus librement car il semblait assuré de retrouver du travail dans sa partie ; par ailleurs sa femme exerçait une activité. Ainsi à 23 ans il avait connu six employeurs. Dans les autres cas les enquêtés semblent avoir été limités par l'absence d'une solution de repli et par des contraintes matérielles plus fortes : messieurs E. et F. avaient des enfants, leurs femmes ne travaillaient pas ; Mme G. est seule avec les enfants. Ils souhaitent tous cependant soit changer d'employeur, soit changer de qualification pour améliorer leurs conditions de travail et de vie.

1

	< 30 ans	30-49 ans	> 50 ans
Contrats temporaires N = 94 = 5 %	(43) 45,6 %	(33) 35,1 %	(18) 19,2 %
Contrats sans limite N = 1 588 = 91 %	(422) 26,6 %	(856) 54,9 %	(309) 19,5 %
TOTAL ECHANTILLON N = 1 746 = 100 %	(486) 27,8 %	(927) 53,2 %	(333) 19,0 %

Dans cette classe comme dans la classe suivante on peut déduire que presque tous les plus de 50 ans ont des contrats à durée déterminée.

M.H., 23 ans,
 Fin d'école : 16 ans, C.A.P.
 Magasinier dans une entreprise de matériel agricole

entre 2 000 et 2 500 frs par mois

Ancienneté : 1 à 3 ans

En 5 ans : 6 employeurs, pas de chômage
 Marié, un enfant (2 lors du 2e entretien),
 conjointe : employée de banque, en congé
 sans solde après la naissance du 2ème
 enfant.

Lors du 2e entretien :
 au chômage, à la suite
 d'un accident du travail.

Mobilité pour convenances personnelles

M.H., dès la sortie de l'école, exerce son vrai métier de couvreur-zingueur.
 Mais il a plusieurs fois changé d'employeur et travaillé dans différents secteurs.

"J'ai été couvreur, j'ai été magasinier, j'ai été ouvrier agricole, j'ai été OS sur machine en équipe chez Citroën, c'est tout. C'est déjà bien."

La première fois, il était jeune et dépensait tout son argent durant ses déplacements professionnels. Ses parents l'ont poussé à quitter son emploi, et avant de reprendre son métier il a passé quelques mois dans l'agriculture.

"On dépense beaucoup d'argent en déplacements, alors j'ai donné mon compte rapport à ça... Alors de là, j'ai été ouvrier agricole, parce qu'il fallait que je retravaille : j'ai pris ce qui venait. J'ai fait ça, j'ai fait des betteraves pendant deux trois mois et puis après j'ai retrouvé une place dans ma branche, dans mon métier, alors j'ai quitté l'agriculture pour reprendre mon métier."

Il n'est cependant pas resté longtemps chez l'artisan qui l'avait embauché, car il est allé travailler avec son frère : mais ils ne se sont pas entendus.

"Après, j'ai trouvé cette place-là. Après j'ai mon frère qui s'est mis artisan en couverture ; alors, j'ai quitté ce patron-là pour aller avec mon frère. Bon, et puis mon frère ça a duré un peu et puis

ça n'a plus été quoi, et là j'ai encore parti."

Il est alors entré à l'usine où il n'a pas pu supporter la monotonie et la contrainte du travail à la chaîne, sans parler de l'enfermement.

"J'ai entré chez Citroën. Alors là, chez Citroën, j'ai travaillé en équipe. On se croise dans le couloir, on se dit bonjour. On commence à 5 heures, on rentre à 1 heure ; on commence à 1 heure on rentre à 10 heures ! Enfin, c'est pas une vie. Ça me plaisait pas beaucoup. Et puis, c'est surtout le travail : c'était rengaine. Vous mettez une pièce là, tous les jours la même chose ; c'est toujours la même pièce C'est les machines qui font tout. On est juste manipulateur quoi, OS oui c'est ça... Et puis, j'avais déjà beaucoup travaillé à l'extérieur. Alors, me retrouver enfermé, comme ça, ça n'allait pas."

Il a donc repris son ancien métier, mais pour peu de temps, car c'était l'hiver "sur les toits, il faisait froid" et surtout, il avait la possibilité d' "essayer autre chose". Il a donc pris une place de magasinier dans une entreprise de matériel agricole. Mais l'employeur lui imposait deux activités en alternance et cela ne lui convenait pas. Au magasin, il pouvait prendre des initiatives, mais à l'atelier c'était en quelque sorte reprendre le travail comme à l'usine. De plus, il s'estimait insuffisamment rémunéré.

"Au début que je suis arrivé c'était bien, c'était tout rose, j'avais repris un stock, c'était un magasin qui faisait les pièces. Alors, j'ai commencé à zéro depuis le départ. J'avais les fichiers, alors je tenais mon stock de magasin bon. Et puis alors le patron c'était un peu une tête de con parce que après il fallait que je travaille dans l'usine. Il y avait beaucoup de pièces à donner en période de campagne de betteraves quoi ; mais en temps mort, le magasinage il n'y avait pas grand-chose à faire. Alors, je travaillais un peu dans l'usine tout ça et puis bon après mon stock je n'arrivais plus à le tenir, ça s'en allait à la godille quoi, disons que tout ce que j'avais fait il fallait le recommencer au bout d'un an. Après la campagne, il fallait tout laisser tomber, il fallait que je travaille à l'usine, je faisais de l'oxycoupage sur les tôles, des grosses, bon ça n'allait pas c'est pas ce que je voulais faire. Il fallait que je tiens mon magasin plus ou moins bien, que je sois à l'atelier et puis j'étais pas rémunéré par rapport à ce que je faisais, alors là ça n'a plus été, je suis parti et puis c'est tout."

Encore une fois, M.H. revient à son métier et il semble bien qu'il avait trouvé la place qui lui convenait : elle correspondait à sa formation, il se sentait libre, et se considérait bien payé (4 112 frs brut).

"Le matin, on commençait à 7 h.1/2 midi, 1h1/2 6h., on faisait 45 heures par semaine, alors et puis on était vachement libres dans le travail, on n'avait pas de patron, enfin il y en avait un mais il

n'était jamais là, hein, on nous donnait un devis, il y avait tant de camelote à acheter, c'est nous qui allions acheter, c'était vraiment libre, on était son propre patron quoi."

Mais un jour de mauvais temps, il est tombé d'une toiture et a eu de graves fractures au bras droit. Il est maintenant handicapé et déclaré inapte à exercer son métier.

"J'ai été opéré trois fois... et là, ça ne marche pas encore fort. Mais enfin, à un certain moment les chirurgiens quand ils ne veulent plus rien faire ils vous consolident, ils s'occupent pas ! Alors il m'a consolidé pour reprendre le travail ; alors moi le jour que je me suis présenté avec ça chez mon employeur, il me dit : "Ils sont fous !" Alors il m'a fait passer une contre-visite à la médecine du travail et que eux ils m'ont déclaré inapte à remonter sur les toits et à porter ni à taper. Je ne peux pas porter de choses lourdes ni taper ; je peux porter mais pas des choses lourdes alors de là ben je me suis retrouvé au chômage... Mon patron ne pouvait pas me rebaucher à faire autre chose, alors je me suis retrouvé au chômage. Alors il faut attendre maintenant."

Il sait qu'il est désormais personnellement en situation difficile pour chercher un emploi.

"Si je vais chez un patron, je lui dis : je ne peux pas faire ça parce que j'ai ça, autant que j'aille chercher du travail avec un coup de fusil."

Pour le moment, il attend une réponse de la Sécurité Sociale ; il a fait une demande de recyclage en floriculture.

M.E., 37 ans,
 Fin d'école : 14 ans, sans diplôme
 Monteur dans une société de brûleurs à gaz

Ancienneté : 3 ans
 Depuis 5 ans : 3 employeurs
 Marié, 1 enfant lors du 1er entretien
 3 (2 jumelles) lors du second, conjointe
 actuellement S.P. mais formation de dactylo.

Stabilité relativement récente mais contrainte

Un an après le premier entretien, M.E. se trouvait toujours dans la même entreprise. Au cours des cinq dernières années, il a connu trois employeurs mais pas le chômage. Cependant, quelques temps avant cette durée de cinq ans, il a expérimenté une période de chômage suffisamment longue et traumatisante pour influencer son comportement actuel par rapport à l'emploi.

L'entreprise dans laquelle il travaille est spécialisée dans le montage et l'entretien des brûleurs à gaz.

"On fait tout partout ; on fabrique des pièces, on fait des soudures : il y a de tout, de la soudure à l'arc et soudure autogène ; et puis on travaille toutes les pièces."

Cet emploi pourrait ne pas manquer d'intérêt, mais il présente une série d'inconvénients majeurs. En premier lieu M.E. est toute la semaine en déplacements sans pouvoir rentrer chez lui alors qu'il a trois jeunes enfants. Les indemnités sont inférieures aux frais occasionnés. Il s'agit aussi bien de dépenses liées aux déplacements qu'à celles induites par son absence du foyer. Par exemple, le téléphone indispensable : sa femme est seule, il faut qu'elle puisse prévenir un médecin en cas de maladie d'un des enfants, et elle supporte mal la solitude. Il est par ailleurs obligé de supporter les brimades du chef de chantier. Il est enfin mal payé et n'a aucune perspective d'amélioration de son salaire. Il a pourtant acquis une qualification, mais elle n'est pas prise en compte.

"Je fais mon boulot comme tout le monde et je suis toujours pareil, je n'ai pas de qualification, le prix de l'heure, je suis le dernier... Une fois, j'ai demandé de l'augmentation, il m'a dit (le chef de chantier) : "Si ça vous plaît pas, vous pouvez partir ailleurs"."

Enfin, ce rythme de vie le rend nerveux, malade et cependant il n'a jamais été absent de son travail. Sa femme, qui participe à l'entretien, porte une appréciation négative sur cette stabilité contrainte dont elle sait bien qu'elle est liée à la situation générale.

"Avant il y avait quand même du travail. Il travaillait dans des sociétés pendant 5-6 mois et puis, si ça n'allait vraiment pas avec son patron, il n'était pas obligé de supporter tout ce qu'il lui dit. Il prenait son compte et une semaine après il a retrouvé un autre emploi : tandis que maintenant, ça fait 4 ans et pourtant ça a été difficile dans le ménage par rapport à la distance qu'il travaille et puis j'avais des problèmes conjugaux... Il était obligé de rester à sa place, il ne pouvait pas faire autrement parce qu'il est déjà resté un an au chômage et puis il avait du mal à trouver du travail."

Mme G., 31 ans,
 Fin d'école : 14 ans, sans diplôme
 Agent hospitalier, 2 600 frs par mois
 + prime (1 300 frs)
 Ancienneté : 1 à 3 ans
 Pas de chômage
 Divorcée, 3 enfants (9 à 12 ans).

