

Quarante ans d'institution de l'emploi

*Michel Lallement**

Sur fond d'épuisement du compromis fordiste d'après-guerre, les recompositions du marché du travail qui s'opèrent depuis quarante ans ont profondément transformé les modalités et les formes de l'emploi. À l'aide d'une grille d'analyse d'inspiration durkheimienne, qui regarde l'institution comme un processus multipolaire, l'article examine les transformations de l'emploi en France depuis la fin des années 1970. Il considère, respectivement, le lien entre emploi et intégration sociale, les mutations des régulations dont le système de relations professionnelles a été le siège, les formes évolutives de construction de soi par l'insertion productive et, enfin, le brouillage des catégories d'emploi et de chômage que le développement de zones grises au sein du marché du travail n'a jamais cessé d'amplifier.

En 1979, année de parution de la première livraison de *Travail et Emploi*, la France commence à prendre conscience que les turbulences économiques qui perturbent le bon fonctionnement de son économie et de son marché du travail ne sont pas que conjoncturelles. Dans le flot des événements qui ponctuent la toute fin de cette décennie 1970, deux augurent de la manière dont l'emploi va ensuite être reconfiguré et analysé. La promotion pour la troisième année consécutive d'un Pacte pour l'emploi visant à améliorer la formation et l'insertion professionnelle des 16-25 ans constitue un premier fait notable. Avec la loi du 10 juillet 1979, l'État reconduit la formule du stage, dispositif qui présente la double particularité de se jouer des découpages institués et de déroger à la règle du salaire minimum. Qu'il soit « pratique en entreprise » ou « de formation », le dispositif place les jeunes en situation d'apprenant et de travailleur rémunéré au forfait (à concurrence de 90 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance [Smic] par exemple pour les 18-25 ans en stage pratique) (AMAT, 1985). On a assisté depuis lors à la multiplication de statuts équivalents à l'interface de l'emploi, de l'inactivité et du chômage ainsi que, comme en témoigne la propension discontinue

* Professeur du Conservatoire national des arts et métiers (Paris), chaire d'Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations, équipe pédagogique nationale « Travail, orientation, formation, social », Lise-Cnam-CNRS ; michel.lallement@lecnam.net.

depuis les années 1990 à alléger les cotisations sociales, à la montée en puissance de politiques soucieuses de faire pression à la baisse sur les coûts salariaux.

C'est également en 1979 que Robert BOYER publie « La crise actuelle : une mise au point en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période ». Placé sous les auspices de la théorie économique de la régulation, cet article fondateur montre que, comme d'autres pays occidentaux, la France est entrée dans une phase historique de « grande crise capitaliste ». L'une des manifestations de la rupture est la sappe du rapport salarial dont plusieurs pièces avaient été assemblées après la Première Guerre mondiale. Au moment où Raymond Barre tient les rênes du gouvernement, « l'ensemble des pratiques patronales et des interventions de l'État vise à accentuer la mobilité de la force de travail. Les diverses modalités de précarisation de l'emploi (développement de l'intérim, de la sous-traitance, du travail à temps partiel, etc.) en nette progression depuis la fin des années 1960, se renforcent encore dans la crise » (BOYER, 1979, p. 101). Les décennies post-1970 ne démentiront pas le diagnostic.

Si elle est restée minoritaire au sein de la communauté des économistes de profession, la théorie de la régulation n'en possède pas moins de réelles vertus heuristiques. L'un de ses points forts est la modélisation d'un « compromis fordiste » dont, dans le domaine de l'emploi, le présent article voudrait éclairer les manifestations, l'épuisement et les multiples dynamiques de dépassement. Avec celle de la segmentation (PIORE, 1978), la théorie de la régulation a souvent servi de référence dans le dialogue que les sociologues désireux d'assigner à l'emploi un statut de fait social ont entamé avec les économistes (MARUANI, REYNAUD, 2004). C'est avec la même ambition que je voudrais m'intéresser à l'emploi entendu comme l'« ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que [comme] la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux » (MARUANI, 1990, p. 42). En utilisant librement la grammaire d'Émile Durkheim, je vais porter attention à quatre processus sociaux instituants de l'emploi : les interactions et les dispositifs qui permettent d'attacher l'individu à la société (l'intégration dans le langage durkheimien), la production et l'usage des règles (la régulation sociale), la fabrication des identités (l'individuation) et les représentations collectives (la di-vision¹) (LALLEMENT, 2007).

Dans les lignes qui suivent, je vais commencer par revenir sur les principes fondateurs du compromis d'après-guerre et de l'emploi fordiste². En m'en tenant au cas français, j'observerai ensuite les transformations du lien entre emploi et intégration sociale après les années 1970, les mutations des régulations dont le système de relations professionnelles a été le siège, les formes évolutives de construction de soi par

1. Ce terme, qui fait référence à certaines des thèses développées dans *Les Formes élémentaires de la vie religieuse* (1912), n'est pas d'É. Durkheim. Je l'emprunte à Pierre BOURDIEU (1980), qui tient la di-vision pour un « acte magique, c'est-à-dire proprement social de *diacrisis* qui introduit par *décret* une discontinuité décisive dans la continuité naturelle (entre les régions de l'espace mais aussi entre les âges, les sexes, etc.) » (p. 65).

2. L'expression d'emploi fordiste me sert ici, par commodité, à désigner l'idéal-type (au sens de Max Weber) de la forme d'emploi dominante durant les Trente Glorieuses.

l'insertion productive et, enfin, le brouillage des catégories de l'entendement que le développement de zones grises de l'emploi n'a jamais cessé d'amplifier. Le regard posé est de nature macro-sociale. Une telle option de méthode n'est pas sans limite : elle s'apparente à un survol de paysages aux reliefs bien plus accusés qu'il n'y paraît vu de haut, elle oblige également à durcir certains traits institutionnels et à gommer des épisodes d'une histoire plus complexe que je ne pourrai le laisser entendre. Je fais le pari que, en dépit de ces obstacles, le tableau ainsi composé pourra aider à donner un minimum de sens aux mutations qui affectent l'emploi depuis la fin des années 1970.

Les principes et les dispositifs instituants de l'emploi fordiste

Telle qu'elle se recompose sous nos yeux depuis plusieurs décennies maintenant, la société salariale ne s'est pas construite en un jour. Cette affirmation confinerait rapidement à la platitude si l'on ne précisait immédiatement que les différents pans qui en sont constitutifs ont été érigés selon des temporalités et à l'aide d'états conventionnels variés. Comme l'a souligné Robert CASTEL (1995), le souci de faire du travail salarié l'opérateur d'intégration sociale par excellence s'est opéré dans un moment singulier, celui de l'après-Deuxième Guerre mondiale, où la croissance économique a servi de levier à l'érection d'un système de solidarité dont l'État s'est porté garant. Depuis l'instauration de la Sécurité sociale (1945) et le développement du salaire indirect à la mise en place d'un Smig (salaire minimum interprofessionnel garanti, 1950) puis d'un Smic (1970) en passant par la mensualisation des salaires (1970), de nombreux dispositifs ont contribué à l'édification d'une protection sociale généralisée. La clef de voûte du système, le principe qui en assure autrement dit la cohérence et la stabilité, est un juste équilibre entre une logique d'assistance au bénéfice des populations en incapacité de travailler d'un côté, et une socialisation des ressources qui, par l'entremise de l'assurance obligatoire, assure aux actifs valides une protection contre les risques de maladie, d'accident, de vieillesse et de chômage d'un autre côté.

Considérée du point de vue des régulations sociales (REYNAUD, 1989), l'institution de l'emploi fordiste présente cette singularité d'être structurée par une répartition fonctionnelle des rôles : les employeurs acquièrent le monopole de l'organisation du travail qu'ils gèrent selon des principes d'inspiration taylorienne ; en contrepartie, ils cèdent plutôt facilement aux pressions qu'exercent les organisations syndicales sur le terrain des rémunérations où se concentrent leurs luttes. Cet échange de nature sociopolitique est vertueux sur le plan macro-économique. Les rationalisations du travail ont en effet des implications bénéfiques sur les gains de productivité. Cumulés aux économies d'échelle que secrète la production de masse de biens d'équipement, ces gains permettent par ailleurs de financer la hausse régulière des salaires directs et de mener une politique des prix d'autant plus favorable aux consommateurs que ceux-ci bénéficient des bienfaits de l'État social, du développement des crédits bancaires, etc.

Le système de relations professionnelles qui participe à la conjonction positive entre production et consommation de masse n'est pas forgé de toutes pièces, lui, durant les Trente Glorieuses. Les fondations sont bien antérieures. Elles doivent notamment aux décrets Millerand d'août 1899 qui instaurent « l'articulation de la régulation de la concurrence économique entre les firmes et de la régulation des salaires dans le cas d'adjudication de marchés publics. Cette articulation fonde la branche industrielle comme niveau de régulation en la définissant comme l'ensemble des entreprises concurrentes sur le marché des produits finaux » (SAGLIO, 1991a, p. 44). D'autres étapes juridiques, les lois de 1936, 1950 et 1971 pour n'en évoquer que les principales, balisent le chemin qui mène vers la reconnaissance de la branche comme espace de négociation privilégié et, plus généralement encore, de l'instauration du principe d'ordre public social comme pierre angulaire de la régulation fordiste³.

