

La montée du travail précaire en Europe. Concepts, indicateurs et effets de la crise économique mondiale

Tomás GUTIÉRREZ BARBARRUSA*

Résumé. Depuis les années 1970, l'emploi se précarise en Occident, sous l'effet d'une réorganisation des processus productifs et des politiques de flexibilisation néolibérales. L'auteur analyse le concept de précarité en s'intéressant à deux aspects, l'insécurité et la pauvreté. Il utilise ensuite un indicateur reposant sur ces mêmes dimensions et des données d'Eurostat pour 1995-2015 afin d'examiner l'évolution du phénomène dans l'UE-15 et l'effet à cet égard de la crise économique de 2008. Il conclut à une hausse généralisée de la précarité depuis cette date, qui découle plutôt de la pauvreté sur les marchés les plus déréglementés et plutôt de l'insécurité dans les pays d'Europe méridionale.

Dans toutes les économies occidentales, l'emploi classique recule au profit du travail flexible. On entend par emploi «classique», «typique» ou «traditionnel»,

l'emploi salarié avec lien salarial formel (c'est-à-dire doté d'un statut ou d'un contrat à durée indéterminée, dans le cadre d'une convention collective), stable (permettant éventuellement le déroulement d'une carrière), à plein temps (et par conséquent tout à la fois lieu de participation à la vie collective et d'identité sociale), procurant l'essentiel du revenu familial, relevant d'un seul employeur, s'exerçant sur un lieu de travail spécifique, et individuellement affecté (Caire, 1990, p. 87)¹.

Tandis que cette forme d'emploi disparaît progressivement (Carnoy, 2000; Standing, 2000, p. 118), la proportion de travailleurs sous contrats «flexibles» ou «atypiques» (c'est-à-dire travail à temps partiel, temporaire, indépendant, à

* Département «Économie appliquée I, histoire et institutions économiques et philosophie morale», Université Rey Juan Carlos, Madrid (Espagne), courriel: tomas.gutierrez@urjc.es. L'auteur souhaite remercier les évaluateurs anonymes et les éditeurs de la *Revue internationale du Travail*, qui lui ont permis, par leurs remarques et propositions sur le fond et la forme, d'améliorer la qualité du présent article.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

¹ On trouve une définition voisine de l'emploi typique chez Pélissier (1985) (cité dans Caire, 1990, p. 87), Mükenberger (1985), Leighton (1986) et Puel (1980) (cités dans Büchtemann et Quack, 1990, p. 121), ainsi que chez Castells (2000, p. 286).

la tâche, etc.) est en augmentation. L'OCDE confirme cette tendance (OCDE, 2013 et 2004-2009).

Si ce nouveau modèle d'organisation du travail trouve son origine dans la crise du fordisme (années 1970 et 1980), son développement ultérieur en a été présenté comme le corollaire, mais a surtout été attribué à la nécessité pour les pays de gagner en compétitivité, dans un contexte de mondialisation et de financiarisation de l'économie, grâce à une main-d'œuvre adaptable et mobile, sans que cela soit forcément dicté par les évolutions technologiques.

Au sein de l'Union européenne (UE), ce processus débute avec la chute du mur de Berlin, en 1989, et la réunification allemande; il se consolide dans les années 1990 après l'adoption et la mise en œuvre du Traité de Maastricht, et s'affirme encore avec l'entrée en vigueur de l'Union économique et monétaire et le cinquième élargissement de l'UE dans les années 2000. Ces événements successifs ont eu deux conséquences majeures pour la compétitivité: l'accroissement de l'offre totale de travail et l'abandon par les États de la zone euro de leur souveraineté monétaire, ce qui les a privés de la possibilité de recourir à des dévaluations compétitives. La première conséquence s'est traduite par une baisse généralisée des salaires et la seconde, facilitée par cet excès d'offre, a favorisé et continue de favoriser le recours à des «dévaluations internes» par la mise en place de réformes «structurelles» et de flexibilisation des conditions de travail et des droits des travailleurs.