Stabilité prévisible, rassurante mais non satisfaisante

L'itinéraire professionnel de Mme G est déterminé par sa situation de famille. Divorcée, elle a la charge de ses trois enfants âgés de 9 à 12 ans. Elle s'est mariée à l'âge de 18 ans. Son mari, plâtrier et qui avait une bonne paye, ne voulait pas qu'elle travaille. Elle faisait cependant des "ménages par-ci, par-là". Après le départ de son mari, elle a gardé ses ménages et elle a fait de nombreuses heures à la faculté de médecine, puis à l'école dentaire "jusqu'à des onze heures-minuit".

Puis elle trouve une place de veilleuse de nuit dans une maison de retraite ; mais il s'agit de remplacement et son contrat n'est que de trois mois. Cependant, elle a obtenu une embauche sans limite de durée :

"La directrice nous a réunies le soir en nous disant : "Une telle et une telle, et une telle, vous finissez à telle date, donc vous êtes licenciées." Puisque c'était un contrat qu'on avait signé, on s'y attendait. Bon ben moi, je suis allée voir la directrice le lendemain puis je lui ai dit : "Ecoutez, je suis seule avec trois enfants, j'ai besoin de travailler comme tout le monde". Elle m'a dit : "On va vous garder quand même mais vous travaillerez de jour ; donc j'ai travaillé de jour et depuis, ça fait bientôt quatre ans que j'y suis et j'y suis bien."

Au début, elle a continué de faire des ménages en plus, mais elle a abandonné parce qu'elle était trop fatiguée. Ce travail n'est cependant "pas l'idéal". Elle a fait une demande de formation d'aide-soignante, mais cette demande n'a pas été prise en considération cette année parce qu'il y en avait trop. Une telle formation présenterait des avantages financiers bien sûr (une augmentation de 500 ou 600 frs) mais elle serait aussi l'occasion d'obtenir un diplôme,

d'améliorer sa position, son travail :

"Avec un diplôme je crois que vous pouvez rentrer partout, soit à l'hôpital, soit, je ne sais pas, faire votre mutation... Si vous changez de ville, par exemple, vous rentrez avec un diplôme, on vous prend tout de suite en principe, parce que les aides-soignantes c'est quand même assez recherché, qu'une femme de ménage, c'est pas... Enfin, moi, ça ne me gêne pas parce que j'aime bien faire le ménage, j'ai toujours fait ça ; moi enfin on espère toujours faire un peu... améliorer la situation, s'améliorer."

En attendant une amélioration possible, il est une autre chose qui rassure Mme H. c'est qu'en principe, dans le secteur hospitalier, il y aura toujours du travail parce qu'il y aura toujours des grabataires, des accidents, des opérations. C'est une garantie qui n'existe pas ailleurs : dans les usines dans les Ardennes ou à Reims, dans le bâtiment, dans les magasins. Et en tout état de cause, même si elle était licenciée, en tant que femme, elle aurait plus de chances de trouver du travail :

"Moi, je peux être licenciée aujourd'hui, demain j'ai du ménage. Le ménage, celui qui veut trouver à faire du ménage, il en trouve... On peut toujours trouver. Pour un homme c'est plus difficile. Mais pour une femme, si on veut trouver du boulot, on peut en trouver. Du ménage, il y en a."

Classe (5) MOBILES, PLUS EXPOSES

Stabilité/mobilité

L'ensemble des salariés de ce groupe est caractérisé par une grande mobilité. A une ancienneté très récente dans la même entreprise (plus de 60 % y sont depuis moins de six mois soit un écart de 6 points, le plus élevé de l'analyse) se trouve associée l'expérience d'un nombre d'employeurs relativement important. Mais cette connaissance d'employeurs différents n'est *pas indépendante* de l'expérience du chômage. En effet, aucun de ces enquêtés n'a connu qu'un seul employeur ; 16 % seulement n'en ont connu que deux et 84 % (plus 37 points) en ont connu plus de deux. Par ailleurs 87 % ont été au chômage au moins une fois et parmi eux 50 % (plus 17 points) y ont été plus d'une fois.

Garanties et avantages sociaux

Que ce soit en matière de couverture en cas d'arrêt-maladie ou en matière salariale, les modalités défavorables concernent plus de la moitié de l'effectif : 55 % ne touchent que les indemnités de la sécurité sociale (soit une sur-représentation de 35 points) et 60 % n'ont ni prime ni 13ème mois (plus 27 points).

Conditions d'emploi

A la différence du groupe précédent, cette classe est très typée par rapport à l'ensemble de l'échantillon. Presque tous les éléments défavorables se traduisent par des écarts positifs élevés. Si les contrats à durée déterminée sont plus importants que dans le groupe (4), ce sont cependant les "autres contrats précaires" qui sont le mieux représentés ; ils concernent le quart de l'effectif, soit une proportion de 25 % et un écart positif de 24 points. En matière de rémunérations, 28 % des enquêtés ont une base autre que mensuelle, soit un écart de plus 25 points. Par ailleurs la proportion de ceux qui n'ont pas travaillé régulièrement, qui n'est que de 9 % se traduit cependant par une sur-représentation de 7 points. Enfin ce sont les durées hebdomadaires de travail les plus longues qui se traduisent par des écarts positifs.

La situation dominante par rapport à l'emploi dans ce groupe se caractérise tout d'abord par une ancienneté très récente dans l'entreprise découlant d'une mobilité professionnelle non indépendante d'un chômage expérimenté plusieurs fois, puis par l'absence d'avantages collectifs et la présence de mauvaises conditions d'emploi. Les caractéristiques des individus correspondants sont pour la plupart relativement différenciées.

Nature de l'entreprise dont dépend le salarié

C'est dans cette classe que l'on compte le plus grand nombre de secteurs ayant des écarts positifs (10 sur 24) ; certains ne sont pas négligeables : plus 4 points pour le B.T.P. et la chimie, plus 3 pour l'extraction, la restauration et le secteur conseil-intérim, enfin plus 5 points pour les services culturels divers.

En ce qui concerne la taille de l'entreprise les plus petites ont une forte sur-représentation (10 points).

Données socio-professionnelles

Seules les catégories ouvrières sont sur-représentées et tout particulièrement les O.S. et les manoeuvres (respectivement 9 et 7 points).

La sur-représentation des rémunérations les plus basses est encore plus forte que dans la classe précédente. On relève l'écart le plus élevé : plus 19 points pour la tranche de salaire comprise entre 2 000 et 2 499 francs.

Données socio-démographiques

Pour les données de cette nature on trouve encore dans cette classe des écarts positifs élevés : plus 20 points pour la classe 20 - 24 ans et plus 14 points pour la modalité "absence de diplôme". En ce qui concerne le niveau d'étude toutes les autres modalités sont sous-représentées. Enfin les étrangers autres que maghrébins se retrouvent ici dans une proportion de 7 % environ qui se traduit par un écart de 4 points.

Les situations d'emploi les plus nettement défavorables sont associées dans cette classe à une mobilité forte, elle-même liée au chômage. Comme dans la classe précédente on peut faire intervenir le rôle de petites entreprises, le poids du B.T.P. et plus spécifiquement celui de l'intérim comme éléments explicatifs. Mais ce qui semblerait particulièrement déterminant, c'est que 60 % des salariés occupent leur emploi depuis moins de 6 mois et 10 % depuis une période allant de 6 à 12 mois. Cela pourrait rendre compte par exemple du fait que 55 % des enquêtés de cette classe ne touchent que les indemnités de la sécurité sociale en cas d'arrêt-maladie. En effet leur ancienneté serait trop récente pour bénéficier d'éventuelles conventions collectives ne pouvant s'étendre à l'ensemble des salariés concernés qu'après une ancienneté minimale d'un an.

L'exemple présenté concerne un enquêté qui a cumulé départs volontaires et départs contraints (licenciement économique, fin de mission parce que sur contrat à durée déterminée) et expériences du chômage : en cinq ans, cinq employeurs et deux périodes de chômage. Il n'a aucun diplôme, a travaillé et s'est marié jeune. Cependant le fait que sa femme ait eu une activité rémunérée lui a permis de mieux surmonter une période de chômage et de changer volontairement d'employeur.

M.I., 21 ans,
 Fin d'école : 16 ans, sans diplôme
 Laveur de vitres (secteur BTP)
 2 300 frs par mois
 Contrat à durée indéterminée
 Si arrêt maladie, sécurité
 sociale seulement
 Durée hebdomadaire : 45 à
 49 heures par semaine
 En cinq ans : 5 employeurs et 2 périodes
 de chômage
 Marié, 2 enfants (4 et 6 ans), conjointe
 en congé sans solde à la suite de la nais-
 sance de son deuxième enfant.

Alternance de changements volontaires et contraints

Lors du deuxième entretien, M.I. occupait le même emploi depuis deux ans et demi. Et pourtant âgé de vingt-trois ans, il en est à son cinquième employeur et a connu deux périodes de chômage dont la première a duré plus d'un an. D'abord vigneron-caviste où "ça allait".

"Il ne faut pas avoir peur du froid ou quelque chose comme ça... On s'occupe de la vigne, au moment de la taille, du liage, du polissage et tout le cinéma jusqu'au moment des vendanges. Et, entre temps, dans les vignes quand il n'y avait rien à faire, un moment libre, tous les matins on s'occupait d'armer les bouteilles au champagne, de faire le champagne quoi, de dégorger, de les mettre sur pupitre ou de les habiller tout ça."

Il a dû changer d'emploi car il vivait avec sa mère et celle-ci est venue habiter Reims. Il ne souhaitait pas effectuer chaque jour de longs trajets en Solex. A Reims, il a travaillé au abattoirs comme tueur à la coltine.

- H. "Les conditions ça allait, à part que la paie ce n'était pas...
 F. Tu avais 20 % en dessous du SMIC parce que tu n'avais pas 18 ans...
 H. ... Disons que tout le monde était sympa, climat de camaraderie, on rigolait, c'était bien. Le patron il était sympa aussi et tout, mais enfin il bossait avec nous, c'était pas mal quand même".

Mais il a été licencié, à la fermeture de l'entreprise. Il est resté plus d'un an au chômage. Il avait fait une demande de formation de fraiseur-tourneur, mais il n'a pas réussi son examen. Il cherchait "du boulot à droite et à gauche, à l'agence pour l'emploi et puis tout" et s'occupait de son premier enfant pendant que sa femme travaillait. Il est entré dans une viennoiserie ; il n'a pas voulu y rester pour des raisons d'horaires.