Arrivons-en maintenant aux questions d'identité professionnelle. À la suite de l'enquête qu'il consacre après-guerre à la vie quotidienne des familles ouvrières françaises, Paul-Henry CHOMBART DE LAUWE conclut que le métier et l'emploi sont les « deux points d'appui de l'homme dans le travail ». Il insiste par ailleurs sur le fait que « c'est par l'entreprise que l'ouvrier reçoit son rôle dans la vie sociale » (CHOMBART DE LAUWE, 1956, p. 25 et p. 35). Ces formules un peu générales constituent un premier indice qui aide à comprendre comment, dans les années 1950 et 1960, s'opère la construction de soi en rapport avec l'emploi fordiste. Un double principe structure alors les édifices identitaires. Le premier est une forte attache aux organisations représentant les intérêts des classes productives, attache d'autant plus solide qu'elle bénéficie de la *fides implicita* des travailleurs peu qualifiés. Le second principe est une différenciation selon les sexes. Dans son enquête, P.-H. CHOMBART DE LAUWE constate que la plupart des femmes « de milieu bourgeois qui avaient un métier ont cessé de travailler au moment de leur mariage ou lors de la naissance de leur premier enfant. Elles sont donc encore plus coupées du travail professionnel que les femmes du milieu ouvrier » (*ibid.*, p. 58). De nombreux travaux décriront ultérieurement les conditions de fonctionnement du couple Monsieur Gagnepain-Madame Aufoyer, appariement typique de la période fordiste.

Ce partage des rôles entre les sexes a un impact direct sur la di-vision des tâches. Comme l'indique l'anthropologue durkheimienne Mary DOUGLAS, les formes de l'entendement comme les schèmes qui structurent nos représentations et nos pratiques sont sociaux de part en part. Plus encore, « si les institutions produisent des catégories, il y a également un effet de retour, à la manière des prophéties auto-réalisatrices de R. Merton. Les catégories stabilisent les flux de la vie sociale et créent même, jusqu'à un point, les réalités auxquelles elles s'appliquent » (DOUGLAS, 1999, p. 115). L'argument s'applique particulièrement bien au cas du travail domestique. Associé au féminin, ce type d'activité souffre de transparence dans la vie quotidienne, à la différence des

3. En vertu du principe d'ordre public social, la négociation ne peut porter sur des règles constitutionnelles ou des règles légales d'ordre public absolu. Par ailleurs, les négociations collectives ne peuvent qu'améliorer, au bénéfice des salariés, les normes en vigueur à un niveau supérieur à celui où s'organisent les discussions et les transactions.

occupations professionnelles qui bénéficient de surcroît d'une plus grande attention scientifique et statistique. Dans ce dernier registre, le Bureau international du travail (BIT) a joué un rôle important. Par le biais notamment des résolutions et des directives adoptées en 1954, 1966 et 1982 par les Conférences internationales des statisticiens du travail, il a contribué à la stabilisation et à l'harmonisation des catégories d'inactivité, de chômage et d'emploi. Ce travail de segmentation catégorielle s'inscrit dans un mouvement de long terme dont la fin du XIX^e siècle constitue un moment décisif. Dans différents pays industrialisés, on assiste alors à l'invention du chômage, autrement dit à la reconnaissance, par le biais d'une catégorie spécifique, du statut de salarié régulier temporairement exclu de l'emploi (SALAIS *et al.*, 1986 ; TOPALOV, 1994).

Intégration, « déstandardisation » de l'emploi et montée de l'insécurité sociale

« Le corps social perd tout doucement son lendemain. » En reprenant à son compte cette formule de Paul Valéry, R. CASTEL (2009, p. 11) signifie l'importance des mutations vécues par la France depuis la fin des années 1970 et, surtout, l'absence de projets collectifs suffisamment mobilisateurs pour éviter de peindre le futur avec les seules couleurs de l'incertitude, du risque et de l'insécurité sociale. Tout n'était pourtant pas joué d'avance. Les réformes et la « modernisation » promues dans la dynamique de l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand s'opèrent sous les auspices d'un nouveau paradigme, celui de la flexibilité du travail. Celui-ci porte alors autant de promesses propices à une recomposition vertueuse du modèle d'emploi à la française (par la promotion de la polyvalence par exemple) que de tentations de rétractations en direction d'une régulation concurrentielle à l'ancienne (BOYER, 1986 ; BUÉ, 1989, *TE* n° 41⁴). À cette même période, des sociologues comme Alain TOURAINE (1984) prennent conscience que le rapport que les individus entretiennent avec les institutions est en train de changer et qu'une nouvelle société, où le travail tient une place différente qu'auparavant, est sur le point d'émerger. Dans ce moment de transition, la crise économique se transforme rapidement en chape de plomb qui pèse lourdement sur la capacité du plus grand nombre à donner vie à des alternatives à un libéralisme conquérant. Produit de la conjonction structurelle de facteurs multiples (épuisement des gains de productivité, saturation de la norme de consommation, mutations sectorielles, pression internationale, etc.) (LORENZI *et al.*, 1980), la crise qui clôt la période des Trente Glorieuses consacre le déclin du régime de croissance fordiste d'après-guerre.

Bien qu'elle ne soit pas cumulative comme en 1929, la dépression a des effets directs durables sur le marché du travail. Le chômage entame une course à la hausse à partir de la seconde moitié des années 1970. Mesuré à l'aide des conventions du BIT,

4. Les références aux articles parus dans *Travail et Emploi* sont suivies des initiales de la revue et du numéro dans lequel le texte a été publié.

son taux passe de 2,2 % en 1969 à 4,8 % en 1979, 7,8 % en 1989, 9,5 % en 1999, 8,7 % en 2009 (VILLA, 1995 ; BODIER, CLÉ, 2018)⁵. Il oscille depuis entre 9 et 10 points. Inégale selon les périodes, la création d'emplois n'a pas été suffisante pour empêcher le chômage de s'installer durablement dans le paysage français. Les études ne manquent pas pour signaler les inégalités selon l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, la région, etc., face à la privation involontaire d'emploi. Cette dernière a accru par ailleurs les différences de statut et de protection sociale.

Le constat d'ensemble est similaire lorsqu'on observe l'évolution et la morphologie des « formes particulières d'emploi ». L'expression est forgée dans les années 1980 pour subsumer sous une seule catégorie tous les antonymes de l'« emploi typique » (PUEL, 1980, *TE* n° 4). Cette dernière notion date, elle, de la décennie 1950 (FOURCADE, 1992, *TE* n° 52). Lors de la période d'après-guerre durant laquelle le salariat gagne en extension et en puissance, le normal recouvre un sens nouveau. On considère désormais comme typique un emploi à durée indéterminée et occupé à plein temps auprès d'un employeur unique qui est lui-même l'utilisateur direct des compétences du salarié. Les formes particulières d'emploi, l'intérim au premier chef, font leur apparition sur le marché du travail avant, il est vrai, que les symptômes de la grande crise des années 1970 ne s'imposent à toutes et à tous avec la force de l'évidence. Mais, les difficultés économiques persistant, la précarisation de l'emploi gagne du terrain au fil des années et des décennies qui suivent. La part de l'intérim, des contrats à durée déterminée, des stages et contrats aidés par les pouvoirs publics et de l'apprentissage dans l'emploi salarié double ainsi entre 1982 et 2002. Elle atteint son acmé en 2000 avec un taux de 12 % (contre 6 % en 1982). Dix-sept ans plus tard, nous en sommes à plus de 15 %. La fonction publique n'est pas en reste. En 2015, 21,7 % de ses effectifs (soit plus d'1,2 million de personnes) possèdent un statut de « contractuel », parmi lesquels on compte 38 % d'agents à temps partiel. L'enquête *Emploi* indique par ailleurs que, entre 2013 et 2015, 55 % des contractuels étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Depuis la fin des années 1970, les formes particulières d'emploi qui ont le plus vivement progressé dans le secteur privé sont l'intérim et les contrats à durée déterminée bien plus encore. En 2017, à elle seule la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié atteint 12 %, ceux de moins de trois mois représentant même 5 % du total. La banalisation de la précarité contribue à ce qu'Ulrich BECK (1992) nomme une « déstandardisation » de l'emploi. Selon François MICHON et Christophe RAMAUX (1992, *TE* n° 52), quatre raisons principales expliquent un tel mouvement. Flexible, l'emploi temporaire obéit d'abord à une volonté d'ajustement quantitatif de la main-d'œuvre en réponse à la défection d'un salarié ou aux variations, habituelles ou non, de l'activité. Les formes particulières d'emploi servent également à externaliser (vers les agences d'intérim par exemple) une partie des fonctions de gestion administrative des

5. À défaut de mention expresse, les données statistiques que je mentionnerai dans la suite du texte sont issues des enquêtes *Emploi* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223>, consulté le 9 juillet 2019).

personnels, à inciter les précaires à fournir des efforts productifs (dans l'espoir d'un recrutement définitif) ou à accepter des postes (en équipes de nuit ou de week-end par exemple) que les salariés permanents rechignent à occuper. Ils servent enfin de sas vers l'emploi typique, la période de précarité pouvant servir à juger des compétences de la main-d'œuvre afin de mieux la sélectionner. Le travail à temps partiel, qui concerne un peu moins de 19 % de la population active occupée en 2016 (contre 9 % en 1982), a également contribué au mouvement d'érosion de la norme d'emploi fordiste (KERGOAT, 1984, *TE* n° 21). Aujourd'hui, cette forme d'emploi alimente une partie de la pauvreté laborieuse, situation propre aux personnes en incapacité de tirer du produit de leur travail un revenu suffisant pour subsister⁶.