L'éclatement de la crise économique mondiale de 2008 a renforcé cette tendance. Certains pays avaient déjà lancé des réformes du marché du travail allant dans ce sens (notamment le Royaume-Uni, sous le gouvernement du New Labour jusqu'en 2007, et l'Allemagne entre 2003 et 2005), mais ce n'est qu'avec la crise que ces politiques ont gagné les pays dits périphériques (Portugal, Irlande, Grèce, Espagne et Italie) où elles devaient se combiner aux *politiques d'austérité* en vigueur. Les mesures de ce type faisaient suite notamment aux recommandations de l'Allemagne, de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international. Comme nous aurons l'occasion de le voir plus loin, ces mesures ont eu pour effet pervers d'accroître la précarité au travail. En France, une réforme de ce type est entrée en vigueur en août 2016, comme suite à la nouvelle loi sur le travail, adoptée selon une procédure accélérée.

Selon Carnoy (2000), la flexibilité s'est davantage accrue, depuis les années 1980, sur les marchés du travail considérés comme «flexibles», comme ceux des pays anglo-saxons (Australie, Canada, États-Unis, Royaume-Uni) que sur les marchés dits «rigides», comme ceux du Japon, des pays d'Europe continentale ou des pays nordiques. Sur les premiers, elle a généralement induit une croissance des salaires faible, voire négative, combinée toutefois à des taux de chômage réduits; tandis que sur les marchés du travail moins flexibles les salaires ont crû au même rythme que la productivité, mais au prix d'un chômage plus élevé. Cependant, sous l'effet des réformes appliquées jusqu'à aujourd'hui, les marchés d'Europe continentale connaissent

eux aussi une flexibilisation, calquée sur le modèle anglo-saxon, qui commence à déployer ses effets².

Le terme «flexible» est chargé d'une connotation positive, à la différence de son antonyme, «rigide». C'est sur cette base que s'est construit le discours théorique et idéologique de la flexibilité (voir, par exemple, Alaluf, 1990, p. 220, note 5; Miguélez, 1995; Duell, 2004). Néanmoins, si la flexibilité a contribué à faire baisser les taux de chômage dans une bonne partie des pays européens à partir du milieu des années 1990 (du moins jusqu'à la crise financière de 2008), on constate aussi qu'une part significative et croissante d'hommes et de femmes à la recherche d'un emploi à plein temps se voient contraints d'accepter un travail «flexible»³. Cela explique que beaucoup de contrats de travail soient qualifiés de *contingent* dans les pays anglo-saxons.

L'expression *contingent work* a été forgée par Audrey Freedman en 1985 pour désigner les «contrats de travail provisoires et sous conditions, destinés à répondre à un besoin de travailleurs d'appoint, en général parce que la demande augmente en faveur d'un service, d'une marchandise ou d'une technologie donnés, à un endroit et à un moment précis» (voir Congrès des États-Unis, 1988, p. 35). Quand les spécialistes du travail atypique affirment que l'on assiste à une mutation des formes d'emploi, ils songent surtout à l'augmentation du travail à temps partiel subi depuis les années 1980, à la hausse du travail temporaire et des contrats de mission (avec notamment le développement des services aux entreprises) depuis les années 1990 et à la tendance récente aux suppressions d'emplois même en période de croissance économique (voir Tilly, 1996, cité dans Carnoy, 2000, p. 103, note 14; Szabó et Négyesi, 2005; Burgess et Connell, 2006). L'ensemble de ces tendances modifie en profondeur la relation de travail et l'emploi classique à plein temps, et rend le travail plus aléatoire, plus soumis à conditions, plus provisoire et, en définitive, plus précaire.

