



HAL
open science

Note de lecture. Christophe Everaere. Les emplois atypiques. Quelles réponses au besoin de flexicurité ?

Jean-Pierre Durand

► To cite this version:

Jean-Pierre Durand. Note de lecture. Christophe Everaere. Les emplois atypiques. Quelles réponses au besoin de flexicurité?. Nouvelle Revue du travail, 2015, 10.4000/nrt.2501 . hal-03915700

HAL Id: hal-03915700

<https://hal.science/hal-03915700>

Submitted on 7 Aug 2023

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

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

Christophe Everaere
Les emplois atypiques. Quelles réponses au besoin de flexicurité ?, Les
Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2014, 166 pages.

Recension : **Jean-Pierre Durand**, Centre Pierre Naville, Université d'Évry

La toile de fond de cet ouvrage est bien la flexicurité, mais celle-ci n'en constitue pas l'essentiel comme dans nombre d'ouvrages ayant fait de cet objet un questionnement central sans que l'on ne sache d'ailleurs réellement qui en tire les principaux bénéficiaires : les employeurs ou les salariés et plus généralement les travailleurs ? Ce débat sans fin explique au moins partiellement le lent abandon de ce concept, l'autre raison étant que l'Union européenne ayant réduit à peu de choses les principales résistances à la libéralisation du marché du travail, il n'y a plus guère de « grain à moudre » selon la fameuse formule d'André Bergeron, ancien dirigeant de FO.

Donc, cet ouvrage traite plutôt des *emplois atypiques* en France en proposant très souvent des comparaisons européennes, ce qui reste rare en langue française. Mais Christophe Everaere nous prévient rapidement que dans la définition large des emplois atypiques qu'il adopte, les formes principales (intérim, CDD, temps partiels) ne seront traitées que comme référents (en particulier l'intérim) des autres types d'emplois atypiques.

L'auteur propose trois paramètres pour caractériser les emplois atypiques : le défaut de CDI, le défaut de travail à temps complet et l'exercice du travail hors des locaux de l'employeur. Une telle définition extensive le conduit à considérer qu'un actif sur trois est concerné par les emplois atypiques en France ; ce chiffre peut atteindre plus de 50 % en Hollande avec le fort développement du travail à temps partiel. Nous sommes loin des 10 à 13 % mentionnés en général lorsqu'on additionne les emplois intérimaires, les CDD, les emplois à temps partiel, et quelques autres formes mineures, par rapport à la population salariée occupée. Alors, Christophe Everaere propose des analyses fines, à partir d'enquêtes personnelles et de données quantitatives ou qualitatives secondaires, des formes d'emplois atypiques les moins répandues, qui passent par les groupements d'employeurs, les entreprises de travail à temps partagé (ETTP), le portage salarial, les coopératives d'activités et d'emploi, le prêt de personnel interentreprise à but non lucratif, l'auto-entrepreneuriat, et jusqu'aux stages.

Évidemment, avec une telle définition extensive construite à partir des trois critères cités précédemment, les situations des travailleurs (il ne s'agit plus seulement de salariés du côté des auto-entrepreneurs par exemple) diffèrent considérablement. En particulier, les salariés des ETTP, des groupements d'employeurs ou ceux qui travaillent en régie dans une autre entreprise que celle qui les emploie bénéficient en général de CDI et rassemblent des qualifications plutôt élevées avec des salaires bien au-dessus du salaire médian. La critique que l'on pourrait adresser à l'extensivité de la définition des emplois atypiques peut être retournée au bénéfice de son auteur, car c'est elle qui permet à Christophe Everaere de nous proposer d'excellentes présentations des situations et des ressentis de certaines catégories, telles que les salariés mis à disposition (MAD) qui seraient un million en France. Ce sont souvent des salariés isolés face à des organisations floues (de l'emploi et du travail), plus ou moins en perte d'identité en raison de leur faible intégration professionnelle : les résultats en sont une faible implication professionnelle et l'auteur fait état de symptômes d'un malaise professionnel renforcés par les risques de précarisation.

Le sous-chapitre sur les auto-entrepreneurs fournit quelques chiffres intéressants : sur 900 000 auto-entrepreneurs en 2013 (plus d'un million aujourd'hui), la moitié se déclarent actifs, mais la moyenne des chiffres d'affaires (évidemment peu significative comme toutes les moyennes en matière de revenus) est de 1200 euros par mois (soit 840 euros net, après retrait des cotisations sociales et des impôts prélevés à la source), ce qui situe les revenus moyens des auto-entrepreneurs bien en dessous du SMIC. Seulement 6 % d'entre eux déclarent un revenu mensuel au moins égal à 2 500 euros (soit un revenu net de 1700 euros par mois). Même s'il s'agit pour 40 % d'entre eux de la recherche d'un revenu complémentaire, on évalue non seulement la faiblesse des revenus pour la plupart d'entre eux, mais aussi l'allongement du temps de travail accaparé par cette seconde activité. Enfin, l'auteur souligne les situations désastreuses de la plupart des stagiaires et en particulier de ceux qui doivent se réinscrire à l'université uniquement pour obtenir une convention de stage ... et une indemnité égale au tiers du SMIC tout en réalisant de fait le travail d'un salarié à temps plein.