Un décompte en flux, et non plus en stock comme précédemment, offre un aperçu quantitatif tout aussi intéressant du phénomène. En 2017, les contrats à durée déterminée sont utilisés dans 87 % des nouvelles embauches, la proportion des contrats d'une seule journée bondissant de 8 % en 2001 à 30 % en 2017. Il est vrai que le « précarité », pour utiliser une expression de R. Castel, est bien plus que le chômage un marche-pied vers l'emploi stable. Sur la période 2002-2008, les personnes en contrat à durée déterminée avaient, toutes choses égales par ailleurs, trois fois plus de chance que les chômeurs d'obtenir un emploi à contrat à durée indéterminée d'un trimestre à l'autre. La probabilité de réussite était double (toujours en référence aux chômeurs) pour ce qui concernait les intérimaires. Il n'empêche. Pour les nouvelles générations, l'incertain, l'éphémère et les risques de sous-rémunération sont devenus des conditions d'emploi courantes, comme en témoigne le succès des stages depuis le milieu des années 2000.

Que ce soit par le biais du chômage ou de la précarité, le refoulement des personnes aux marges du marché du travail a toujours des effets sur leur mode d'intégration sociale. Lorsque, dans l'esprit de l'étude pionnière menée en 1931 par Paul LAZARFELD, Marie JAHODA et Hans ZEISEL (1982) sur les chômeurs de Marienthal, Dominique SCHNAPPER (1981) conduit une enquête sur l'épreuve du chômage dans la France du tournant des années 1970 et 1980, elle constate que la privation d'emploi se traduit par une déconnexion des intéressés des rythmes dominants de la vie sociale, une privation des points de repères spatiaux de l'existence et une sape de l'identité personnelle. À la même période, Danièle LINHART et Margaret MARUANI (1982, *TE* n° 11) observent que la précarité altère également le mode fordiste d'intégration par l'emploi. Elles notent plus exactement qu'en plus de la constitution d'une « périphérie précaire » hétérogène, on assiste à une « déstabilisation du noyau stable » par le biais de l'« éviction » (licenciements, préretraites, congés de fin de carrière, etc.) et du « grignotage » progressif du statut des salariés stables. Serge PAUGAM (2000)

6. En 2016, le taux de pauvreté varie entre 8 % et 14 % selon la convention utilisée (seuil de pauvreté à 50 % ou 60 % du niveau de vie médian) pour mesurer le phénomène. Entre 2006 et 2016, le nombre de pauvres a augmenté, en raison de la crise de 2008 notamment, de 630 000 personnes (seuil de 50 %) et de 820 000 personnes (seuil de 60 %). La précarité et le chômage ont également contribué au coup d'arrêt donné en 1998 à la diminution constante depuis les années 1970 des inégalités de revenus entre les ménages.

procède à des constats similaires à l'occasion de son étude sur les salariés de la précarité. Sa comparaison de quatre formes d'intégration (assurée, incertaine, laborieuse, disqualifiante) par le travail et l'emploi confirme que la précarité est une source de désaffiliation. Elle dilue non seulement les attaches avec le monde du travail mais elle gêne également les relations conjugales et familiales, elle dégrade les revenus et les conditions de vie, elle incite au repli sur soi et ses proches plutôt qu'à l'engagement associatif ou politique, etc.

Le congé donné au plein emploi, l'instauration d'un « précarariat » et la montée d'un chômage de longue durée⁷ finissent par creuser un écart entre les territoires de l'assistance et de l'assurance. Figures par excellence de l'exclusion post-fordiste, les valides durablement privés d'emploi se tiennent dans cet espace de l'entre-deux où ils bénéficient inégalement des solidarités formelles et informelles (AGNÈS *et al.*, 1985, *TE* n° 26 ; GELOT, SIPRÈS, 1993, *TE* n° 55 ; PAUGAM, 1993, *TE* n° 55 ; GRÉGOIRE, JOIN-LAMBERT, 2017, *TE* n° 149). Depuis le début des années 1990, la moitié des chômeurs ne bénéficient plus des allocations chômage. Mais ils peuvent prétendre aux minima sociaux, comme l'allocation solidarité spécifique (mise en place en 1984) ou le revenu minimum d'insertion créé en 1988 et transformé en revenu social d'insertion en 2009. Le revenu de solidarité active puis la prime d'activité (instaurée en 2016) complètent aujourd'hui cet arsenal de prestations sociales évolutif.

Si l'ancien a vécu, le neuf tarde à venir. Nous ne manquons pas, pourtant, d'idées pour inventer un nouveau système de gestion des risques face au déficit d'intégration par l'emploi. Une première tentative, d'inspiration libérale, consiste à vouloir reporter sur l'individu le soin de s'assurer lui-même pour amortir les chocs de son existence professionnelle. En France, d'autres scénarios, comme celui du revenu de base inconditionnel, ont été et demeurent discutés. En 2008, *TRAVAIL ET EMPLOI* (n° 113⁸) contribue au débat en posant la question de la réalité des transformations des carrières, des modes de gestion des trajectoires et des modèles qu'il conviendrait d'imaginer et d'éprouver (la sécurisation des parcours professionnels, la flexicurité de l'emploi, les marchés transitionnels du travail, etc.) pour tempérer les risques et les incertitudes liés aux mobilités. En dépit des réflexions, le consensus n'est toujours pas de mise en 2019. En revanche, qu'elles soient situées localement (comme les dispositifs « Territoires zéro chômeur de longue durée » lancés en 2016) ou qu'elles visent un segment de la trajectoire des individus (comme les réformes destinées à recomposer la formation et l'insertion professionnelles : modernisation des organismes paritaires collecteurs agréés [Opcv], comptes personnels de formation, d'activité, d'engagement citoyen, etc.), les expérimentations actuelles dessinent un peu plus sûrement ce dont demain pourrait être fait (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 135, 2013).

7. L'enquête *Emploi* de l'Insee indique que l'ancienneté moyenne dans le statut de chômeur passe de 7,6 mois à 14,6 mois entre mars 1975 et mars 1995. En 2014, la durée est de 14 mois. En 2017, la part des chômeurs de longue durée (plus de 12 mois de chômage) dans l'ensemble de la population des chômeurs est de 45,3 % (contre 16,7 % en 1975).

8. Notée ainsi, la référence renvoie à un numéro thématique de la revue.

Régulation, gouvernances de l'emploi et conflits du travail

Quand il s'agit, dans les comparaisons internationales, de qualifier le régime d'emploi à la française, le rôle de l'État est souvent mis en avant. Il est vrai que celui-ci n'a cessé de démultiplier les soutiens et les incitations. En 1979, les dépenses de la politique de l'emploi en faveur de dispositifs spécifiques et d'allègements généraux représentent à peine plus de 0,5 % du PIB. Près de quatre décennies plus tard, le seuil des 5 % a été dépassé⁹. Dans l'esprit de la « circulaire Rocard » de la fin des années 1980, les recompositions du service public de l'emploi (création de Pôle emploi en 2008 par fusion de l'ANPE et des Assedic¹⁰, recours à une pluralité d'intermédiaires de l'emploi, etc.) et de l'action publique de manière plus générale traduisent par ailleurs la volonté d'ajuster plus finement les offres et les demandes d'emploi, d'assurer l'évolution des compétences individuelles, etc. (MIROCHNITCHENKO, VERDIER, 1997, *TE* n° 72 ; GRATADOUR, MANSUY, 2007, *TE* n° 112). Le numéro spécial que *TRAVAIL ET EMPLOI* (n° 119) consacre à ces questions en 2009 enregistre par exemple la montée en puissance depuis le début des années 1990 d'une double exigence d'accompagnement « vers » l'emploi (aides à la recherche d'un emploi pour les personnes qui en sont privées) et d'accompagnement « dans » l'emploi (aides dont peuvent bénéficier les personnes ayant un emploi et désireuses de pouvoir bénéficier d'un statut pérenne).

En matière de régulation de l'emploi proprement dite, le régime fordiste a laissé la prérogative en France aux branches professionnelles, sans pour autant interdire la pratique des accords interprofessionnels qui, à différentes reprises, ont donné matière à des « lois négociées ». Celles-ci ont directement contribué à l'institution du système d'indemnisation du chômage, à l'édiction des règles relatives à la sécurité de l'emploi comme à celles du temps de travail, etc. (VERDIER, LANGLOIS, 1972). Au début des années 1980, les lois Auroux bousculent les routines : l'ambition de leur promoteur n'est rien moins que de faire de l'entreprise un espace démocratique et, grâce aux groupes d'expression et à l'obligation de négocier, de transformer les travailleurs en force de changement à part entière. Les résultats ne sont pas malheureusement à la hauteur des promesses (LE GOFF, 2008). La *doxa* libérale en est pour partie responsable, qui contribue activement au changement de cap politique dont la décennie est le théâtre.