La prolifération des emplois atypiques rend de plus en plus palpable la segmentation du marché du travail, qui, depuis qu'elle a été décrite par Doeringer et Piore (1975), dénote l'existence d'importants espaces de précarité au sein des marchés du travail. Cela étant, d'autres auteurs (Rubery, 1990; Alaluf, 1990) ont souligné également que des conditions défavorables sur le marché du travail ne faisaient pas qu'intensifier le dualisme mais avaient aussi pour effet de rendre tous les emplois plus précaires. Cet effet suppose donc une détérioration généralisée des conditions de travail et de la protection de l'emploi, ainsi qu'une baisse des salaires réels, ce qui conduit à considérer la pauvreté au travail comme une autre des composantes de la précarité.

² On pourra se reporter notamment à cet égard aux rapports mondiaux sur les salaires du BIT, disponibles à l'adresse <<http://ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--fr/index.htm>> [consulté le 6 décembre 2016].

³ On trouve dans les statistiques d'Eurostat des données sur la croissance du sous-emploi qui montrent qu'entre 1996 et 2015 la part des salariés occupant un emploi temporaire subi a augmenté de 39,76 pour cent dans l'UE-15, celle des salariés à temps partiel subi de 138,5 pour cent, et celle des indépendants ne comptant aucun salarié de 23,33 pour cent. Voir à l'adresse <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/fr> [consulté le 6 décembre 2016].

En ce sens, comme le note Recio (2007), la précarité constitue, dans une large mesure, l'envers de la flexibilité: «Si la flexibilité est présentée comme une stratégie visant à assurer la rentabilité de l'entreprise et sa capacité d'adaptation aux variations de l'activité économique, la "précarité" est une reconnaissance des coûts sociaux qu'engendrent les politiques de flexibilité pour une partie des travailleurs» (pp. 2-3)⁴.

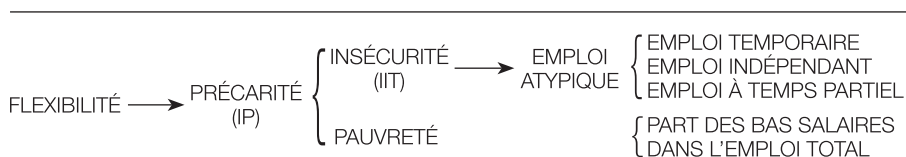
Cependant, précarité et flexibilité ne sont pas les deux faces d'une même pièce. Le supposer revient à affirmer un déterminisme technologique. Les auteurs distinguent grosso modo deux grands types de flexibilité du travail. Le premier se fonde sur la formation et la participation des travailleurs, les primes salariales et la sécurité de l'emploi. Le second se nourrit d'une révision à la baisse des conditions de travail, soit les bas salaires et une précarité importante. Le nom donné à chacune de ces flexibilités varie selon la source. Ainsi, Coriat (1993, p. 232) parle de flexibilité «interne» ou «externe»; Derber (1994, p. 15), de capitalisme fondé sur la «coopération» ou sur la «contingence»; Appelbaum et Batt (1994, p. 7), d'une variante états-unienne de la production «en équipe» (*team production*) ou «à bas coût» (*lean production*); Carnoy (2000), de la «voie de premier choix» et la «deuxième voie»; et Cano (2000, p. 37), de flexibilités «complexe» ou «simple».

Indépendamment de ces questions de désignation, la précarité au travail dans l'UE-15 est une conséquence du deuxième type de flexibilité, qui est imposée dans la majorité des pays et découle d'un glissement du rapport de force entre capital et travail. Dans ce sens, les facteurs issus de la transformation des modèles productifs et institutionnels deviennent des variables explicatives de l'extension du phénomène, qui se manifeste par la modification des pratiques de gestion de la main-d'œuvre, du système de relations professionnelles et des modalités d'emploi ou encore par l'érosion des régimes de protection sociale.