*"C'était pour s'occuper du laminoir ; mais enfin le laminoir c'est pas... c'est étaler la pâte, la faire toute fine, après la passer à la machine pour qu'après ça sorte en croissants...
Donc c'était un métier qui était, bon, pas trop mal, mais disons c'est les horaires : ça n'allait pas du tout. Avec ma femme, on se croisait tout le temps, on n'avait plus de vie commune."*

Il a donc volontairement quitté son employeur ; il est entré comme magasinier dans une grande surface, mais il était sous contrat :

..."C'était sous contrat ; c'était encore pareil, je n'avais pas à m'inquiéter là-dessus au bout du contrat. On m'avait promis que d'office, dès la fin du contrat, c'était terminé. J'attendais la fin, je n'allais pas me casser la tête ; je ne vais pas m'amuser à m'esquinter au boulot, je savais très bien que j'allais être viré, c'était complètement stupide. Au début, je mettais bien tout, je disais : ils vont peut-être me garder... Mais quand il m'a appelé, il m'a dit à la fin du mois vous partez, on ne vous garde pas... Le dernier mois je ne me suis pas cassé la tête non plus."

Après cette fin de "mission", M.I. a été au chômage un peu moins de deux mois, période durant laquelle il a eu quelques contacts orageux avec l'ALE.

"Quand on vous indique du travail, cinq personnes y ont déjà passé, ou l'entreprise n'avait plus besoin de personne depuis six mois. Carrément débile... Vous vous faites presque engueuler parce que vous arrivez derrière (d'autres demandeurs) par le patron."

Finalement, c'est quand même par l'ALE qu'il a trouvé l'emploi qu'il occupe :

"J'ai été chez M., entre temps, j'avais fait un petit peu les carreaux chez N., donc je savais un peu tirer les carreaux. Donc j'ai été voir ; vu que j'avais mon permis de conduire tout ça, ils m'ont embauché. Donc, j'ai été un mois à l'essai et puis le mois passé, j'ai été embauché."

Le seul avantage de ce travail, c'est la garantie d'un salaire même s'il est minime : SMIC et pas de prime.

- F. "Il n'y a pas d'avenir. Ça fait deux ans et demi qu'il y est, il est toujours au SMIC, c'est toujours pareil.
- H. Ça change pas ; donc il n'y a pas de prime de risque du tout, c'est zéro. On monte à l'échelle de dix-huit mètres, ou des fois on monte sur une bordure, ou il faut faire de l'escalade pour faire les carreaux.
- F. Pas de prime de fin d'année, rien, pas de prime de Noël, ils n'ont rien du tout.
- H. Ça, c'est le désert ; c'est la paye. C'est tout."

M.I. recherche donc un autre travail qui serait mieux payé.

F. "Il cherche autre chose. Mais rien du tout : il n'y a pas d'emploi."

A la situation générale qui fait que les emplois sont rares, l'épouse de l'enquêté considère, contrairement à son mari, que l'absence de qualification constitue un handicap.

- F. "On est sorti de l'école pour se marier, alors on n'a rien du tout. De toute façon, sans qualification on n'a plus rien.
- H. Quoiqu'il y en a quand même des fois des gens qualifiés et puis qui sont au chômage quand même."

Mme I. essaye cependant de se rassurer en se disant que son mari a maintenant un emploi stable.

F. "Disons que maintenant on est tranquille à peu près depuis deux ans... Il a quand même une place sûre disons, c'est pas mal."

Mais elle relativise aussitôt cette notion pour dire que les vraies places sûres, c'est dans l'administration qu'elles se trouvent.

F. "Celui qui a une place bien sûre dans l'administration, il peut faire des projets d'avenir, il est un peu tranquille quand même, tandis que nous, ce n'est pas possible."

B - LA POPULATION DES CHOMEURS

Cette population est répartie en deux groupes principaux : les chefs de ménage et les autres membres du ménage. Dans le premier on considère séparément les chefs de ménage au chômage lors de l'enquête et ceux qui sont en pré-retraite ; dans le second, les conjointes et les autres membres adultes du ménage qui sont à la recherche d'un emploi. Au total les chômeurs sont au nombre de 276, mais on les étudiera selon les quatre sous-ensembles précités car ils présentent, bien évidemment, des caractéristiques propres.

1 - SITUATION PAR RAPPORT AU DERNIER EMPLOI¹

Stabilité / mobilité

Les chefs de ménage en pré-retraite étaient tous dans leur entreprise depuis plus de 3 ans. De même, la proportion de chefs de ménage se retrouvant au chômage après une longue période de stabilité n'est pas négligeable : 30,5 % ont été dans leur entreprise pendant une période allant de 3 à 10 ans et près de 21 % depuis plus de 10 ans.

Les enquêtés qui avaient été dans leur entreprise depuis moins de 3 ans et qui sont les seuls concernés par les questions relatives au changement d'employeur et au chômage représentent donc une proportion de 46 % chez les chefs de ménage, de 59 % chez les conjointes ; de 78 % chez les autres adultes.

En ce qui concerne les premiers, ils ont tous connu plusieurs employeurs, mais cette mobilité n'est pas nécessairement associée à l'expérience du chômage ; par exemple 29 % d'entre eux ne l'avaient jamais connu. Il n'en reste pas moins que 35 % des chefs de ménage avaient déjà connu une période de chômage et 35 % en avaient connu plusieurs.

¹ Cf. tableau 9.

Les autres membres du ménage avaient plus souvent connu un seul employeur (respectivement 38 et 55 %). Quant à leur expérience du chômage on constate qu'ils l'ont plus souvent connu plusieurs fois qu'une seule fois.

Nature du contrat lors du dernier emploi

C'est la variable qui spécifie le mieux les quatre sous-ensembles. En effet si l'on considère la modalité regroupant tous les contrats qui ne sont pas à durée indéterminée, et qu'on ne prend en compte que les salariés dans leur entreprise depuis moins de trois ans, elle s'élève à 36 % chez les chefs de ménage au chômage, à 40 % chez les conjointes et à 81 % chez les autres adultes¹.

2 - DONNEES SOCIO-PROFESSIONNELLES (cf. tableaux 10 et 11)

Les chefs de ménage sont très majoritairement issus du secondaire, soit 70 %, et ils appartiennent dans les mêmes proportions aux catégories ouvrières. Par contre chez les autres membres du ménage, moins de la moitié viennent du secondaire ; si globalement les catégories ouvrières y sont moins importantes, les O.S.-manoeuvres sont mieux représentés que chez les chefs de ménage au chômage (cette catégorie est également très forte chez ceux qui sont en pré-retraite).

¹ Ceux qui étaient dans leur entreprise depuis moins de trois ans

	Chefs de ménage (38)		Conjointes (35)		Autres adultes (36)	
Contrats précaires	14	36 %	14	40 %	32	81 %

Les différents secteurs d'activité introduisent d'autres discriminations. La sidérurgie-fonderie se trouve notablement présente dans les quatre sous-ensembles ¹, mais le B.T.P. est très fortement représenté chez les chefs de ménage non en pré-retraite. C'est le secteur commercial et plus précisément le commerce de détail qui spécifie le mieux les conjoints et les autres adultes. Quant à ceux qui sont en pré-retraite, plusieurs activités d'origine les caractérisent ; des activités anciennes : textile - cuir, travail du bois, presse, industrie alimentaire, mais aussi l'électronique de précision. On note que le B.T.P. est absent.

3 - PROFILS SOCIO-DEMOGRAPHIQUES (cf. tableau 12)

Les chefs de ménage au chômage comptent peu de femmes (18 %) et ils se répartissent de façon équivalente entre trois groupes d'âge : moins de 30 ans, 30-44ans et 45-65 ans. Mais les femmes sont plus nombreuses chez ceux qui sont en pré-retraite (le tiers), chez les autres adultes (la moitié) et "naturellement" chez les conjoints (la totalité). On note que chez ces dernières 60 % ont moins de 30 ans et chez les autres adultes c'est la quasi totalité qui se trouve dans ce groupe d'âge.

En ce qui concerne les diplômes, c'est surtout leur absence qui s'avère particulièrement discriminante. Plus de la moitié des autres adultes n'en ont aucun et en cela ils sont proches de ceux qui sont en pré-retraite. Viennent ensuite les chefs de ménage avec 35 %. Ce sont les conjoints qui se trouvent donc le moins souvent sur la modalité sans diplôme (30 %).

Ainsi les conjoints au chômage sont plus jeunes que les chefs de ménage mais elles ont plus souvent un diplôme, alors que les autres adultes - évidemment les plus jeunes - sont ceux qui en ont le moins souvent.

+ +

+

¹ Conséquence d'un évènement local non prévisible (incendie d'une entreprise de fonderie).

Tableau 9 : Situations lors du dernier emploi selon la catégorie de chômeurs

	CHEFS DE MENAGE				AUTRES MEMBRES DU MENAGE			
	Chômeurs N = 82 = 100 %		Pré-retraite N = 30 = 100 %		Conjoints N = 59 = 100 %		Autres adultes N = 46 = 100 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ANCIENNETE DANS LE DERNIER EMPLOI :								
. < 6 mois	11	13,5	-	-	11	18,6	18	39,0
. 6 mois - 1 an	7	8,5	-	-	8	13,5	5	10,9
. 1 an à 3 ans	20	24,3	-	-	16	27,1	13	28,3
. 3 à 10 ans	25	30,5	7	23,3	17	28,8	5	10,9
. > 10 ans	17	20,7	21	70,0	4	6,8	2	4,3
Non réponse	2	2,4	2	6,7	3	5,1	3	6,5
PERIODES DE CHOMAGE DEPUIS 5 ANS								
. Aucune	9	29,0	-	-	15	44,1	16	44,4
. Une période	11	35,5	-	-	8	23,6	7	19,4
. > une période	11	35,5	-	-	11	32,3	13	36,1
Non concernés	51	62,2	30	100	25	42,3	10	21,7
NOMBRE D'EMPLOYEURS DEPUIS 5 ANS								
. Un employeur	0	0,0	-	-	13	38,2	20	58,8
. Deux employeurs	12	38,7	-	-	6	17,6	9	26,5
. > deux employeurs	19	62,3	-	-	15	44,1	7	20,6
Non concernés	51	62,2	30	100	25	42,3	10	21,7
NATURE DU CONTRAT :								
. A durée indéterminée	67	81,7	29	97,7	44	75,0	21	45,6
. Précaire	14	17,1	-	-	14	23,8	32	69,5

Tableau 12 : Données socio-démographiques selon la catégorie de chômeurs

	CHEFS DE MENAGE				AUTRES MEMBRES DU MENAGE			
	Chômeurs N = 82 = 100 %		Pré-retraite N = 30 = 100 %		Conjoints N = 65 = 100 %		Autres adultes N = 99 = 100 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<u>SEXE :</u> . Féminin	15	18,3	10	33,3	65	100	50	50,5
<u>AGE :</u> . < 30 ans . 30-44 ans . 45-64 ans . 65 ans et plus	26 26 30 -	31,7 31,7 36,5 -	- - 29 1	- - 96,7 0,1	39 16 10 -	60,0 24,6 15,4 -	96 - 3 -	97,0 - 3,0 -
<u>NATIONALITE :</u> . Française . Maghrébine . Autre	74 6 2	90,2 7,3 2,4	29 - 1	96,7 - 3,3	62 1 2	95,4 1,5 3,1	98 - 1	99,0 - 1,0
<u>NIVEAU D'ETUDE :</u> . Aucun diplôme . C.E.P. . C.A.P., F.P.A. . B.E.P.C. . Baccalauréat . B.T.S., études supérieures	29 15 24 8 6 -	35,4 18,2 29,3 9,8 7,3 -	15 12 - 1 - 2	50,0 40,0 - 3,3 - 6,6	19 21 6 8 6 4	29,2 32,3 9,2 12,3 9,2 6,2	54 7 19 12 2 3	55,5 7,1 19,1 12,1 2,0 3,1

Dans cet échantillon de chômeurs, ceux qui sont en pré-retraite sont aisément caractérisables : dans leur emploi depuis de nombreuses années, peu qualifiés, âgés par définition, issus de secteurs en difficultés.