À la fin des années 1980, ce n'est pas un hasard, les idées de Lars CALMFORS et John DRIFILL (1988) sont dans l'air du temps. La thèse de ces deux économistes du travail est que, pour lutter contre le chômage et l'inflation, les niveaux de négociation extrêmes (l'entreprise d'un côté, le national et l'interprofessionnel de l'autre) sont préférables à la situation intermédiaire (la branche). De ce point de vue, comparée à d'autres pays comme ceux du nord de l'Europe, l'Allemagne, le Japon ou le monde

9. À dessein, même si cela mérite attention, je n'entre pas ici dans le détail de la mesure et de l'évolution des différentes composantes de ces dépenses. Sur cette question, voir par exemple COLIN, ESPINASSE (1979, *TE* n° 1), HENRIOT-OLM (1997, *TE* n° 73), TURQUET (2002, *TE* n° 90), *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 139 (2014).

10. ANPE : Agence nationale pour l'emploi. Assedic : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

anglo-saxon, la France est une bien mauvaise élève. Dans l'Hexagone, un tel argument entre en forte résonance avec un volontarisme politique dopé à la conviction que l'entreprise est le niveau le plus pertinent pour négocier les règles de gestion de l'emploi. De 1982 jusqu'aux ordonnances Macron de 2017, une succession de textes amendent ainsi, par touches successives, les règles de la négociation afin de transformer l'entreprise en foyer d'autorégulation (SUPIOT, 1989). La mue du Conseil national du patronat français (CNPFP) en Mouvement des entreprises de France (Medef) en 1998 et la « refondation sociale » qui suit peu après entérinent par ailleurs la conversion du monde des employeurs à la décentralisation. Conséquence : entre 1990 et 2018, le nombre d'accords d'entreprise passe de moins de 10 000 à presque 48 000 (MINISTÈRE DU TRAVAIL, 2019). Depuis les années 1980, on assiste plus généralement à la montée en puissance d'une régulation sociale de l'emploi gouvernée par un impératif de flexibilité économique aux dépens de celle qui, auparavant, était basée sur un principe de négociation des avantages.

Relayée par quelques chercheurs français, la thèse de L. CALMFORS et J. DRIFILL qui a pu servir de caution intellectuelle aux inflexions dont il vient d'être fait état est pour le moins discutable. L'approche de ces économistes méconnaît par exemple la variété des fonctions assumées par les branches ainsi que la pluralité de leurs organisations. Or, dans le cas français, on peut recenser plusieurs figures idéal-typiques qui se différencient selon la morphologie des secteurs économiques qui en sont l'incarnation, le rôle des normes législatives, la force des organisations professionnelles, l'épaisseur des identités collectives, etc. Jean SAGLIO (1991b, *TE* n° 47) oppose de la sorte les branches à régulation minimale (comme le nettoyage des locaux), les branches à régulation monopolistique (l'industrie du pétrole), les monopoles professionnels (les notaires, les huissiers), les marchés du travail fermés (la presse, les dockers) et, enfin, les systèmes parapublics (le travail social). Par ailleurs, on ne peut pas opposer simplement, comme le font pourtant tous ceux qui s'inspirent des travaux de L. CALMFORS et J. DRIFILL, un niveau de négociation à un autre. Comme le suggère le trend légèrement croissant des accords de branche depuis ces vingt dernières années ainsi que la stabilité du nombre des accords interprofessionnels (MINISTÈRE DU TRAVAIL, *op. cit.*), mieux vaut raisonner en termes d'articulation. À l'aide des données de l'enquête *REPONSE* 2004-2005 (*Relations professionnelles et négociations d'entreprise*), Nicolas CASTEL, Noémie DELAHAIE et Héloïse PETIT (2013, *TE* n° 134) distinguent ainsi trois configurations, qui oscillent selon les secteurs entre présence exclusive d'accords de branche et strictes négociations d'entreprise. Dans l'entre-deux, qui concerne près de la moitié des salariés enquêtés, les deux formes coexistent. On observe en ce cas que les règles adoptées au niveau local s'instruisent fréquemment des recommandations de branche et qu'elles abordent également d'autres thèmes ignorés à ce dernier niveau (l'épargne salariale, la protection sociale d'entreprise, etc.).

Bien qu'il ne fasse aucun doute que l'entreprise a gagné en marges de manœuvre dans la production des règles afférentes à la gestion de sa main-d'œuvre, d'autres espaces de régulations doivent enfin être pris en compte pour brosser avec plus

de précision le tableau de ce que l'on peut nommer des gouvernances de l'emploi (LALLEMENT, 1999). Il en va ainsi des arènes supranationales, qu'elles soient publiques (directives européennes, textes issus des comités sectoriels européens, etc.) ou privées (accords d'entreprise transnationaux) (LÉONARD, SOBCZAK, 2010, *TE* n° 121), ou qu'elles relèvent des territoires (JOBERT, 2000 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 81, 2000). Les recompositions dont ces multiples instances sont porteuses risquent de prendre une ampleur d'autant plus conséquente dans les années à venir que d'autres règles du jeu social ont été et vont être toilettées : révision des conditions d'accès au statut de syndicat représentatif (2008), transformation des modalités de financement des organisations syndicales (avec la création en 2015 d'un fonds pour le financement du dialogue social), sécurisation des contentieux (par l'instauration de barèmes relatifs aux dommages et intérêts accordés par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse) et fusion des institutions représentatives du personnel dans un Conseil social et économique (2017), réduction du nombre de branches professionnelles (de 700 à 200 selon l'objectif fixé pour 2019), etc.

Les conflits du travail, qui participent eux aussi à la régulation sociale de l'emploi, enregistrent sur moyen terme des évolutions tout aussi notables. Tels qu'ils ont été longtemps mesurés par le ministère du Travail, c'est-à-dire imparfaitement, ils s'inscrivent sur une courbe descendante. Entre 1976 et 1980, le nombre de journées individuelles non travaillées pour faits de grève atteint, dans le secteur privé et semi-public, trois millions en moyenne contre près de quatre millions dans la demi-décennie précédente. Avec les années 1980, le mouvement de reflux s'accroît : un million et demi par an en moyenne entre 1981 et 1985 puis moins d'un million jusqu'en 1994. En 2005, dernière année où le ministère publie ces données, le chiffre officiel est de 200 000¹¹. Pour appréhender avec davantage de justesse et de finesse les dynamiques des conflits ainsi que la segmentation des pratiques auxquelles ils donnent lieu (selon les secteurs, la taille des entreprises, les régions, etc.), les enquêtes *REPONSE* (1998, 2004, 2010) constituent un appui plus fiable que les sources administratives anciennes (COUTROT, MALAN, 1996, *TE* n° 66). Ces enquêtes indiquent l'existence d'une timide recomposition qualitative qui donne la faveur à des actions plus ponctuelles, plus labiles et plus éphémères qu'auparavant, telles que les débrayages, les grèves de moins de deux jours, le refus des heures supplémentaires, les grèves perlées, les manifestations ou encore les pétitions.

Comme en témoigne également le mouvement des Gilets jaunes qui fait son entrée sur la scène sociale à la fin de l'année 2018, les actions de masse et de classe caractéristiques des années fordiennes ont fait place à de nouvelles modalités de protestation, dont il est difficile, tout comme pour la négociation collective, de percevoir avec assurance le sens et la portée. Tout au plus peut-on faire l'hypothèse qu'un autre répertoire d'action

11. Les données statistiques relatives aux journées individuelles non travaillées sur la période courant de 1975 à 2015 sont disponibles sur le site de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-journees-individuelles-non-travailees-jint>, consulté le 9 juillet 2019.

collective émerge progressivement sous nos yeux. Plusieurs éléments pourraient en être constitutifs : un rejet des modes de représentations institués des intérêts, un usage plus stratégique du droit dans les relations de travail, une internationalisation des luttes, un recours accru à l'expertise dans les batailles sociales relatives à la sauvegarde de l'emploi, des coups de force médiatiques, un lobbying intensif, etc. Signaux faibles plus que francs symptômes, ces pièces peinent à former entre elles, mais aussi avec celles structurant le contrat de travail et la négociation collective, un paradigme de la régulation de l'emploi dont il serait aisé de décrire la cohérence.