Nous cherchons ici à analyser le phénomène de la précarité en Europe. Notre article est structuré en deux parties, conformément à notre cadre conceptuel (voir tableau 1). Dans la première, nous abordons le concept de précarité au travail comme conséquence de la flexibilité, dans le contexte européen, en nous intéressant à deux dimensions: l'insécurité et la pauvreté. Dans la seconde, nous étudions l'évolution de la précarité en Europe avant et après la crise économique mondiale, sur la période 1995-2015, et nous construisons à cet effet un indice de précarité (IP) qui prend en compte cette double dimension. Cet indice est fondé, d'une part, sur un indicateur destiné à mesurer l'insécurité – l'indice d'insécurité au travail (IIT), élaboré à partir de données sur les formes d'emploi atypiques issues de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) (Eurostat) – et, d'autre part, sur les données relatives aux proportions de bas salaires, issues de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) (Eurostat également), afin de déterminer le degré de pauvreté au travail. Ainsi, le calcul de la précarité totale dans chaque pays est donné par la somme de ces deux indicateurs partiels, corrigé du taux de chômage. Nous formulons enfin quelques conclusions.

⁴ Pour une analyse plus approfondie des rapports entre flexibilité et précarité dans le contexte européen, voir, par exemple, Duell, 2004.

Tableau 1. Cadre conceptuel pour l'étude empirique du travail précaire dans l'UE-15



Note: IP = indice de précarité, IIT = indice d'insécurité au travail.

La notion de précarité au travail

La précarité n'est pas une notion – ni une réalité – nouvelle. Selon la Commission européenne, on s'en inquiète depuis les années 1950, moment où plusieurs pays constatent que les régimes de protection sociale instaurés au lendemain de la seconde guerre mondiale excluent des pans entiers de la population (Commission européenne, 2005, p. 33). Dès 1964, Sylos Labini propose, dans une étude portant sur la Sicile, une définition de l'«emploi précaire» fondée sur les notions d'instabilité contractuelle et salariale et d'impossibilité de se projeter dans l'avenir. Il englobe dans cette forme d'emploi le travail à temps partiel subi, les contrats de très courte durée ou l'absence pure et simple de contrat et de protection sociale (Sylos Labini, 1964). À partir des années 1980, l'emploi précaire, que l'auteur associait à l'époque aux économies en développement et au secteur primaire, a gagné en Europe une gamme d'activités économiques plus large (Rodgers et Rodgers, 1990), du fait d'une recherche de flexibilité de la part des entreprises, comme nous l'avons vu plus haut.

Cependant, un travail flexible n'étant pas nécessairement précaire, il est plus rigoureux d'associer la précarité à un type de travail flexible particulier, le travail dit contingent (défini plus haut), puisque le caractère subi ou, plus précisément, l'absence de contrôle – l'insécurité – est ce qui le caractérise (Burchell, 1989, pp. 245-246). En effet, pour Cano (2000, p. 26), la précarité «est le fait que les travailleurs n'aient pas de contrôle et d'autonomie pour planifier leur vie à partir de leur activité professionnelle, laquelle, du fait de ses modalités d'entrée et de sortie (conditions d'emploi) ou des conditions de travail et de salaire qui lui sont associées, comporte un degré élevé d'incertitude et de dépendance». Prieto (1991, p. 203) cite pour sa part une définition de Bailleau formulée en des termes semblables: «la précarité est l'impossibilité de se projeter dans l'avenir du fait d'une absence de contrôle sur la situation présente». Cela met en évidence un déséquilibre marqué dans les rapports de forces qui caractérisent le nouveau cadre de la relation de travail, la précarité dénotant une vulnérabilité du travail face au capital.

La précarité, par conséquent, ne se limite pas au fait de ne pas pouvoir exercer un travail à plein temps et à durée indéterminée, mais comporte d'autres dimensions. Cano (2000, pp. 25-26), en première intention, la subordonne strictement au caractère temporaire ou occasionnel de l'emploi. Il ajoute toutefois ensuite à l'analyse les conditions de travail et de salaire. Ainsi, la

précarité équivaldrait à la détérioration, directe ou indirecte, de l'ensemble des conditions de travail. Les emplois précaires se caractérisent ainsi par une rémunération plus faible, des dispositions contractuelles moins favorables et un risque accru de pratiques abusives de la part des entreprises (Segura et coll., 1991, p. 39; Duell, 2004). De ce point de vue, la précarité renvoie à des situations d'emploi qui ne garantissent pas au travailleur un niveau de bien-être et de sécurité actuel et futur adéquat.