Les chefs de ménage au chômage sont "dans l'ensemble" issus de grands secteurs du secondaire touchés par la crise économique. Ouvriers, ils sont surtout qualifiés ; enfin, ils appartiennent à tous les groupes d'âge. Mais ils ne constituent pas un ensemble homogène. On peut considérer que la moitié a été déstabilisée, puisque 51 % des enquêtés occupaient le même emploi depuis plus de trois ans. Dans l'autre moitié, certains des enquêtés ont connu depuis cinq ans, une mobilité indépendante du chômage, d'autres ont connu le chômage et plus d'un tiers un chômage répétitif. C'est également dans cette deuxième moitié que plus du tiers des enquêtés se trouvait en situation précaire de par la nature de leur contrat de travail.

Les conjointes : le tiers s'est retrouvé déstabilisé et par ailleurs près du quart était sous contrat à durée déterminée. Elles appartenaient à des secteurs touchés par la crise, mais elles sont également issues d'activités propices à la non stabilité comme le commerce de détail. Ce sont essentiellement des employées et des O.S.-manoeuvres.

Les autres adultes du ménage, c'est-à-dire les jeunes des deux sexes, sont comme les conjointes issus de secteurs touchés par la crise et d'activités peu stabilisantes du tertiaire. Ce sont surtout des O.S.-manoeuvres et en deuxième lieu des employés.

15 % seulement ont été déstabilisés : cela pourrait s'expliquer, corrélativement à leur jeunesse, par leur vie professionnelle relativement courte. Mais il est remarquable que parmi tous les autres qui occupaient un emploi depuis moins de trois ans, 81 % étaient sous contrat à durée déterminée.

La proximité de données comme la présence massive de contrats précaires et la relative importance d'expériences multiples de chômage, amènent à penser que c'étaient les jeunes non qualifiés qui étaient les plus exposés à un chômage répétitif. Cependant, on a vu que chez les chefs de ménage, si une part non négligeable avait connu plusieurs périodes de chômage, "le chômage de rupture" y est important. Or cette rupture peut constituer le point de départ d'un processus de déqualification et/ou d'une mobilité subie, d'un chômage répétitif.

Dans les trois exemples que nous présentons, Messieurs K. et J. sont une illustration de ces processus. Avec M. L. on voit qu'en période de crise la mobilité passée constitue un handicap supplémentaire à une embauche durable.

DESTABILISATION ET
PROCESSUS DE DEQUALIFICATION

M.K., 30 ans,
Niveau d'études : brevet
+ 2 formations
Au chômage depuis plus d'un an
Dernier emploi : tôlier dans une entre-
prise de métallurgie
comptant plus de 500
salariés
gagnait 2 400 frs
Licencié pour raison économique
indemnité : 7 à 8 000 frs
M.K. est marocain, vit maritalement. Sa
compagne, qui a un enfant, est au chômage.

Mobilité aboutissant à une insertion professionnelle

Depuis son arrivée en France, M. K. a occupé plusieurs emplois. Le premier à la Solac en Moselle, sous contrat. A la fin du contrat, il a travaillé chez un Algérien dans un café, où il faisait un peu de tout. Mais il avait fait une demande de stage comme ajusteur-mécanicien. A la sortie de sa formation, il est resté près d'un mois sans travail, puis il a trouvé une place en ajustage mécanique à Reims. Il n'y est pas resté car le travail qu'on lui demandait de faire ne correspondait pas à sa formation :

"On était une équipe de huit ; on travaille à huit, tout le monde fait son métier. A la fin de la journée, normalement, chacun balaie sa place comme tout le monde. Non, à la fin de la journée (le chef) : M. vous balayez. J'ai fait ça une semaine. La deuxième semaine, c'était pareil. La troisième semaine : vous balayez ou on vous colle des pièces qui sont pas intéressantes, ou vous allez porter ça, vous déchargez le camion. C'est pas ajusteur, c'est manoeuvre".

Il trouve une nouvelle place dans laquelle il peut s'intégrer professionnellement. Mais quelques années plus tard, l'entreprise procède à un licenciement pour raison économique.

"J'y suis resté quatre ans et demi. Ils avaient proposé aux gars qui voulaient, d'aller faire un stage en tôlerie. J'ai fait un stage avec eux. A la fin, ils ont licencié et c'est depuis que je suis au chômage. ... Ceux qui travaillaient bien, ils les ont licenciés en dernier. Moi, j'ai été dans les derniers à partir. Bon, je travaillais bien".

Chômage prolongé, le processus de déqualification

Depuis bientôt deux ans, il n'a pas retrouvé de travail. Il fréquente pourtant régulièrement l'ALE, mais ses qualifications antérieures se dévalorisent par manque de pratique et les plus récentes ne correspondent pas au niveau requis, ce niveau auquel il n'a pas eu le temps de parvenir, du moins officiellement.

"La première fois, dès qu'on sort d'un centre, ça porte des fruits, mais si on reste un bon moment sans travailler, sans pratique, les employeurs, ils tiquent... Maintenant, les annonces... il faut avoir l'expérience et tout. L'expérience pour eux, c'est travailler, pratiquer deux ans ou trois ans. Par exemple, en ajustage ça fait quatre ans et demi que je ne l'ai pas fait ; je me présente comme ajusteur, ils disent non. Je me présente comme tôlier : non, parce que c'est une qualification plus haute qu'ils veulent. Ils demandent des qualifications de P2, de P3, alors nous, on n'avait même pas le temps de passer P2... Je ne peux pas trafiquer mes papiers quand même pour leur dire que je suis P2 : on en est capable comme eux de faire un travail de P2 ; et non, ils veulent que ce soit marqué officiel".

Il répond donc à des annonces qui n'ont rien à voir avec sa qualification. Par exemple, il se présente chez R., une entreprise où l'on fabrique des panneaux de plâtre. C'est un travail qui exige beaucoup de célérité :

"Ils sont déjà à trois sur cinq machines. Il y en a un qui coule le plâtre et les deux autres, ils doivent nettoyer les machines ; à chaque fois, ils doivent remettre les tuyaux avant que l'autre coule le plâtre et puis ainsi de suite".

L'essai se termine par un échec. L'intéressé a cependant le temps de remarquer l'utilisation abusive de la main-d'oeuvre pour des tâches qui pourraient être exécutées par la machine :

"Et ils nous ont même fait décharger des chariots de plâtre à deux. Alors c'est lourd, je ne sais pas combien ça pèse, je ne peux pas vous dire ; mais à deux avec un tuyau comme ça, sans gant sans rien du tout alors que j'ai vu, j'ai remarqué qu'il y avait un pont pour décharger : ils l'utilisent pas parce que ça va pas vite".

Dans une autre place, on essaie de cumuler plusieurs fonctions sur une seule qualification :

"... Il veut un homme à tout faire ; il ne veut pas embaucher un soudeur et puis un chaudronnier. Il veut un chaudronnier parce qu'un chaudronnier, il apprend facilement peut-être à souder, mais il ne veut pas les deux... comme ça, il a une place de gagnée".

M.K. donne d'autres exemples de démarches infructueuses, parce que les annonces servent parfois d'appât pour des travaux rebutants et qu'alors même cela permet à celui qui embauche de procéder à une sélection.

"Je vais encore à l'agence pour l'emploi. Il y avait un gars qui embauchait dans la "Champagne-viande". On se présente, il embauchait, c'était pour un stage de quatre cent vingt heures désosseur de viande. J'arrive, il me dit : "désosseur, c'est déjà pris". Alors, j'ai l'impression qu'il choisit ce qu'il veut : "Si vous voulez travailler, c'est pour nettoyer des tripes et tout". Je lui dis : "Moi, je fais n'importe quoi si vous voulez m'embaucher". C'est pareil, il me dit : "Vous attendez une réponse". J'attends une réponse, ça fait déjà deux, trois places que j'attends "une réponse dans une semaine". Quand on vous dit une réponse, c'est parti pour un mois, qu'on va vous dire négatif".

Une sélection qui semble s'effectuer sur des critères n'ayant rien à voir avec la nature du travail demandé.

"... J'ai vu une autre annonce à l'agence, j'ai écrit. Je l'ai prise : "manoeuvre pour porter des pianos". J'arrive là-bas, c'est là qu'il a posé des questions, qu'il commence déjà à tiquer et tout : "Vous êtes le seul, bon on attend, parce que nous on sélectionne". Ils demandent manoeuvre et puis : "Quelle qualification vous avez ?" Quand on demande manoeuvre c'est manoeuvre. Alors c'est là que j'ai compris que le gars il avait un peu de penchant vers le racisme. ...J'irai lundi voir. On verra. De toute façon, je suis bien obligé d'y aller pour ramener le carton à l'agence. Alors, rien que les déplacements ça coûte de l'argent".

Privé de revenus en dehors de l'allocation minimale, la recherche d'un emploi fait problème car la moindre dépense de transport pèse lourd. Par ailleurs, si la disposition d'un véhicule particulier s'avère indispensable pour prendre une place, le problème est insoluble.

"J'ai trouvé des places à l'extérieur et il y a le problème du transport : il faut une voiture pour aller travailler. Alors c'est encore pire, parce que nous on est au chômage, on ne peut pas s'acheter une voiture".

Quant au travail au noir, pour en trouver, il faut des relations.

"Je ne sais même pas si j'en trouverais au noir. Je connais pas les gens qui font du noir de toute façon, c'est des gens qui connaissent déjà des employeurs. Moi, comme je connais personne, je ne peux pas quand même me présenter et puis leur dire : "Je viens faire ça au noir", ça ne se fait pas".

La vérité, c'est que sans relations, il est tout simplement devenu impossible de trouver du travail.

"Pour vous dire, même manoeuvre c'est introuvable ; maintenant, c'est presque pistonné le travail, c'est fait au piston, alors..."

Aussi, lorsque dépourvu de ressources, endetté, les nerfs malades, il s'adresse à un service social et qu'il s'entend dire qu'il faudrait qu'il ait un emploi, il est saisi d'indignation.