Individuation, recomposition des identités professionnelles, inégalités sociales dans et par l'emploi

Pour donner une tournure plus assurée au constat précédent, on peut s'accorder avec A. TOURAINE (1990) sur le fait que l'épuisement du régime fordiste a sonné le glas de la surdétermination par le système de relations professionnelles des relations de classe et de marché. Une telle rupture peut être lue comme l'inauguration d'une nouvelle étape dans la marche vers l'individuation des sociétés modernes (DUBET, 2002). Que faut-il entendre par là ? D'abord que, en écho à ce qui vient d'être décrit précédemment, le syndicalisme doit composer avec un nouveau rapport des individus aux institutions. Les pratiques militantes en portent le stigmate (ION, 2012). Elles sont davantage marquées par la réflexivité (*id est* un travail de construction de sens destiné à la réalisation de soi), par un affaiblissement des engagements de longue durée ainsi que par de réelles difficultés à couler les énergies protestataires dans un moule bureaucratique. Les coordinations apparues à la fin des années 1980 (HASSENTEUFEL, 1991), puis bien plus récemment les Gilets jaunes, ne sont pas de nature à démentir une telle hypothèse. Dans le dernier cas, la révolte naît et s'organise sur un mode quasi horizontal, bien loin des appareils syndicaux et de leurs leaders, à l'aide de modalités nouvelles pour les travailleurs (occupation des ronds-points, gratuité des péages, etc.) et dans un mélange statutaire étranger au principe qui, de longue date, structure les forces représentatives des intérêts salariés.

L'affaiblissement de la mainmise du système de relations professionnelles sur les relations qui structurent le marché du travail apparaît probablement avec le plus d'évidence à l'examen des dispositifs de reconnaissance de la valeur de la force de travail. Les grilles de classification des emplois servaient hier de médiateur pour la détermination des salaires minimaux, pour la constitution de carrières typiques au sein d'un secteur d'activité ainsi que, *last but not least*, pour la construction d'identités professionnelles collectives (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 38, 1988). Les grilles Parodi, dont les principes sont gravés dans le marbre juste après la Seconde Guerre mondiale, mettent en correspondance étroite des postes, des capacités et des minima salariaux (SAGLIO, 2007, *TE* n° 111). Négociée par des acteurs collectifs, la concordance entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail s'avère particulièrement

fonctionnelle dans les univers professionnels où la division taylorienne des tâches réclame un descriptif précis des postes. L'homologie est également presque parfaite avec le modèle de carrières auquel les grandes entreprises françaises donnent leur préférence, celui des marchés internes en l'occurrence, dont les étapes de progression sont fixées précisément à l'aide des grilles de classification (PARADEISE, LICHTENBERGER, 2001).

À partir du milieu des années 1970, certaines branches (la métallurgie en tête) organisent la décentralisation des négociations des qualifications en direction de l'entreprise. À cette fin, elles utilisent des critères classants qui offrent plus de latitude qu'auparavant pour associer un travailleur, un poste de travail et une rémunération. Une quinzaine d'années plus tard, le modèle de la compétence change à nouveau la donne de la reconnaissance sociale. Le nouveau paradigme présente trois caractéristiques majeures. Produit des exigences post-tayloriennes, il transforme d'abord les termes de l'équation salariale de base. À l'échange entre subordination et salaire, il substitue le troc entre implication subjective et garantie d'employabilité. La formation est, pour cette raison, un élément clef du modèle (CHATZIS *et al.*, 1995, *TE* n° 64). Au fil du temps, ensuite, la rhétorique a fini par structurer les pratiques, si bien qu'en dépit de modalités inégales, la gestion par les compétences concerne désormais bien plus qu'une minorité d'entreprises et de salariés (SIGOT, VERO, 2014). Ce paradigme délègue enfin aux individus le soin d'être eux-mêmes les acteurs de leur carrière professionnelle, ce qui exige de pouvoir bénéficier des dispositifs idoines (entretiens annuels, bilans de compétences, formation professionnelle, etc.) et de savoir s'en emparer avec le maximum d'efficacité.

Dans l'ensemble des articles publiés sur le sujet par *Travail et Emploi* au cours des décennies 1990 et 2000, plusieurs contributions soulignent les limites du surplus d'individuation qu'appelle ce modèle de la compétence. Lorsque les ressources font défaut ou que les organisations en pervertissent les usages, alors les risques de pathologies, de dysfonctionnements et d'inégalités s'accroissent rapidement. Tel est le cas quand les directions adaptent leur main-d'œuvre aux exigences de la production flexible sans se soucier, en contrepartie, de la formation continue des salariés (BARALDI *et al.*, 2001, *TE* n° 87). Mais même lorsque les conditions du pacte sont remplies, le processus n'est pas toujours nécessairement vertueux. Si les travailleurs qui en ont bénéficié n'arrivent pas à faire fructifier et à monnayer leurs qualifications, la faute leur en incombe. À eux seuls de porter la responsabilité de l'échec.

Une ambivalence similaire structure les identités professionnelles selon le genre. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans passant de 40 % en 1962 à 60 % en 1979 puis à 83 % en 2016, l'ancien mode de production de soi pouvait difficilement résister à l'usure. « Les femmes, majoritairement, ne se définissent plus seulement comme épouses ou mères. Même si elles consacrent à "la famille" plus de temps et d'investissement que les hommes, elles ont aussi une identité professionnelle qui influe sur la construction de leur identité personnelle » (DUBAR, 2001, pp. 65-66). Bien qu'émancipatrice à de nombreux égards, cette prise de distance avec les anciennes

façons de penser, de sentir et d'agir varie selon les configurations familiales (MENAHEM, 1984, *TE* n° 22) et elle se paye surtout, dans l'univers professionnel, au prix fort de l'inégalité.

Le tableau a été souvent peint. En dépit d'un volontarisme juridique qui s'est traduit par la promulgation de nombreuses lois en faveur de l'égalité professionnelle (depuis la loi Roudy de 1983 jusqu'à celle portée en 2014 par Najat Vallaud-Belkacem), la segmentation dans et par l'emploi est loin d'avoir disparu. Opérant un bilan des études publiées entre 1974 et 2000, Yves DE CURRAIZE et Réjane HUGOUNENQ (2004) constatent que, *ceteris paribus*, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 10 à 15 % en moyenne à celui des hommes. La pluralité des sources et des méthodes ne permet guère d'estimer avec assurance, il est vrai, l'évolution des pratiques discriminatoires. Toujours est-il que la Dares évalue à 25,7 % la différence de rémunération annuelle moyenne en 2012 entre les femmes et les hommes, 9,4 % s'expliquant par un effet temps de travail, 16,4 % par un écart de salaire horaire net (CHAMKHI, TOUTLEMONDE, 2015). Lorsqu'on tient compte des inégalités de positionnement professionnel, il demeure une part non expliquée de 10,5 %. De nombreux autres indicateurs (taux de féminisation/masculinisation de certains métiers, place dans les hiérarchies professionnelles, caractère lisse ou heurté des trajectoires, plafond de verre, temps de travail, sous-emploi, etc.) convergent suffisamment fortement par ailleurs pour que, finalement, on puisse diagnostiquer des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

À ce sujet, le travail à temps partiel constitue quasiment un cas d'école. Lorsque, au début des années 1980, le gouvernement français entend promouvoir cette forme d'emploi par une politique d'abattement, la part du temps partiel dans l'emploi salarié est de 2 % côté masculin, d'un peu moins de 18 % côté féminin. Pendant près de vingt ans, l'écart va se creuser de façon continue pour, en 1999, atteindre plus de 26 points (la proportion de temps partiel est alors de 5,6 % pour les hommes, de 32,3 % pour les femmes). Depuis lors, en raison notamment de l'abandon des incitations, le taux de temps partiel féminin s'est stabilisé (30,7 % en 2016), celui des hommes a continué à croître modérément (7,8 %)¹². En dépit de cette évolution, le travail à temps partiel reste typiquement une formule féminine : huit salariés à temps partiel sur dix sont des salariées. Sachant les effets négatifs en termes de rémunération comme de carrière que l'occupation d'un tel statut entraîne, on comprend que, sans même évoquer l'inégale contribution au travail domestique quotidien, les conditions professionnelles des femmes restent en grande partie dissemblables à celles des hommes.

12. Dans l'enquête *Emploi* de 2016, 42,6 % des femmes travaillant à temps partiel déclarent qu'elles n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel. La même réponse est fournie par 50,1 % des hommes. Expression d'habitus de sexe persistants ou d'assignations identitaires qui ne le sont pas moins, l'écart est en revanche plus important lorsque l'on considère la proportion de celles et ceux qui disent être à temps partiel pour des raisons personnelles ou familiales. Celle-ci est de 25,2 % du côté des femmes, de 5,9 % du côté des hommes. La différence est d'autant plus significative que le volume de la population féminine concernée est bien supérieur à celui de son équivalent masculin.

Ces expériences multiples et durables d'inégalités dans et par l'emploi ont progressivement convaincu les sociologues que, loin d'être le simple produit d'un formatage identitaire opéré par la famille et par l'école, la façon dont les femmes et les hommes s'insèrent sur le marché du travail et y font carrière doit aux mécanismes propres au monde professionnel (MARUANI, 1998 ; COUPPIÉ, ÉPIPHANE, 2006). Ces inégalités nourrissent par ailleurs des sentiments d'injustice qui ne donnent plus matière aussi systématiquement qu'hier à des dénonciations univoques portées par des acteurs collectifs. Chacune et chacun, avec ses ressources, bricole son rapport à l'emploi, et donc son identité professionnelle. Elle/il articule des conceptions du juste au travail qui mettent en jeu des principes contradictoires tels que l'égalité, le mérite ou encore l'autonomie (DUBET *et al.*, 2006).