Ramos Díaz reprend cette double dimension mentionnée plus haut et qualifie un emploi de précaire non seulement lorsqu'il n'est pas stable et/ou que le nombre d'heures est inférieur à un plein temps, mais aussi lorsqu'il procure des revenus insuffisants (moins de 66 ou de 50 pour cent du salaire médian) (Ramos Díaz, 2004, p. 103). La précarité devient de la sorte un phénomène complexe où se cumulent deux pénalisations au travail: l'insécurité et la pauvreté⁵.

De même, pour le BIT,

l'emploi précaire a beau se présenter sous de nombreux aspects, il est habituellement défini par l'incertitude sur la durée de l'emploi, l'éventualité d'employeurs multiples ou d'une relation de travail déguisée ou ambiguë, l'absence d'accès à la protection sociale et aux avantages habituellement associés à l'emploi, une rémunération faible, et des obstacles juridiques et pratiques considérables pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement (BIT, 2012, p. 31).

La Commission européenne, quant à elle, reconnaissant les difficultés qu'entraînent l'absence de catégorie statistique correspondant à l'emploi précaire et le fait que cette notion n'ait pas la même signification dans tous les pays, a adopté une définition opérationnelle fondée sur les quatre dimensions formulées par Rodgers (1990), à savoir: le degré d'incertitude sur la continuité de l'emploi; le contrôle qu'a le travailleur (individuellement et collectivement) sur son travail; le niveau de rémunération et la progression du salaire; et la protection, par la loi, par les organisations collectives ou par les pratiques en usage, contre le licenciement abusif, la discrimination et des conditions de travail inacceptables (Commission européenne, 2005)⁶.

La précarité implique le plus souvent une référence à une norme d'emploi, un contrat de travail type (Commission européenne, 2005, p. 36), et aux droits et à la sécurité qui lui ont été progressivement associés dans les pays industrialisés occidentaux jusqu'à la fin des années 1970. Cette sécurité concernait plusieurs niveaux de la relation de travail: sur le marché du travail (plein emploi et chômage conjoncturel), dans l'emploi (stabilité et protection contre le licenciement) et au travail (normes sur les conditions et la durée du travail, protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, maintien des compétences, rémunération, représentation et protection sociale) (Standing, 1986, p. 113; 2000, p. 97; 2008, p. 17; 2011, p. 10).

⁵ Pour Standing (2011, p. 9), la pauvreté au travail et l'insécurité de l'emploi ne suffisent pas à définir le «précariat» mais en sont deux dimensions.

⁶ Les auteurs de ce rapport proposent également une analyse de la notion d'*emploi précaire*, de l'usage scientifique du concept et de ses implications.

En ce sens, la précarité se manifeste à travers les dimensions susmentionnées (Rodgers, 1990, p. 3), qui sont constituées de tous les éléments qui ont affaibli cette sécurité. Cano (2000, pp. 27-35), sur la base des travaux de Rodgers, pointe également quatre dimensions, différentes mais apparentées, qui contribuent à créer de l'incertitude, de la vulnérabilité et une absence de contrôle des travailleurs sur leur trajectoire professionnelle et sociale⁷.

La première dimension de la précarité – la «*dimension centrale*» selon Cano (2004, p. 68) – est l'*insécurité relative à la continuité de la relation d'emploi*, qui concerne divers types de situations: les emplois temporaires, les faux indépendants, le travail non déclaré et les emplois «fragiles» qui ont de fortes probabilités d'être supprimés. L'insécurité relative à la continuité de la relation d'emploi est une dimension de la précarité dans la mesure où elle empêche le travailleur d'avoir un contrôle sur son avenir professionnel et social et le rend plus vulnérable vis-à-vis de l'entreprise. Cela exclut toutefois des emplois qui sont dépourvus de sécurité par nature, mais qui peuvent être jugés satisfaisants au regard d'autres critères comme la rémunération, le prestige ou les conditions d'exercice (Burchell, 1989, p. 226). C'est pourquoi le caractère non volontaire ou subi d'un emploi est un critère pertinent ici pour distinguer un emploi précaire d'un emploi qui, malgré son insécurité, ne l'est pas.