"On va se présenter à l'usine. A l'usine, s'ils embauchent pas, c'est incroyable : on va pas leur taper sur la gueule pour qu'ils embauchent. On vous laisse même pas rentrer des fois dans les usines. Alors, le concierge : Bon ben on n'embauche pas, c'est tout".

CARRIERE INTERROMPUE
DU FAIT DE LA CRISE

M.J., 27 ans,
 Fin d'école : 18 ans, C.A.P.
 Au chômage depuis 8 mois (1er entretien)
 Dernier emploi : dessinateur-maquettiste
 3 500 frs par mois
 Licencié pour raison économique
 indemnité : 17 500 à 20 000 frs
 Marié, 3 enfants de 2 à 6 ans,
 Conjointe active : O.S.

Mobilité maîtrisée en vue d'une carrière professionnelle

Conducteur typographe au départ, M.J. change d'employeur volontairement par deux fois parce qu'il a connaissance des nouveaux procédés techniques qui se mettent en place dans sa branche.

"J'étais conducteur typographe au départ de ma carrière et puis j'ai constaté que le métier se dirigeait vers une nouvelle formule d'impression ; donc je désirais la connaître. A ce moment-là, j'ai changé de place volontairement pour aller dans une maison qui faisait autre chose. Et là j'ai appris sur le tas, comme ça, à conduire d'autres formes de machine, avec des nouveaux procédés. Et puis j'ai changé donc après de nouveau de place."

Par un concours de circonstances liées à son état de santé qui le rend intolérant aux produits chimiques et à la possibilité au sein de l'entreprise, d'une part de changer de travail, d'autre part de faire une formation, il est en mesure d'acquérir de nouvelles qualifications.

"Alors là j'ai changé de qualification par un hasard malheureux et heureux si on veut. Parce que je suis tombé malade à cause des produits de machine : j'ai eu une tuberculose pulmonaire. J'étais faible, les produits m'ont attaqué les poumons. Donc j'ai été obligé de changer de qualification ; j'ai pensé même carrément changer de métier, quitter l'imprimerie, mais mon patron à l'époque m'a offert un poste disons plus sédentaire, en dehors des produits dangereux... Il m'a fait faire des cours IBM pour apprendre à taper sur des machines à composer, des choses comme ça. Et petit à petit, j'ai gravi les échelons comme ça quoi. Et puis après j'ai demandé moi-même à gravir des échelons supplémentaires. Dans le cadre de la formation continue en entreprise, j'ai pu acquérir différentes qualifications."

Puis, progressivement, il assimile diverses connaissances techniques grâce à la compétence de ses collègues et à ses capacités personnelles, entreprenant ainsi une véritable carrière professionnelle.

... "J'ai réussi à gravir cet échelon-là (monteur couleurs après monteur noir) grâce disons à la collaboration des collègues qui travaillaient avec moi, donc qui m'ont appris le métier pendant six mois. Je pense avoir la faculté d'apprendre assez rapidement ; ça a été assez rapide et disons qu'ensuite, j'arrivais au bout des possibilités de l'entreprise. Normalement, si l'entreprise avait continué, j'étais, dans les six mois qui suivaient, le premier responsable du service montage qui devait partir, je risquais de lui prendre sa place"...

Mobilité contrainte : expérience du chômage et de l'échec

La liquidation de l'entreprise met fin brutalement à tout projet de promotion. M.J. se retrouve au chômage économique pendant un an. Puis il entreprend des démarches pour monter sa propre affaire. Mais cette tentative ne dépasse pas les deux mois parce que, dit-il, il n'a pas eu le soutien des banques, un gros client s'étant désisté au dernier moment. Il essaie une autre voie : la vente d'objets décoratifs, de gadgets. Mais ses revenus sont insuffisants et il ne tient pas plus de deux mois. Il est alors au chômage pendant trois mois. Un magazine se crée et il est embauché, mais trois mois après l'entreprise fait faillite et il connaît une nouvelle période de chômage qui durera deux mois. Enfin, lors du deuxième entretien, il est employé dans un autre magazine et là, il exerce son véritable métier.

"J'ai retrouvé une place dans un nouveau magazine, dans mon premier métier (dessinateur-maquettiste). Ça paraît bien parti, mais disons que ça sera difficile."

Il conserve un certain sentiment d'inquiétude car "il y a un climat social général d'incertitude pour tout le monde", mais aussi parce qu'il garde en mémoire toutes les difficultés et les déboires qu'il vient de vivre : les échecs comme les démarches innombrables pour essayer de retrouver un emploi n'entraînant ni déqualification ni perte de salaire, quitte à changer de ville ou de région,

"J'ai fait des demandes un peu partout, à Paris, dans la région parisienne, sur toute la France et franchement j'ai pas trouvé d'emploi qui correspondait à ce que je cherchais exactement et puis au salaire auquel je voulais prétendre. Ça, j'ai fait je ne sais pas, au bas mot une centaine de demandes en deux ans."

les incompréhensions à l'ANPE où l'on procède à des classifications par branche sans tenir compte des qualifications réelles,

"Ils sont dépassés ; bon, c'est un manque d'effectifs, d'organisation... Des carences techniques surtout parce que chaque métier se divise en multiples spécialités ; moi, j'étais catalogué dans les gens qui travaillaient dans l'imprimerie. C'était l'imprimerie en général et non pas comme moi dessinateur-maquettiste ou un conducteur de machine. Sur leurs dossiers, ils n'ont même pas la différence des qualifications."

les patrons qui abusent de la situation. Devant le nombre croissant des demandeurs d'emploi, ils proposent - par rapport au travail demandé - des conditions d'emploi et des salaires dérisoires ;

"Il y a tellement de demandes, bon ben les employeurs ils en profitent pour pouvoir prendre les meilleurs gars au meilleur marché quoi, c'est une paie comme si on était un gars qui sort de l'école pour ainsi dire."

objectivement, ils favorisent donc le travail au noir.

..."Celui qui tombe au chômage actuellement... il s'en sort pas, c'est pas possible. Ou il va travailler au noir ou il va faire des petits boulots à côté que les patrons recherchent énormément actuellement d'ailleurs, mais ils ne proposent pas de place fixe pour... disons que il y a une chose à faire là-dessus plus au niveau des patrons qu'au niveau des ouvriers ; parce que les ouvriers, pour moi, ils subissent beaucoup de choses."

Enfin, parce que lorsqu'on s'investit beaucoup dans son travail, le perdre est une source de déséquilibre (qui retentit d'ailleurs sur son entourage).

"Je travaille pour la paye bien sûr comme tout le monde, mais disons que je m'intéresse à mon travail peut-être un peu plus que la moyenne des gens et puis j'ai des ambitions dans le métier, donc être privé de ça, c'est être privé d'un but essentiel à ma vie."

LES DONNEES PERSONNELLES SONT DEVENUES
MOINS DETERMINANTES QUE LES DONNEES OBJECTIVES

M.L., 31 ans,
Fin d'école : 14 ans, sans diplôme
Au chômage depuis plus d'un an
Dernier emploi : OS, entretien de jardin
1 900 frs par mois
Pas de renouvellement de contrat
(Société de Sous-traitance)
Indemnité : un mois de salaire
Marié, trois enfants de 5 à 8 ans

La mobilité a constitué un handicap à une embauche durable

M.L. a changé plusieurs fois d'employeur parce qu'il ne trouvait pas l'emploi qui lui convenait et qu'il était cependant dans l'obligation de travailler.

"A chaque fois, je retrouvais un emploi parce que je devais travailler. En plus, il n'y a pas à chiquer, je trouvais l'emploi qui m'intéressait pas ...J'y allais histoire de dire, il fallait travailler quand même, mais alors je recherchais autre chose par la suite, c'est pour ça que je quittais."

Lorsqu'il était plus jeune, il lui est arrivé de quitter une entreprise parce que l'organisation des horaires était incompatible avec son rythme de vie hors travail.

"C'était en 68. A ce moment là, ils faisaient les 2x8 et puis après ils ont refait les 3x8. A ce moment-là, les 3x8 ça m'intéressait pas, parce que disons moi je suis jeune, j'aime bien les soirées, les passer avec les copains ou voir les filles tout ça, quoi. Alors donc, ça m'intéressait pas de faire les 3x8. Alors, j'ai quitté."

Aussi, exceptés deux licenciements -il s'agissait en fait de fins de mission -, c'est volontairement qu'il quittait son emploi. Le temps passant, il a pris conscience que cette grande mobilité pour convenances personnelles constituait un handicap. En effet, il se désignait lui-même comme instable et cela devait bien apparaître à ceux qui embauchaient.

... "Avant, j'étais instable... Quand je voulais me faire réembaucher dans un autre truc : - "Oui, mais ça fait combien de temps que vous êtes là ? Pourquoi ?" - "Ben, je suis parti comme ça". Les gens ils devaient se dire, il est fou le gars... Mais moi, je recherchais une place disons que ça me convenait aussi : le rêve."

Maintenant encore, l'idée de se retrouver enfermé dans une activité ne lui laissant aucune latitude de mouvement, lui paraît intolérable. Il s'agit donc beaucoup moins de la pénibilité de la tâche que de son aspect contraignant. C'est pourquoi il oppose l'ouvrier à la chaîne et l'éboueur : l'un esclave, l'autre libre.

"Les gars, ils sont à la chaîne, c'est des bêtes quoi, il n'y a pas à chiquer. Alors, au coup de sonnerie, crac il faut qu'ils s'arrêtent ; au coup de sonnerie, il faut qu'ils reprennent. C'est inadmissible. Moi, je trouve qu'à l'heure actuelle ça ne devrait pas exister. Je sais très bien qu'il faut travailler ; on ne peut pas avoir toujours un boulot en or naturellement... prenez les éboueurs, c'est un boulot qui est très dur, mais ils sont quand même assez libres parce que c'est eux qui font leur travail : le plus qu'ils vont vite, plus ils rentrent chez eux. Bon d'accord, il faut le faire, mais disons qu'ils sont quand même libres : s'ils veulent s'arrêter pour boire un coup, ils peuvent boire un coup."

L'emploi idéal était précaire

Mais l'emploi répondant aux critères essentiels à ses yeux : liberté, camaraderie, plein air tout en effectuant le travail demandé, il l'avait trouvé.

"C'était un boulot qui me plaisait disons, parce que j'étais en dehors ; je n'étais pas enfermé. Et puis j'étais dans un groupe, on était à trois ou quatre, c'est tout ; on s'accordait bien... On faisait de l'entretien de la ville. Alors je trouve que c'était vraiment bien : on n'était pas poussé ; on faisait notre travail, mais disons si le gars voulait fumer une cigarette, il pouvait fumer sa cigarette."

C'est justement cet emploi qu'il a perdu, lorsque le contrat qu'avait passé la ville avec la société de sous-traitance n'a pas été renouvelé. Depuis, qu'il soit libre ou contraignant, il ne trouve pas de travail. Et maintenant, ce n'est plus de son instabilité qu'il s'agit, c'est d'un problème général.