Di-visions, conventions de classement et zones grises de l'emploi

Le quatrième et dernier registre où se joue l'institution de l'emploi est celui des représentations collectives. Les codifications et les classements qui informent les statuts et les hiérarchies professionnelles en sont des reflets mais aussi des opérateurs actifs. Ils façonnent nos di-visions du monde du travail. Ceux qui prévalaient durant la période fordiste sont en partie obsolètes aujourd'hui. L'usure est imputable aux dysfonctionnements du marché du travail comme aux stratégies adoptées par les différents protagonistes de cet espace d'échange singulier. Le symptôme le plus évident d'une telle évolution est la multiplication de formes intermédiaires situées au croisement de statuts relativement bien identifiés juridiquement et statistiquement (DUPUY, LARRÉ, 1998, *TE* n° 77 ; AZAÏS, CARLEIAL, 2017).

Les catégories de chômage et de chômeurs sont les premières concernées par ce brouillage des frontières. L'usage régulier de deux sources de mesure du chômage – les statistiques mensuelles de l'ANPE puis de Pôle emploi d'un côté, les enquêtes *Emploi* de l'Insee de l'autre – n'a jamais, il est vrai, facilité le consensus sur la justesse des chiffres. Il est tout aussi vrai que les objectifs, les critères, les partitions et les usages de ces deux instruments sont différents. On ne peut en attendre en conséquence des résultats strictement identiques. Bien connu, ce type de biais n'a jamais empêché les experts d'espérer gagner en fiabilité en adaptant leurs instruments de mesure à une réalité jugée complexe et évolutive. En 1992, le service public de l'emploi institue cinq catégories de chômeurs en faisant varier le type de contrat de travail recherché par les demandeurs d'emploi. En 1995, trois autres groupes viennent enrichir la typologie. L'ambition cette fois est de distinguer les chômeurs ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle de 78 heures ou plus dans le mois précédant la déclaration de situation. À la suite des recommandations émises en juin 2008 par le Conseil national de l'information statistique, de nouvelles catégories viennent encore se substituer aux anciennes. Depuis 2009, l'ordonnancement s'appuie sur cinq cas de figure (catégories A à E).

On comprend aisément que, en raison des transformations du chômage, les autorités publiques souhaitent régulièrement fabriquer des instruments de mesure capables de refléter plus fidèlement l'état du marché du travail. Deux remarques s'imposent à ce sujet. Depuis la période d'après-guerre, premièrement, on enregistre une mutation qualitative qui incite à s'interroger sur l'intérêt de continuer à utiliser une même sémantique pour désigner un fait social aux caractéristiques si dissemblables d'une période à l'autre. Durant les Trente Glorieuses, le chômage était volontaire et de courte durée (DEMAZIÈRE, 1992). Aujourd'hui, l'écrasante majorité des personnes privées d'emploi le sont à leur corps défendant. Aussi, pour éviter de mettre inutilement en concurrence des personnes dotées de ressources inégales, un droit à la dispense de recherche d'emploi a-t-il été accordé dès 1984 aux chômeurs malades ou âgés. L'ancienneté moyenne au chômage quant à elle était de 7,6 mois en 1975. Elle a doublé depuis. Le chômage n'est donc plus aujourd'hui ce qu'il était hier.

On ne peut, deuxième remarque, faire mention des désajustements entre le nom (le chômage) et la chose (la privation d'emploi aux dépens de personnes valides) sans évoquer de multiples autres brouillages catégoriels. En 1986, Edmond MALINVAUD avait rédigé un rapport qui enregistrait déjà les troubles dans le classement. Après avoir examiné quelques-unes des situations ambivalentes les plus typiques telles que les préretraites ou encore les situations intermédiaires entre la formation et l'emploi, l'économiste insistait sur la nécessité de préserver une mesure en accord avec les critères en vigueur au niveau international. Il suggérait également de l'enrichir à l'aide d'indicateurs complémentaires reflétant la diversification des formes d'usage de la main-d'œuvre¹³. Plus de vingt ans après, les auteurs du rapport intitulé *Emploi, chômage et précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir* (CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE, 2008) font, dans un même esprit exactement, trente propositions destinées à mesurer avec plus d'exactitude la diversité des situations sur et à la marge du marché du travail. Ils suggèrent notamment d'objectiver ces zones grises que sont le halo du chômage, le sous-emploi et l'emploi insatisfaisant (ensemble qui concerne toutes les personnes qui, ayant un emploi, souhaitent en occuper un autre).

Les recommandations ont eu des effets concrets. Aujourd'hui, l'Insee utilise la catégorie de halo du chômage pour classer des personnes sans emploi, qui souhaiteraient travailler, mais qui ne sont pas pour autant recensées comme chômeurs. Il s'agit en l'occurrence de personnes prêtes à travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi ou encore de personnes non disponibles parce qu'elles suivent des études, parce qu'elles gardent leurs enfants, etc. Dans la première moitié des années 2000, près de 1 200 000 étaient dans ce cas sur le territoire de la France métropolitaine. En

13. En 1996, au moment où la France comptait officiellement près de trois millions de chômeurs, un sociologue et trois économistes (CASTEL, FITOUSSI, FREYSSINET, GUAINO, 1997) avaient étendu les décomptes en associant aux « chômeurs officiels » toutes les personnes concernées par une forme d'insécurité de l'emploi. Ils aboutissaient alors à un total de près de sept millions de personnes liées plus ou moins directement à l'état de chômeur.

2017, le halo s'était enrichi de plus de 200 000 individus¹⁴. L'Insee mesure également le sous-emploi, au sens proposé par le BIT en 1998, à savoir la situation dans laquelle se trouvent des personnes qui travaillent à temps partiel, qui souhaitent travailler plus, et qui recherchent un emploi et/ou qui sont disponibles pour travailler plus, ainsi que des personnes qui ont involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel. Au premier trimestre 2017, 6,2 % des personnes en emploi étaient dans une telle situation.

Comme l'a également fait le BIT (2013), en recomposant et en complexifiant les catégories liées à l'emploi, on gagne sans aucun doute en précision apparente. À vouloir classer à toute force des situations qui dérogent à des canons établis durant une période révolue, le risque est cependant d'oublier que la « pression à fournir le “bon chiffre”, comme les métaphores sur le flou, résulte de ce que la statistique sociale a été construite, légitimée et diffusée à partir du modèle métronomique réaliste des sciences de la nature. La réalité existe antérieurement à son observation, comme l'étoile polaire a existé bien avant les astronomes. Mais précisément la définition et la mesure de la population active et du chômage relèvent d'une autre épistémologie que celle de l'étoile polaire. Elles impliquent des conventions (analogues aux principes généraux des lois et des codes votés par les Parlements) et des décisions (analogues à celle d'un juge) d'affecter tel cas à une classe » (DESROSIÈRES, 2008, p. 159). Les catégories utilisées pour définir le rapport des individus à l'emploi sont, autrement dit, des constructions sociales. Elles structurent notre intelligence commune des mondes professionnels, servent de support à l'action collective et pèsent sur le façonnement des identités individuelles. En tant qu'indicateurs de performance macro-économique, les chiffres du chômage, dont ces catégories sont les conditions de production, ont également des impacts sur l'image des autorités politiques. Aussi, à défaut de pouvoir lutter avec efficacité contre le phénomène, ces dernières sont-elles parfois tentées d'influencer sa mesure au risque, en accentuant notamment la pression sur les inscrits à Pôle emploi, de faire accroire que les chômeurs seraient responsables de leur situation¹⁵.

Au-delà de l'attention à leurs usages stratégiques, c'est plus profondément à une réflexion sur l'historicité et les conditions sociales de fabrication des conventions d'emploi que la remarque précédente d'Alain DESROSIÈRES invite à mener. Il faudrait pour cela compléter dans le détail le tableau à peine esquissé précédemment. L'explosion relativement récente des « stages étudiants » comme la part croissante des « contractuels » dans la fonction publique constituent par exemple d'autres indices significatifs de cette difficulté à maintenir étanches les frontières instituées entre la

14. Pour être exact, avant 2014, dans l'enquête *Emploi*, le champ de la mesure est la France métropolitaine hors Mayotte (population des ménages, personnes de 15 ans ou plus). On dispose depuis de données concernant la France, hors Mayotte, dans son ensemble. Dans ce nouveau périmètre, le halo du chômage atteint 1 608 000 personnes en 2017 (contre 1 500 000 en 2014).