La deuxième dimension est l'*insuffisance des revenus salariaux*, puisque la rémunération – son montant ou sa garantie dans le temps – détermine dans une large mesure le niveau de vie, l'autonomie, le contrôle sur l'avenir et le statut social du travailleur. Cette dimension de la précarité est associée à des emplois qui dénotent une faible insertion sur le marché du travail, qui ne permettent pas d'être financièrement indépendant ni même de se voir reconnaître le statut de «travailleur», au sens que la société donne habituellement à ce terme. C'est le cas d'une bonne partie de l'emploi à temps partiel et du travail occasionnel, qui se traduisent par des situations de dépendance sociale ou familiale du travailleur. Il convient d'inclure également dans cette dimension de la précarité la discrimination salariale, du fait d'employeurs qui profitent de la vulnérabilité du travailleur pour pratiquer une politique salariale discrétionnaire et différenciée.

La troisième dimension est la *détérioration de la relation de travail et la vulnérabilité du travailleur*, aspects liés à des conditions de travail (horaires et rythme de travail, possibilités de promotion, santé, etc.) inférieures aux normes en vigueur et à l'absence de contrôle qu'ont les travailleurs sur ces dernières: «Moins le travailleur (individuellement ou collectivement) contrôle ses conditions de travail, de salaire ou de rythme de travail, moins la sécurité du travail est assurée» (Rodgers, 1990, p. 3). Depuis les années 1980, on assiste dans les pays occidentaux à une stagnation ou un assouplissement, voire à un recul des normes élaborées en la matière, ce qui contribue à la précarisation (voir BIT, 2015).

⁷ Dimensions qui sont également reconnues par le BIT (BIT, 2012, p. 33).

La quatrième et dernière dimension est l'*affaiblissement du niveau de protection* offert au travailleur qui se manifeste de deux façons liées à la déréglementation⁸. La première est la perte d'importance et l'assouplissement de la législation relative à la détermination des conditions de travail et d'emploi et aux relations professionnelles, et la plus grande latitude laissée aux entreprises dans ces domaines. La seconde est la couverture insuffisante des régimes de protection sociale – plus précisément en matière d'allocations de chômage et de pensions de retraite –, qui accroît l'incertitude et la vulnérabilité des travailleurs face à la logique du marché. Les niveaux de protection ont baissé au cours des trente dernières années avec les réformes des régimes d'assurance-chômage et de retraite (COE, 2015), dans un contexte de crise de l'État-providence. En parallèle, les critères d'éligibilité ont été durcis, avec des conséquences particulièrement défavorables pour les travailleurs temporaires et à temps partiel.

D'un point de vue conceptuel, il est difficile d'établir une distinction nette entre emploi précaire et non précaire, puisque les dimensions de la précarité sont présentes à des degrés divers et selon des modalités différentes dans toutes les formes d'emploi (Cano, 2004). Mais ces dimensions se manifestent de façon particulièrement aiguë dans certaines formes d'emploi, comme les emplois atypiques, les emplois «fragiles» (qui risquent de disparaître, alors même que le contrat est stable) et ceux qui sont assortis de conditions de travail dégradées.

L'identification des formes d'emploi précaires n'est pas des plus faciles. La simple dichotomie entre emploi typique et stable et emploi atypique et précaire peut être trompeuse. La sécurité et la protection associées aux emplois permanents typiques peuvent, si ceux-ci sont menacés, constituer une question tout aussi cruciale; et, bien que les emplois atypiques aient tendance à être plus précaires que les emplois permanents, ce n'est pas toujours nécessairement le cas (Rodgers, 1990, p. 6).