"Du travail, on n'en trouve pas, on n'embauche pas, c'est ça le problème. C'est le problème de tout le monde... Par exemple, ce que j'ai fait : j'ai fait le cariste, le cantonnier, la bétonneuse, j'ai tout fait pour essayer d'arriver à quelque chose. Il n'y a rien à faire"...

Et les formations ne s'avèrent pas plus efficaces à cet égard que l'expérience acquise sur le tas.

..."Même un gars qui a une qualification, c'est pareil, il n'a pas d'emploi... Moi, je connais des gars qui ont trois CAP et puis ils vont faire le manoeuvre."

Durant sa période de chômage, au début, il s'est livré bien sûr aux activités qui le passionnent comme le C.Bisme, se rendant utile en fondant un club de radio-assistance. Mais ce n'était qu'un répit, il faut trouver du travail ; ce n'est pas un petit peu de mécanique effectuée à peine une fois par mois pour le compte d'un voisin, qui lui permet de vivre. Or, dans les maisons d'intérim, on vous fait attendre ; et lorsqu'on ne passe pas par elles, les qualifications qu'on a pu acquérir sur le tas ne sont pas reconnues.

"Cariste, je l'ai fait. J'ai remplacé un gars pendant deux ans. Mais c'est toujours pareil, moi j'ai travaillé pendant deux ans sans arrêter pour une maison intérimaire... Il y avait des places de cariste, mais quand j'y suis allé pour me faire embaucher : on ne peut pas vous prendre parce que vous n'avez pas de licence... J'ai des certificats, j'ai des fiches de paie, c'est marqué dessus, j'étais cariste, tout ça et là on ne me prenait pas parce que je n'ai pas de licence. Alors c'est vraiment absurde : il faudrait que je le fasse avec une maison d'intérimaire pour que vous me preniez.

La solution peut venir de l'ALE par le biais d'un stage de formation ; mais il ne va pas pour autant accepter n'importe quelle proposition.

"Ils m'ont proposé à l'ANPE de faire l'assureur-vie. Ça m'intéressait pas. J'ai dit : "C'est pas la peine, l'assurance, ça m'intéresse pas... Je veux bien le faire, je vais avoir un CAP et puis qu'est-ce que je vais faire ? Vous me trouverez un autre emploi, je n'en aurai pas, et puis après il faudra que je me reconvertisse dans un autre métier"...

C'est justement pour lui l'occasion de faire une formation qui devrait déboucher sur un travail correspondant à ses aspirations. Il a demandé à être chauffeur de poids-lourds.

..."La paie, ça peut aller quand même et puis on est quand même libre. On est maître : on prend le camion, on part, on dépose la charge, c'est terminé. On s'en va et puis c'est fini... C'est ça que j'aime bien parce qu'on est son maître, il n'y a personne derrière nous... Alors là, j'attends."

4 - LES CHÔMEURS DU MOMENT SONT-ILS SEMBLABLES AUX SALARIÉS MOBILES ET EXPOSÉS ?

Si l'on s'en réfère à la répétitivité du chômage (cf. tableau 13) les autres adultes du ménage sont proches des salariés de la classe ⑤ ; les conjoints l'ont moins connu, mais les chefs de ménage connaissent un chômage répétitif beaucoup plus élevé (70 % contre 50 %).

La présence de contrats précaires ne diffère pas sensiblement entre les salariés de la classe ⑤, les chômeurs chefs de ménage et les conjointes. Mais il n'en va pas de même pour les autres adultes qui détiennent une large avance (81 % contre 37 % !).

Les autres adultes du ménage ont en commun d'être jeunes et peu qualifiés. Mais, en ce qui concerne le secteur d'activité dont ils sont issus, les salariés de la classe ⑤ ont des points communs à la fois avec les chefs de ménage chômeurs (cf. le B.T.P.) et avec les autres adultes (services culturels divers par exemple).

Tableau 13 : Eléments de comparaison entre salariés exposés et chômeurs du moment.

	SALARIÉS		DEMANDEURS d'EMPLOI ¹		
	classe ④	classe ⑤	chefs de ménage	conjointes	autres adultes du ménage
Périodes de chômage depuis 5 ans					
Aucune	63 %	12 %	0 %	0 %	0 %
une	35 %	38 %	29 %	44 %	44 %
> une	2 %	50 %	70 %	56 %	56 %
Présence de contrats précaires	9 %	37 %	36 %	40 %	81 %

¹ On comptabilise ici l'actuelle période de chômage.

ELEMENTS DE SYNTHESE

ET

CONCLUSION

ELEMENTS DE SYNTHESE ET CONCLUSION

Pour caractériser les chômeurs récurrents comme tous les chômeurs du moment, il est nécessaire de les comparer à ceux qui, au même instant, occupent un emploi. Il s'agit en effet de connaître la part de différents facteurs explicatifs d'un chômage répétitif.

L'analyse des informations de type transversal et celles d'ordre diachronique recueillies au cours de l'enquête réalisée à Reims, permet - en tout état de cause - de procéder à quelques comparaisons¹. On a d'abord examiné les 1746 chefs de ménages de l'échantillon en les classant selon différents types de situations par rapport à l'emploi. On a ensuite étudié les enquêtés en pré-retraite, les 83 chefs de ménages qui étaient demandeurs d'emploi, en y ajoutant les autres membres du ménage qui se trouvaient dans la même situation.

¹

Enquête réalisée à Reims en 1979, dans le cadre d'une recherche de la C.E.E., afin de procéder à des comparaisons internationales relatives à l'impact des politiques sociales sur le chômage et la pauvreté

Responsable : Peter WILLMOTT, Londres.

DES TYPES DE SITUATIONS PAR RAPPORT A L'EMPLOI.

- Repérage.

Il s'est agi de faire apparaître les différentes situations des salariés par rapport à l'emploi et de montrer ainsi l'existence de la variété des possibles, en dehors des deux pôles classiques de référence qui sont d'une part, stabilité et protection, d'autre part, mobilité et précarité. On a pu constituer cinq situations dominantes par rapport à l'emploi, à l'aide de trois descripteurs s'ordonnant autour de la stabilité et de la mobilité (ancienneté, nombre d'employeurs, nombre de périodes de chômage), de la présence ou non de garanties et avantages sociaux (degré de couverture en cas d'arrêt-maladie, structure du salaire), des conditions d'emploi (nature du contrat de travail, durée du travail et son évolution, périodicité de la rémunération).

Les salariés classés selon ces situations sont alors qualifiés de la façon suivante : d'une part, stables anciens et protégés, stables anciens et moins protégés, stables moins anciens et inégalement protégés ; d'autre part, mobiles inégalement protégés, mobiles plus exposés.

Les "*stables anciens et protégés*" représentent 46 % de l'échantillon. Leur stabilité est ancienne, ils bénéficient des meilleurs avantages sociaux et de bonnes conditions d'emploi.

Les "*stables anciens et moins protégés*" (20 % de l'échantillon). S'y trouvent de fortes proportions de salariés bénéficiant d'avantages moins importants ou n'en bénéficiant pas (la couverture en cas d'arrêt-maladie n'est que partielle ou nulle, ils touchent surtout des primes). Apparaissent de plus des conditions de travail moins favorables comme une durée hebdomadaire du travail plus longue.

Les "*stables moins anciens et inégalement protégés*" (17 %). En ce qui concerne les avantages sociaux, une très forte proportion ne touche que les indemnités de la sécurité sociale en cas d'arrêt-maladie ; d'autre part, ils se retrouvent massivement sur la modalité "ni prime, ni 13ème mois". Mais dans ce dernier cas, on verra que cela ne constitue pas nécessairement un critère défavorable au regard de certaines professions. Par contre, apparaît une sur-représentation des contrats à durée déterminée.

Les "*mobiles inégalement protégés*" (13 %). Ils se caractérisent par une ancienneté récente dans leur emploi (inférieure à trois ans), une mobilité professionnelle peu liée au chômage, une sur-représentation sur les modalités défavorables du point de vue des avantages sociaux et des conditions d'emploi.

Les "*mobiles plus exposés*" (4 %). Leur ancienneté dans l'emploi occupé est beaucoup plus récente ; elle découle en partie d'une mobilité professionnelle non indépendante d'un chômage expérimenté plusieurs fois. Enfin, ils renforcent de façon considérable par rapport à la classe précédente toutes les modalités défavorables relatives aux avantages sociaux et aux conditions d'emploi. En particulier tous les autres contrats précaires se retrouvent dans cette classe.

- Identification.

Ces différentes situations par rapport à l'emploi ont été identifiées à l'aide des caractéristiques démographiques et professionnelles des salariés. C'est ainsi qu'on a fait apparaître des "*profils*" dominants¹.

¹ Comme pour les situations dominantes par rapport à l'emploi, ces profils sont dominants en ce sens qu'ils sont définis par des caractéristiques mieux représentées dans l'une ou l'autre situation que dans l'ensemble de l'échantillon.

Par exemple, les enquêtés ayant plus de 30 ans sont mieux représentés - par rapport à la moyenne - dans la classe ② ; mais cela n'exclut pas la présence de moins de 30 ans.

En ce qui concerne les "*stables anciens et protégés*", ceux qui sont situés dans la classe numériquement la plus importante, ils présentent peu de caractéristiques sensiblement différentes de l'ensemble de l'échantillon. Il va de soi que pour des raisons liées à l'ancienneté, les moins de 30 ans sont sous-représentés. En fait, seule la dimension de l'entreprise s'avère discriminante : elle s'effectue au profit des plus importantes. On a d'ailleurs souligné la pertinence de la corrélation, puisque c'est dans les grandes entreprises que l'on a le plus de chances de trouver des salariés bénéficiant, - grâce aux conventions collectives - d'avantages sociaux et de bonnes conditions d'emploi propices à la stabilité. Par ailleurs, nombre de ces grandes entreprises appartiennent au tertiaire.

Les "*stables anciens moins bien protégés*" se distinguent de la classe précédente du fait qu'ils sont plus âgés et que leur niveau d'étude plus homogène est peu élevé. Les catégories ouvrières et particulièrement les O.Q. sont sur-représentées. Si la taille de l'entreprise ne s'avère pas très discriminante, la nature du secteur l'est tout-à-fait : le tertiaire est très fortement sous-représenté et dans le secondaire, le B.T.P. qui comporte peu de conventions avantageuses, imprime sa marque.

Les "*stables moins anciens et inégalement protégés*" constituent une classe particulièrement hétérogène à certains égards. Par rapport à la moyenne on y trouve plus de femmes, de jeunes (de 25 à 29 ans) et une très forte sur-représentation des diplômés les plus élevés. Les catégories ouvrières y sont sous-représentées au profit, par ordre décroissant, d'une très grande proportion d'enseignants, puis des cadres administratifs moyens, des autres catégories et aussi des personnels de service. Corrélativement le secteur tertiaire est fortement présent (70 %), très marqué par l'enseignement et l'administration générale. Cependant, dans le secondaire, le B.T.P. est encore bien représenté.