15. D. DEMAZIÈRE (2017, *TE* n° 151) montre que, dans une période d'activation des politiques de lutte contre le chômage, la recherche d'emploi est devenue, pour la grande majorité des chômeurs, un travail à part entière qui est cadré par trois types d'opérations (le ciblage, la distanciation et la limitation).

formation et l'activité, entre le privé et le public, etc. La révolution numérique, dont nous ne commençons qu'à peine à percevoir les effets, amplifie encore davantage les incertitudes relatives aux lignes de démarcation statutaire. Le développement des plateformes numériques pose ainsi frontalement la question des paramètres adéquats pour qualifier un emploi salarié. Le problème n'est certes pas nouveau (ERBÈS-SEGUIN, 1994), mais il se présente aujourd'hui avec une acuité nouvelle. Toujours défini à l'aide du critère de subordination, le contrat de travail a permis historiquement d'opposer deux grandes figures : le travailleur salarié qui met à disposition d'autrui sa force de travail et qui bénéficie d'un ensemble de protections sociales liées à son statut d'une part, le travailleur indépendant qui échappe à tout lien de subordination d'autre part (FABRE-MAGNAN, 1998). Comme l'illustre le fonctionnement d'Uber, même si *de jure* les prestataires de services possèdent un statut non salarié, *de facto* ils sont placés dans une situation de subordination comparable à celle d'un salarié. Que ce soit dans le secteur de l'économie collaborative ou non, la démultiplication de cas comparables à ceux des chauffeurs d'Uber rend donc plus que jamais nécessaire une réflexion collective sur le statut et les droits à accorder aux travailleurs juridiquement indépendants et économiquement dépendants.



Telle qu'on peut l'observer depuis ces quatre dernières décennies, la recomposition de l'emploi est le produit d'une diversité de processus instituants qui, tous, ont dû et doivent encore transiger avec des formes instituées. *Travail et Emploi* est un support privilégié pour prendre la mesure de ces transformations. Depuis sa fondation, la revue a fait le choix, en effet, de porter une attention constante aux politiques de l'emploi, aux relations professionnelles, aux régulations de l'emploi ainsi qu'aux conditions de travail, en France mais aussi à l'étranger. Ces prismes privilégiés ont permis d'éclairer de façon étayée et précise des tournants majeurs dans les modes d'institution de l'emploi. Il en va ainsi, en plus de celles déjà mentionnées dans cet article, de la thématique du passage aux 35 heures. Cette réforme a eu des effets rapides et concrets tant sur la durée effective du travail, le volume des emplois, les statuts professionnels que les modes de vie des salariés (ANXO *et al.*, 1998, *TE* n° 74 ; BLOCH-LONDON, 2000, *TE* n° 83 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 90, 2002). On peut, parmi les autres questions dont *Travail et Emploi* s'est fait l'écho, évoquer celles tout aussi importantes de la santé et des nouveaux maux du travail au tournant des années 1990 et 2000 (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 96, 2003) ou, plus récemment, des modalités évolutives de la négociation et de l'action syndicale (*TRAVAIL ET EMPLOI* n° 145 et 146, 2016).

En m'appuyant pour partie sur ce riche réservoir d'informations et d'analyses, mon ambition était, dans cet article, de prendre au sérieux la somme des inflexions qui ont contribué à la transformation incrémentale des modalités d'institution de l'emploi. Si elle peut s'avérer éclairante, une telle façon de procéder présente néanmoins deux grandes limites. De nombreux pans constitutifs des mondes professionnels ont d'abord

été laissés dans l'ombre, comme les conditions de l'activité des agents dans le secteur public (GUILLEMOT, 2011, *TE* n° 128), les formes de travail domestique, associatif, politique... passées et actuelles (NIRELLO, PROUTEAU, 2016, *TE* n° 148) ou encore l'implication des différentes générations sur le marché du travail (MARCHAND, 2004, *TE* n° 100 ; *TRAVAIL ET EMPLOI* n° 121, 2010). Le choix a été fait, en second lieu, de centrer le propos sur la situation française. Or, à de nombreux égards, celle-ci est suffisamment singulière pour qu'il vaille de la différencier avec précision des autres cas de figure nationaux et de la situer dans des typologies comparatives (PEUGNY, 2018). Que ce soit en raison du rôle actif qu'y tiennent les politiques publiques, du mode de production de ses élites ou encore des modes de gestion de la main-d'œuvre privilégiés par les entreprises, certains observateurs estiment ainsi que, en donnant congé au régime fordien, la France a progressivement revêtu les traits d'un capitalisme gouverné par un État animateur (*state-enhanced capitalism*) (SCHMIDT, 2003).

La prudence reste cependant de mise. Les indices du changement qui ont été listés dans cette contribution ne permettent toujours pas de dessiner avec toute la netteté nécessaire le contour d'un compromis social auquel on pourrait imputer une cohérence aussi forte que celle qui, du moins dans les représentations dominantes au sein des mondes de la recherche et de l'expertise sur le travail, a soutenu la mise en forme de l'emploi fordiste. La raison tient notamment au fait que tout mouvement d'institution est multipolaire. Celui-ci met en jeu des processus – quatre dans la perspective durkheimienne ici adoptée – dotés de temporalités singulières qui s'appuient sur des configurations d'acteurs qui ne le sont pas moins. Aussi est-il particulièrement heuristique de considérer les multiples tensions qui concourent aussi bien aux blocages qu'aux changements de paradigme d'emploi. La difficulté à décrire les zones grises de l'emploi autrement qu'en termes d'hybridation, d'entre-deux, de halo., etc., est symptomatique par exemple de la distance persistante entre la profusion des nouveaux modes de gestion de l'emploi et les qualifications statistiques ou juridiques que nous continuons à utiliser pour les appréhender. Or, parce que nommer, c'est faire exister mais aussi homogénéiser, la sémantique dominante n'est pas neutre. En subsumant sous une catégorie unique (comme celle d'intérimaire par exemple) des conditions, des pratiques et des trajectoires variées (FAURE-GUICHARD, 1999, *TE* n° 78), nous limitons notre capacité à penser la pluralité des modes d'intégration et des identités des précaires (NICOLE-DRANCOURT, 1992, *TE* n° 52), voire à considérer les potentiels, même mineurs et marginaux, que portent avec elles ce que Patrick CINGOLANI (2014) appelle les « révolutions précaires ».

Cet enjeu de di-vision, tout comme ceux dont j'ai fait mention précédemment, ne revêt peut-être qu'une importance modérée aux yeux des économistes ou des juristes qui, de longue date, ont placé l'emploi dans le champ de leur préoccupation. Le point de vue sociologique ne me semble pas pour autant inutile à conforter. Pour ce faire, mon choix a été – pour reprendre une métaphore chère à Jean-Daniel Reynaud – de considérer les agencements qui concourent à la mise en forme des emplois comme des machines de Tinguely plutôt que comme des mécaniques intégrées et parfaitement

huilées. Ce sont, autrement dit, les multiples luttes, compromis et tensions qui organisent et traversent incessamment ces configurations sociales particulières qu'il importe de regarder en priorité pour comprendre comment, hier comme aujourd'hui, la société française institue l'emploi en son sein.

BIBLIOGRAPHIE

AGNÈS M., COPPIETERS C., FOU DI R., STANKIEWICZ F., VANE CLOO N. (1985), « Les chômeurs de longue durée : disparités de revenus et distance à l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 26, pp. 23-33.

AMAT F. (1985), « Les mesures en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes de 1977 à 1985 », *Formation emploi*, n° 9, pp. 75-92.

ANXO D., BOULIN J.-Y., LALLEMENT M., LEFÈVRE G., SILVERA R. (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie. Une comparaison France-Suède », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 5-20.

AZAÏS C., CARLEIAL L. (dir.) (2017), *La « Zone grise » du travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

BARALDI L., DUMASY J.-P., TROUSSIER J.-F. (2001), « Accords salariaux innovants et rénovation de la relation salariale : quelques cas de figure », *Travail et Emploi*, n° 87, pp. 81-94.

BECK U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage Publication.

BLOCH-LONDON C. (2000), « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 27-45.

BODIER M., CLÉ É. (coord.) (2018), *Emploi, chômage, revenus du travail*, Paris, Insee, coll. « Insee références ».

BOURDIEU P. (1980), « L'identité et la représentation. Éléments pour une réflexion critique sur l'idée de région », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 35, pp. 63-72.

BOYER R. (1979), « La crise actuelle : une mise au point en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période », *Critiques de l'économie politique*, n° 7-8, pp. 3-113.

BOYER R. (dir.) (1986), *La Flexibilité du travail en Europe. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, Paris, La Découverte.

BUÉ J. (1989), « Les différentes formes de flexibilité », *Travail et Emploi*, n° 41, pp. 29-35.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2013), « Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre », dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.

CALMFORS L., DRIFILL J. (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, pp. 13-61.

CASTEL N., DELAHAÏE N., PETIT H. (2013), « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 21-40.