La synthèse chiffrée mérite d'être reprise tant elle nous renseigne sur l'état de l'emploi atypique face aux 17 millions d'occupés en CDI à temps plein, travaillant chez leur employeur :

4,2 millions d'actifs à *temps partiel*, dont 3 millions qui auraient choisi ce temps partiel (l'auteur ne se hasarde pas à donner l'équivalence en temps plein (ETP) que l'on peut estimer entre 2,5 et 3 millions),

2 millions en *CDD* (dont les contrats aidés), soit un million d'ETP, 2

millions *d'intérimaires*, mais seulement 500 000 ETP,

320 000 apprentis,

1 million de salariés mis à disposition d'une autre entreprise que celle qui les emploie, entre 600 000 et 1,2 millions de stagiaires (la réalité serait plus proche de l'estimation haute pour avoisiner un million),

400 000 auto-entrepreneurs actifs, c'est-à-dire ayant déclaré un revenu supérieur à 1 200 euros mensuels

100 000 personnes employées par des structures de portage salarial, des groupements d'entreprise, des coopératives d'activités et d'emplois, etc.

Que l'on prenne comme base comparative avec « l'emploi typique », le nombre de personnes concernées ou le nombre d'équivalent d'emplois à temps plein modifie l'interprétation. Ce sont donc 10 millions de personnes qui se trouvent dans des emplois atypiques correspondant à plus de 8 millions d'ETP. L'hétérogénéité des situations (plus ou moins grande précarité), des qualifications, des revenus, etc., marque ce grand rassemblement des emplois atypiques quand on prend une définition extensive comme le fait l'auteur.

La seconde partie de l'ouvrage cherche à expliquer des paradoxes et se veut plus analytique. Par exemple, Christophe Everaere interroge le fait que les emplois atypiques qui satisfont les deux parties dans les groupements d'employeurs, le portage salarial, les entreprises de travail à temps partagé, etc., ne rencontrent pas le même succès que les nouvelles formes d'emplois telles que l'auto-entrepreneuriat: les réponses sont nuancées, mais il ressort qu'en cette période dite d'incertitude des entreprises, celles-ci reportent les risques sur les salariés à travers les formes atypiques de l'emploi fondées sur la précarité (l'intérim, l'autoentrepreneuriat, les CDD et le temps partiel subi). Même si les groupements d'entreprises ou les autres structures semblables font souvent preuve d'une certaine fragilité financière --ce qui peut nuire à leur développement--, leur faible audience repose d'abord sur le fait que les décideurs des grandes firmes y perçoivent une rigidité de l'emploi qu'ils refusent.

Le dernier chapitre souligne la disparité des qualifications -et des revenus- par rapport aux différents statuts des emplois atypiques. La tendance lourde est de voir converger les qualifications élevées avec la garantie de l'emploi : il y a assez peu de cadres parmi les intérimaires ; en revanche, ils sont nombreux dans le portage salarial ou dans les groupements d'entreprises. Christophe Everaere fait aussi état de la corrélation entre emploi atypique *subi* et risques de chômage et d'exclusion, soit globalement un rapprochement entre précarité et caractère *subi* de cette forme d'emploi. C'est vrai pour le travail à temps partiel, mais aussi pour l'intérim ou pour la mise à disposition du salarié dans une autre entreprise que celle de son employeur. Ce qui en dit long sur la nature des choix des salariés: si l'emploi à 80 % peut-être un choix à un moment de la trajectoire professionnelle (pouvoir s'occuper des enfants le mercredi), ce n'est guère le cas des caissières des grandes surfaces ou du personnel de nettoyage des bureaux (et des avions) dont le temps partiel est d'abord construit par les employeurs en fonction de leurs besoins calqués sur les demandes des clients.

Comme le montre l'auteur, la réactivité place l'intérim en tête des emplois atypiques, y compris en raison de l'efficacité des entreprises de travail temporaires qui possèdent un réservoir de main d'œuvre immédiatement disponible, avec un système d'intermédiation quasiment instantané (voir par exemple l'implantation physique des agences d'intérim sur les plateformes logistiques). Il s'agit d'une main d'œuvre très peu ou peu qualifiée. Mais l'auteur montre qu'en Grande Bretagne, les qualifications tendent à baisser chez les travailleurs indépendants (une catégorie qui se rapprocherait quelque peu des auto-entrepreneurs, quoique établie depuis plus longtemps) ; ce qui signifierait que le précarat augmente dans la société et gagne peu à peu les travailleurs qualifiés.

Enfin, la conclusion nous offre un double classement des emplois atypiques selon, d'une part, la plus ou moins grande flexibilité des statuts et, d'autre part, selon le degré de sécurité dans l'emploi. On peut constater que les résultats des deux schémas de classements sont hétérogènes, alors que l'idée, assez répandue, est de les voir converger, y compris en en faisant quasiment des synonymes ... Mais Christophe Everaere se garde bien d'en tirer des conséquences tant le paysage apparaît complexe... tout en reflétant le piège théorique et politique qu'a été la flexicurité. C'est un ouvrage bien documenté qui porte sur une partie des emplois atypiques dont on ne parle pas assez : quelquefois moins précaires que les intérimaires, les CDD ou les salariés à temps partiel *subi*, ils sont aussi menacés lorsque les « crises » durent. D'autres statuts comme celui de l'auto-entrepreneur ne cessent de se développer sans que les analyses ne répondent en général aux interrogations. Autant de raisons pour lire l'ouvrage.