Des deux classes de *mobiles* se dégagent des profils différenciés. Si dans les deux groupes les jeunes apportent une forte contribution, cet aspect est accentué dans le deuxième groupe. Les premiers "*mobiles*" se distinguent par une assez bonne proportion de diplômés C.A.P. - F.P.A., , mais les seconds par une très forte proportion de non-diplômés. Les catégories ouvrières y sont largement majoritaires, mais elles représentent 75 % de l'effectif de la dernière classe, avec parmi eux une très forte proportion des moins qualifiés. Dans les deux classes les petites entreprises sont mieux représentées. Quant à la nature du secteur, la proportion du tertiaire est légèrement plus élevée que le moyenne de l'échantillon dans la première classe mais elle est nettement plus forte dans la seconde ; dans le secondaire, le B.T.P. est également sur-représenté

. LES CHOMEURS CONSTITUENT-ILS UNE POPULATION SPECIFIQUE ?

- LES CHEFS DE MENAGE

. Les chômeurs

Si l'on considère l'ensemble de leurs caractéristiques, les chefs de ménage chômeurs ne peuvent être intégrés parfaitement dans aucune des cinq classes de salariés qui viennent d'être présentées.

En fait, si sous l'angle des données relatives aux situations d'emploi on ne peut globalement les assimiler aux "mobiles", c'est que la moitié des chômeurs était stable. Par contre, lorsqu'on observe l'autre moitié, composée de ceux qui étaient dans leur entreprise depuis moins de trois ans, de grandes similitudes apparaissent. Ces derniers ont tous connu plusieurs employeurs, mais 29 % ont pratiqué une mobilité indépendante du chômage ; en cela ils sont un peu plus proches des "mobiles exposés". Il en va de même pour l'expérience du chômage et plus particulièrement pour le chômage répétitif (soit plus d'une période en moins de trois ans) ; 29 % des chômeurs du moment se trouvent dans le deuxième cas, contre 50 % chez les "mobiles". Mais on souligne d'autre part que si l'on intègre dans le comptage la période de chômage actuelle, les chômeurs chefs de ménage connaissent un chômage répétitif encore plus élevé que les "mobiles exposés", car ils passent à 70 %. Enfin, en ce qui concerne l'aspect déterminant par définition de la nature du contrat de travail, on trouve dans ces deux groupes une proportion semblable d'un peu plus du tiers des contrats précaires.

Les chômeurs du moment étant constitués également par des "stables" et des "mobiles", il s'ensuit que leur identification présente des traits communs avec différentes classes de la typologie. Par exemple, en ce qui concerne le secteur d'origine, le B.T.P. est dominant dans toutes les classes, sauf

dans la première regroupant les "*stables anciens et protégés*" cependant que chez les chômeurs il est presque deux fois plus important ; pour des raisons très particulières (incendie d'une usine) le secteur sidérurgie-fonderie est aussi mieux représenté. De même, avec une proportion de 70 %, les catégories ouvrières sont encore plus fortement présentes que dans les classes où elles le sont fortement ("*stables moins protégés*" d'une part et "*mobiles*" d'autre part.)

Quant aux autres variables démographiques, comme l'âge, il est évident que le profil de la population de chômeurs ne peut être comparé à celui des classes. On notera par ailleurs une présence relativement plus élevée de diplômés professionnels. Faut-il l'attribuer à la mise à profit d'une expérience du chômage ? L'analyse de certains entretiens approfondis n'infirmait pas une telle supposition.

. Les chefs de ménage en pré-retraite

Ayant tous été dans leur entreprise pendant une longue période et appartenant très majoritairement aux catégories ouvrières, les enquêtés de ce groupe pourraient présenter des caractéristiques semblables à la deuxième classe, soit les "*stables anciens et moins protégés*". En fait, même s'ils viennent pour une part non négligeable de secteurs archaïques ou en cours de restructuration, ils accentuent à d'autres égards certaines données de la classe des "*mobiles exposés*" ; plus précisément la moitié d'entre eux appartient aux catégories les moins qualifiées (O.S., manoeuvres) et/ou n'a aucun diplôme. On note enfin un trait particulier aux chefs de ménage en pré-retraite : un tiers d'entre eux est constitué par des femmes.

- LES AUTRES CHOMEURS DU MENAGE

. Les conjointes

Le tiers d'entre elles a été déstabilisé. Par ailleurs, celles qui ont fait l'expérience du chômage ont le plus souvent connu un chômage à répétition

(32 % sans incorporer la période actuelle). Enfin, près du quart était sous contrat précaire. Elles sont issues de secteurs touchés par la crise mais plus particulièrement d'activités propices à la non stabilité comme le commerce de détail. Ce sont essentiellement des employées et des O.S.-manoeuvres.

. Les autres adultes du ménage

Parmi eux 15 % seulement ont été déstabilisés, ce qui s'explique de toute évidence par leur entrée plus tardive sur le marché du travail. Comme les conjointes, lorsqu'ils ont expérimenté le chômage c'est le plus souvent un chômage répétitif (36 % sans incorporer la période actuelle). Mais ils présentent le trait spécifique suivant : parmi ceux qui occupaient un emploi depuis moins de trois ans, 81 % étaient sous contrat précaire (contrat à durée déterminée, stage, etc...).

Comme les conjointes, ils sont issus de secteurs touchés par la crise et d'activités peu stabilisantes du tertiaire. Ce sont surtout des O.S.-manoeuvres et en deuxième lieu des employés. A cela se trouve associé une équi-répartition entre les sexes.

DES CONSEQUENCES DIFFERENTIELLES DE LA MOBILITE

Une analyse des informations sur leur trajectoire professionnelle données par quelques enquêtés au cours d'un entretien approfondi, a été mis en illustration après chaque présentation de classe de salariés et après celle de la population des chômeurs. Diverses motivations et conséquences de la mobilité professionnelle ont pu ainsi être éclairées.

Une mobilité d'adaptation

Ce type de mobilité peut se pratiquer à des moments différents de la vie active. Au sortir de l'école, avec ou sans formation, avec ou sans diplôme, les plus jeunes ont trouvé un emploi. S'ils n'y sont pas restés c'est que pour presque tous, cet emploi présentait fort peu d'avantages ou beaucoup trop d'inconvénients. On changera donc d'employeurs qui pour améliorer immédiatement son salaire (élément décisif lorsqu'on est jeune et père de famille), qui pour trouver une activité plus satisfaisante ou des conditions de travail plus supportables (problème d'entente avec l'artisan-patron, refus de l'enfermement à l'usine).

Ce même type de motivations peut intervenir après de longues années d'activité, parce que le rythme de vie imposé par les 3x8 n'est plus endurable, parce qu'à la suite de l'acquisition de nouvelles qualifications, les tâches offertes sont inacceptables.

Une mobilité déqualifiante

Mais lorsqu'elle est forcée après une période de stabilité, la mobilité peut être à l'origine d'un processus de déqualification. Après une période de chômage économique, un enquêté ne retrouve plus d'emploi équivalent à celui

qu'il occupait ; par manque de pratique, ses qualifications antérieures se dévalorisent, mais par nécessité, il est amené à accepter des travaux non qualifiés dans des conditions précaires.

Mobilité forcée, précarité, chômage

Dans les cas présentés plusieurs enquêtés avaient fini, après de multiples changements d'employeurs, par trouver un travail à leur convenance. Mais l'employeur interrompt son activité, le salarié est handicapé à la suite d'un accident du travail et le petit patron n'est pas en mesure de lui proposer un poste de reconversion, l'entreprise de sous-traitance de services ne voit pas son contrat renouvelé, la place de magasinier sur contrat à durée déterminée n'aboutit pas à une embauche définitive, le remplacement de cariste en tant qu'intérimaire prend fin.

Dans ces conditions, les changements d'employeurs s'accompagnent le plus souvent de périodes de chômage plus ou moins longues. Pour les éviter ou pour les raccourcir les intéressés sont amenés à accepter de travailler en intérim, sous contrat à durée déterminée, toutes solutions précaires comportant le risque d'un chômage à répétition. C'est pourquoi, si la mobilité peut être indépendante du chômage, elle lui est très souvent associée.

Par ailleurs, les chiffres de l'A.L.E. montrent bien que l'entrée au chômage résulte de fins de mission et beaucoup moins de départs volontaires. Le relevé de quelques représentations relatives au marché de l'emploi rendent bien compte du phénomène. Mais la perception d'un marché du travail engorgé favorise l'acceptation d'emplois dont les conditions sont telles que le quitter semble constituer la seule issue souhaitable. Ainsi se crée à nouveau une aspiration à la mobilité.

EN CONCLUSION

DES SITUATIONS DIFFERENTES PAR RAPPORT A L'EMPLOI

La ventilation des salariés en cinq classes, allant de l'ancienneté la plus longue et du niveau de protection le plus élevé à l'ancienneté la plus courte et au plus haut niveau d'exposition, permet de faire apparaître une hétérogénéité des conditions d'emploi. De même, la population des chômeurs n'est pas homogène du seul fait que la moitié environ vit un chômage de rupture après être restée dans le même emploi parfois durant de longues années.

Cette (non homogénéité) résulte d'une certaine manière de l'histoire industrielle de la ville étudiée. C'est ainsi que les stables anciens et protégés et ceux qui sont moins protégés, les stables moins anciens, les mobiles inégalement protégés et ceux qui sont exposés, enfin les chômeurs, sont issus de manière différenciée de divers secteurs d'activité. Secteurs anciennement implantés et qui ont résisté comme le verre, qui ont périclité au cours des dernières décennies comme le textile, secteurs qui après un essor rapide ont subi la crise de plein fouet comme le B.T.P., et enfin dans le tertiaire, secteurs stables mais qui ont utilisé des formes juridiques de recrutement qui rendent l'emploi précaire.

Elle résulte aussi des divers modes d'insertion sur le marché du travail. Une insertion ancienne pour certains, l'entrée très tôt dans une entreprise offrant la stabilité et des avantages sociaux comme dans "les caves", pour d'autres une entrée plus tardive à l'usine, après avoir essayé d'autres métiers, ou encore l'entrée dans une entreprise avec une perspective de mobilité car le secteur étant en expansion, le changement d'employeur est perçu de manière positive.

LE CHÔMAGE REPÉTITIF

L'examen d'un certain nombre de chômeurs du moment - dans le lieu particulier où ils ont été étudiés -, montre que la seule expérience du chômage favorise le chômage récurrent. Cette récurrence peut ainsi atteindre 70% chez les chefs de ménage qui étaient dans leur emploi depuis moins de 3 ans.