- CASTEL R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL R. (2009), *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.
- CASTEL R., FITOUSSI J.-P. FREYSSINET J., GUAINO H. (1997), *Chômage : le cas français, Rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation française.
- CHAMKHI A., TOUTLEMONDE F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares analyses*, n° 082.
- CHATZIS K., CONINCK F. (DE), ZARIFIAN P. (1995), « L'accord A. Cap 2000 : la "logique compétence" à l'épreuve des faits », *Travail et Emploi*, n° 64, pp. 35-47.
- CHOMBART DE LAUWE P.-H (1956), *La Vie quotidienne des familles ouvrières*, Paris, Éditions du CNRS.
- CINGOLANI P. (2014), *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, La Découverte.
- COLIN J.-F., ESPINASSE J.-M. (1979), « Les subventions à l'emploi. Un essai d'analyse », *Travail et Emploi*, n° 1, pp. 37-49.
- CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE (2008), « Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir. Présentation du rapport du groupe présidé par Jean-Baptiste de Foucauld », *Chroniques*, n° 8.
- COUPPIÉ T., ÉPIPHANE D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, n° 93, pp. 11-27.
- COUTROT T., MALAN A. (1996), « L'enquête "relations professionnelles et négociations d'entreprise" ("réponse") : bilan critique d'une opération nouvelle », *Travail et Emploi*, n° 66, pp. 7-17.
- CURRAIZE Y. (DE), HUGOUNENQ R. (2004), « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE*, n° 90, pp. 193-224.
- DEMAZIÈRE D. (1992), *Le Chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Villeneuve d'Asq, Presses universitaires de Lille.
- DEMAZIÈRE D. (2017), « Qu'est-ce qu'une recherche "active" d'emploi ? Expériences de chômeurs ayant obtenu un emploi », *Travail et Emploi*, n° 151, pp. 5-28.
- DESROSIÈRES A. (2008), *L'Argument statistique. Tome 1, Pour une sociologie historique de la quantification*, Paris, Les presses, Mines ParisTech.
- DOUGLAS M. (1999), *Comment pensent les institutions ?*, Paris, La Découverte (première édition originale *How Institutions Think*, 1986).
- DUBAR C. (2001), *La Crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, 2^e éd. corr., Paris, Presses universitaires de France.
- DUBET F. (2002), *Le Déclin de l'institution*, Paris, Seuil.

- DUBET F., avec CAILLET V., CORTÉSÉRO R., MÉLO D., RAULT F. (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- DUPUY Y., LARRÉ F. (1998), « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, n° 77, pp. 1-14.
- ERBÈS-SEGUIN S. (1994), « Les images brouillées du contrat de travail » in textes réunis par Menger P.-M., Passeron J.-C., *L'Art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Paris, La Documentation française, pp. 92-115.
- FAURE-GUICHARD C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 1-20.
- FOURCADE B. (1992), « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 4-19.
- FABRE-MAGNAN M. (1998), « Le contrat de travail défini par son objet », in Supiot A. (dir.), *Le Travail en perspectives*, Paris, LGDJ, pp. 101-124.
- GÉLOT D., SIPRÈS N. (1993), « Entre réinsertion et exclusion : logiques des itinéraires des chômeurs de longue durée », *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 6-17.
- GRATADOUR C., MANSUY M. (2007), « Sous-traiter l'accompagnement des chômeurs : éléments d'évaluation », *Travail et Emploi*, n° 112, pp. 21-34.
- GRÉGOIRE M., JOIN-LAMBERT O. (2017), « Marges de l'emploi et protection sociale. Une analyse sociohistorique. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 149, pp. 5-16.
- GUILLEMOT D. (2011), « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et Emploi*, n° 128, pp. 23-40.
- HASSENTEUFEL P. (1991), « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue française de science politique*, vol. 41, n° 1, pp. 5-27.
- HENRIOT-OLM C. (1997), « Allègement des charges sur les bas salaires. Stratégie de l'entreprise et effets sur l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 73, pp. 53-66.
- ION J. (2012), *S'engager dans une société d'individus*, Paris, Armand Colin.
- JOBERT A. (2000), *Les Espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.
- KERGOAT D. (1984), « Les femmes et le travail à temps partiel. Une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi*, n° 21, pp. 7-21.
- LALLEMENT M. (1999), *Les Gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LALLEMENT M. (2007), *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- LAZARSFELD P., JAHODA M., ZEISEL H. (1982), *Les Chômeurs de Marienthal*, Paris, Minuit (première édition originale *Die Arbeitslosen von Marienthal*, 1933).
- LE GOFF J. (dir.) (2008), *Les Lois Auroux, 25 ans après, 1982-2007*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

- LÉONARD É., SOBCZAK A. (2010), « Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social européen. Quelles interactions ? », *Travail et Emploi*, n° 121, pp. 43-54.
- LINHART D., MARUANI M. (1982), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses », *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 27-36.
- LORENZI J.-H., PASTRÉ O., TOLEDANO J. (1980), *La Crise du xx^e siècle*, Paris, Économica.
- MALINVAUD E. (1986), *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage. Rapport*, Paris, La Documentation française.
- MARCHAND O. (2004), « Gestion des âges et flexibilité du marché du travail », *Travail et Emploi*, n° 100, pp. 59-67.
- MARUANI M. (1990), « La sociologie du travail en quête d'emploi », in Michon F., Segrestin D. (dir.), *L'Emploi, l'Entreprise et la Société. Débats économie-sociologie*, Paris, Économica, pp. 41-48.
- MARUANI M. (dir.) (1998), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, Mage.
- MARUANI M., REYNAUD E. (2004), *Sociologie de l'emploi*, 4^e éd., Paris, La Découverte.
- MENACHEM G. (1984), « Activité professionnelle et stratégie familiale des femmes mariées », *Travail et Emploi*, n° 22, pp. 55-65.
- MICHON F., RAMAUX C. (1992), « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 37-56.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (2019), *La Négociation collective en 2018. Édition 2019*, Paris, Ministère du Travail.
- MIROCHNITCHENKO K., VERDIER É. (1997), « Contrat et action publique. Le cas de la formation professionnelle continue », *Travail et Emploi*, n° 72, pp. 51-65.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1992), « L'idée de précarité revisitée », *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 57-70.
- NIRELLO L., PROUTEAU L. (2016), « Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité », *Travail et Emploi*, n° 148, pp. 31-54.
- PARADEISE C., LICHTENBERGER Y. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, pp. 33-48.
- PAUGAM S. (1993), « Entre l'emploi et l'assistance. Réflexion sur l'"insertion professionnelle" des allocataires du RMI », *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 71-81.
- PAUGAM S. (2000), *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- PEUGNY C. (2018), « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation pour l'emploi ? », *Sociologie*, vol. 9, n° 4, pp. 399-416.
- PIORE M. J. (1978), "Dualism in the Labor Market. A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France", *Revue économique*, vol. 29, n° 1, pp. 26-48.

- PUEL H. (1980), « Il y a emploi et emploi », *Travail et Emploi*, n° 4, pp. 17-23.
- REYNAUD J.-D. (1989), *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- SAGLIO J. (1991a), « Les logiques de l'ordre salarial : avenants classification et salaires dans le système français de relations professionnelles », *Formation emploi*, n° 35, pp. 35-46.
- SAGLIO J. (1991b), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 47, pp. 26-41.
- SAGLIO J. (2007), « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 111, pp. 53-73.
- SALAS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. (1986), *L'Invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1880 aux années 1980*, Paris, Presses universitaires de France.
- SCHMIDT V. (2003), "French Capitalism Transformed, Yet Still a Third Variety of Capitalism", *Economy and Society*, vol. 32, n° 4, pp. 526-554. <https://doi.org/10.1080/0308514032000141693>.
- SCHNAPPER D. (1981), *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.
- SIGOT J.-C., VERO J. (2014), « Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », *Bref du Céreq*, n° 318.
- SUPIOT A. (1989), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, n° 3, pp. 195-205.
- TOPALOV C. (1994), *Naissance du chômeur (1880-1910)*, Paris, Albin Michel.
- TOURAINÉ A. (1984), *Le Retour de l'acteur. Essai de sociologie*, Paris, Fayard.
- TOURAINÉ A. (1990), « La crise du système des relations professionnelles », in Reynaud J.-D., Eyraud F., Paradeise C., Saglio J. (dir.), *Les Systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Paris, Éditions du CNRS, pp. 371-377.
- TRAVAIL ET EMPLOI (1988), dossier « Les systèmes de classifications professionnelles : construction, usages, fonctions en France, Belgique, Grande-Bretagne, Italie, RFA », n° 38.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2000), dossier « Acteurs locaux de l'emploi », n° 81.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2002), dossier « Les temps des 35 heures », n° 90.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2003), dossier « La santé au risque du travail », n° 96.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2008), dossier « Flexicurité et réforme du marché du travail », n° 113.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2009), dossier « Accompagnement dans l'emploi et accompagnement vers l'emploi », n° 119.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2010), dossier « Seniors », n° 121.
- TRAVAIL ET EMPLOI (2013), dossier « Expérimentations de terrain et politiques publiques du travail et de l'emploi. Apports récents et mises en perspective », n° 135.

TRAVAIL ET EMPLOI (2014), dossier « Évaluation des politiques actives du marché du travail », n° 139.

TRAVAIL ET EMPLOI (2016), dossier « La discrimination syndicale en question : la situation en France », n° 145, et dossier « La discrimination syndicale en question : un panorama international », n° 146.

TURQUET P. (2002), « Les allègements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 69-86.

VERDIER J.-M., LANGLOIS P. (1972), « Aux confins de la théorie des sources de droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Recueil Dalloz Sirey*, 39^e cahier, pp. 253-260.

VILLA P. (1995), « Chômage et salaires en France sur longue période », *Économie et statistique*, n° 282, pp. 47-64.