Des caractéristiques particulières se trouvent associées à ce phénomène. La nature du contrat de travail est par définition une donnée déterminante. La présence de contrats précaires se traduit par une proportion de 36% chez ces mêmes chefs de ménage ; à cet égard ils sont tout à fait proches des "mobiles exposés", classe ainsi désignée dans la typologie des salariés étudiés dans l'enquête. Mais on constate que la présence des contrats de cette nature qui passe à 40% chez les conjointes au chômage s'élève à 80% chez les autres adultes du ménage (essentiellement des jeunes). On note alors que chez ces derniers, changement d'employeur signifie mise au chômage, alors que chez les chefs de ménage, la mobilité peut être indépendante de celui-ci.

En ce qui concerne les chômeurs du moment qui avaient un contrat à durée déterminée, c'est-à-dire plus particulièrement les chefs de ménage destabilisés puisqu'ils étaient dans leur emploi depuis de nombreuses années, la structure du questionnaire ne permet pas de se livrer à un raisonnement prédictif. Cependant, quelques éléments relevés dans les entretiens approfondis laissent entrevoir comment la destabilisation favorise la précarisation, ne serait-ce que par le biais d'une déqualification.

A la question de lieux particuliers du marché du travail d'où proviendraient chômeurs et mobiles, on peut répondre que certaines activités favorisent le phénomène. Et l'on cite le B.T.P., le commerce de détail.. On peut souligner également que la disparition de secteurs archaïques ou la restructuration de secteurs en développement ont largement contribué au processus de destabilisation/précarisation. Mais l'extension d'un certain type de gestion de la main-d'œuvre a fait qu'en des endroits multiples, les conditions se sont trouvées réunies pour engendrer précarité et chômage répétitif.

*du récurrent
on voit
qu'il y a
cela
pourquoi?*

ANNEXES

ANNEXE I

FICHE TECHNIQUE DE L'ETUDE DE LA COMMISSION DES COMMUNAUTES
EUROPEENNES : "CHOMAGE ET POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LA
PAUVRETE"

Cette étude a pour objet l'analyse comparative des politiques sociales destinées à combattre la pauvreté dans les régions à chômage intensif dans les trois pays suivants : le ROYAUME UNI, la FRANCE et l'ALLEMAGNE.

LE CHOIX DE LA VILLE DE REIMS

Il a été établi selon des critères communs aux trois pays :

. LA REGION

- Une région particulièrement touchée par la crise mais non chroniquement déficitaire en emplois (d'où l'exclusion de la Bretagne et des régions du midi).
- Une région non dominée par une branche industrielle (d'où l'exclusion du Nord et de l'Est de la France).

. LA VILLE

- Une ville de plus de 100 000 habitants comprenant un pourcentage élevé de travailleurs non qualifiés.
- et où l'on puisse observer une augmentation particulièrement élevée du nombre et de l'ancienneté des demandeurs d'emploi au cours de la période 75-78.

C'est en fonction de ces préoccupations que les villes de Reims, de Bristol et de Sarrebrück ont été respectivement choisies en France, au Royaume Uni et en R.F.A.

LES CARACTERISTIQUES DE L'ENQUETE

- . Elle a été effectuée auprès des chefs de ménage actifs occupant un emploi, demandeurs d'emploi ou inactifs ainsi qu'auprès des autres membres demandeurs d'emploi du ménage interrogé.
- . Elle a eu lieu en deux étapes :
 - Une enquête pilote à la fin de l'année 1978 (244 interviews dont 12 chefs de ménage demandeurs d'emploi + 23 demandeurs d'emploi non chefs de ménage).
 - Une enquête principale vers la mi-1979 (2 739 interviews dont 113 chefs de ménage au chômage ou en pré-retraite + 164 demandeurs d'emploi non chefs de ménage).

LA ZONE D'ENQUETE

Elle atteint 140 000 habitants. Ont été sélectionnés les quartiers où la part des catégories O.S.-manœuvres parmi les actifs était la plus importante (entre 25 et 40 %) d'après les données du recensement général de la population 1975. Ce sont essentiellement les quartiers centraux (01 à 07 et 18 à 20) qui ont été éliminés et certaines communes périphériques (Betheny, Cormontreuil, Tinquaux, quartiers 1 et 2) ont été inclus dans la zone d'enquête.

ANNEXE II

STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE

L'enquête C.E.E. relative au chômage et aux politiques de lutte contre la pauvreté¹ a eu lieu à Reims en juin 1979 ; elle avait été précédée d'une enquête pilote en décembre 1978. Le questionnaire de l'enquête principale a finalement été passé auprès de 2 739 chefs de ménage et de 164 autres demandeurs d'emploi appartenant aux ménages enquêtés.

Ce questionnaire comporte d'une part un ensemble de questions communes à tous les chefs de ménage et d'autre part des batteries de questions s'adaptant aux différentes situations de ces derniers par rapport à l'emploi.

I - PREMIER ENSEMBLE DE QUESTIONS COMMUNES

Elles sont relatives à la composition du ménage, au logement et au niveau d'équipement (Q. 5 à 35), à la vie sociale (Q. 44 à 47) et aux caractéristiques socio-économiques du chef de ménage ainsi qu'à la présence éventuelle d'infirmité ou de handicaps pouvant atteindre les membres de l'unité interrogée (Q. 48 à 67). Deux items (Q. 68 et 69) concernant l'activité du chef de ménage permettent de classer les interviewés en différentes catégories afin de leur poser les questions adéquates.

II - LES CHEFS DE MENAGE EXERCANT UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE REMUNEREE (Q. 70 à 104)

- Les causes d'une éventuelle absence au travail durant les derniers jours (Q. 70 à 73).
- La profession exercée : statut de l'emploi, caractéristiques de l'entreprise (Q. 73 A à 79), ainsi que le mode de perception des prestations de la sécurité sociale (Q. 80 à 82).
- La durée du travail (Q. 83 à 87).
- La rémunération (Q. 88 à 89).
- Le cursus professionnel (Q. 90 à 104) :
 - . Ancienneté dans l'emploi occupé actuellement ;
 - . Situation préalable à cet emploi ; en cas de chômage antérieur l'intéressé a-t-il suivi un stage de formation et bénéficié de certaines mesures. (Q. 93 à 99).

¹ Pays participants : Grande Bretagne, France, R.F.A.
Villes sélectionnées : Bristol, Reims, Sarrebrück.

- . Emploi actuel : modalités pour le trouver (Q. 100 A.B.).
- . Activité antérieure à une période de chômage précédant l'emploi actuel, rémunération s'il y a lieu (Q. 101, 102 A,B).
- . Nombre de périodes de chômage au cours des 5 dernières années (Q. 103).
- . Nombre d'employeurs depuis 5 ans (Q. 104).

III - LES CHEFS DE MENAGE CHOMEURS (SES) OU EN PRE-RETRAITE (Q. 105 à 168)

A. Ceux qui exerçaient une activité professionnelle rémunérée avant d'être au chômage (Q. 106 à 131).

- Statut de l'emploi, caractéristiques de l'entreprise (Q. 106 à 113).
- Rémunération (Q. 114 A.B.)
- Dernier emploi exercé et véritable profession (Q. 115 à 118).
- Durée du chômage (Q. 119).
- Ancienneté dans le dernier emploi (Q. 120).
- Situation préalable au dernier emploi, en cas de chômage quelle en a été la durée (Q. 121 à 123).
- Nombre de périodes de chômage au cours des cinq dernières années (Q. 124).
- Nombre d'employeurs depuis 5 ans (Q. 125).
- Conditions de départ du dernier emploi (Q. 126 à 130).
- Conséquences sur le niveau des dépenses du ménage (Q. 131).

B. Ceux qui n'occupaient pas d'emploi avant d'être au chômage (Q. 132 à 148)

- Ont-ils déjà exercé une activité rémunérée ?
Statut de l'emploi et caractéristiques de l'entreprise (Q. 132 à 140).
- Dernier emploi exercé et profession véritable (Q. 141 à 145).
- Période allant du départ du dernier emploi à la position de demandeur d'emploi : durée et statut occupé durant cette période. (Q. 146-7)
- Durée de la période comme demandeur d'emploi (Q. 148).

C - A tous : recherche d'emploi et formation (Q. 149 à 168)

- Enregistrement à l'A.N.P.E. et stage de formation (Q. 149 à 156).
- Recherche d'un emploi :
 - . A.N.P.E. : contacts, propositions (Q. 158 A - 161).
 - . Sociétés d'interim : propositions (Q. 162-165).
 - . Autres démarches (Q. 166-7).
 - . Bénéfice de l'aide à la mobilité (Q. 168).

IV - LES CHEFS DE MENAGE : RETRAITES (ES), MENAGERES AU FOYER, EN MALADIE LONGUE DUREE, INFIRMES OU DANS UNE AUTRE SITUATION (Q. 169 à 196).

- Recherche d'un emploi (Q. 169 à 181).
 - . A.N.P.E. : enregistrement, contacts, propositions de l'agence (170-175).
 - . Société d'intérim : propositions (Q.176-179).
 - . Autres démarches (180-1).
- Intentions concernant le travail rémunéré pour ceux qui ne sont pas à la recherche d'un emploi (Q. 182-184).
- Dernier emploi pour ceux qui ont déjà travaillé :
 - . Statut de l'emploi et caractéristiques de l'entreprise (Q. 185 à 191 B).
 - . Dernier emploi et profession véritable (Q. 192 à 195).
 - . Temps écoulé depuis le dernier emploi (Q. 196).

V - DEUXIEME ENSEMBLE DE QUESTIONS COMMUNES A TOUS LES CHEFS DE MENAGE (Q. 197 à 240).

A. Présence d'un conjoint (Q. 197 à 222).

- Niveau d'étude (Q. 197-199).
- Situation par rapport à l'emploi (200-201).
- Intentions par rapport à l'emploi pour les ménagères et les chefs de ménage classés en "autre situation". (Q. 202 à 207)
- Ceux qui exercent une activité professionnelle rémunérée (Q. 208 à 222).
 - . Les causes d'une éventuelle absence au travail durant les derniers jours (Q. 208-210).
 - . La profession exercée : statut de l'emploi, caractéristiques de l'entreprise (Q. 211 A-217).
 - . La durée du travail (Q. 218 à 220).
 - . La rémunération (Q. 221-2).

B. Tous les chefs de ménage

- Les impôts (Q. 223 A à 228 B).

- . Le chef de ménage : montant des impôts sur le revenu et les impôts locaux.
A-t-il pu les payer ? (Q. 223 A - 226).
- . Autre personne du ménage faisant une déclaration séparée : montant
(Q. 227-228 B).

C. Présence de personnes ayant 16 ans et plus (Q. 229 - 223)

- . Activité professionnelle.
- . Rémunération.

D. Tous les chefs de ménage : allocations, pensions, indemnités : nature, montant (Q. 234).

En cas de présence d'enfants de moins de 16 ans, bénéficiaires de repas à prix réduits (Q. 235-6).

E. Informations après visite concernant l'environnement (Q. 238 à 240).