La précarité au travail dans les pays de l'UE-15, de 1995 à 2015

La montée de la précarité au travail en Europe de l'Ouest est liée, comme nous l'avons vu, à l'avènement de nouveaux modèles d'organisation et aux mutations du cadre institutionnel qui ont transformé insensiblement, à partir des années 1980, les structures de l'entreprise et les relations professionnelles. Dans cette partie, nous analyserons l'évolution de la précarité au travail entre 1995 et 2015, soit avant et après la crise de 2008. Nous verrons que c'est à partir de la crise que cette précarité devient partout plus aiguë, sous des moda-

⁸ Sur les évolutions de la législation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE, voir à l'adresse <<http://stats.oecd.org/?lang=fr>>, ainsi que OCDE, 2013; sur la législation et les conditions de travail en Europe, voir à l'adresse <www.eurofound.europa.eu/ef-themes/> [consulté le 6 décembre 2016].

lités parfois différentes cependant. Les différences restent importantes entre les institutions nationales, sur le plan juridique, mais aussi en ce qui concerne l'organisation des acteurs sociaux, les traditions de gestion, les attitudes culturelles des employeurs et des travailleurs, etc. De même, les modèles d'organisation sont en partie tributaires des caractéristiques propres à chaque activité productive, qui varient selon les techniques de production, mais aussi selon le produit, le type de demande, la réglementation des marchés et des produits, etc. Ainsi, comme le souligne Recio (2007, p. 3), la précarité se caractérise entre autres par l'hétérogénéité de ses manifestations, conséquence de la complexité et de la diversité de situations que recouvre le terme. C'est pourquoi il faut pour l'analyser prendre en considération le contexte historique et les processus sociaux dans lesquels elle s'inscrit. Cette hétérogénéité a aussi été soulignée par le BIT (2012) et par la Commission européenne (2005), et nous en tiendrons compte pour élaborer notre méthode de mesure.

Ainsi, en nous appuyant, d'une part, sur la définition de Ramos Díaz (2004) reproduite ci-dessus – qui caractérise la précarité au travail en fonction des variables insécurité et pauvreté – et, d'autre part, sur le modèle élaboré précédemment par le même auteur (*idem*, 2000), nous analyserons maintenant les répercussions de la crise sur la précarité dans les pays de l'UE-15. Pour ce faire, nous comparons, à partir des données statistiques disponibles et compte tenu de l'hypothèse que nous avons énoncée dans l'introduction à cet article (tableau 1), l'état de la précarité avant la crise, c'est-à-dire entre 1995 et 2007, puis après la crise, soit entre 2008 et 2015.

Précarité résultant de l'insécurité (formes d'emploi atypiques)

Méthodologie et données

Selon les définitions formulées plus haut, la notion d'emploi précaire s'est construite par opposition à celle d'emploi typique ou classique (Rodgers, 1990, p. 3; Standing, 2011, p. 32, Commission européenne, 2005) et, si les statistiques disponibles ne permettent pas de rendre compte de ce concept dans toutes les dimensions énumérées plus haut, elles permettent au moins de décrire l'évolution des différentes formes d'emploi atypiques. Le chevauchement partiel des notions d'emploi précaire et d'emploi atypique a été admis dans les instances et les études internationales (voir, par exemple, BIT, 2010, pp. 39 et suivantes). De fait, comme l'argumente Recio (2007, p. 7), quand on cherche à décrire le phénomène de la précarité à partir de données statistiques, la catégorie la plus immédiate sur laquelle s'appuyer est le type de contrat, de sorte que l'on risque de confondre la situation contractuelle avec l'existence d'une situation de précarité. Nous avons tenu compte de ce risque pour construire notre indicateur.

Nous mesurons donc cette première dimension de la précarité, l'insécurité au travail, en utilisant les données relatives aux modalités d'emploi atypiques de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat. Dans cette enquête, les deux principales formes d'emploi salarié atypiques retenues sont

le travail temporaire et le travail à temps partiel, puisque ce sont les statuts qui s'éloignent le plus des caractéristiques de l'emploi typique ou classique (de durée indéterminée et à plein temps). Nous complétons la typologie de l'emploi atypique en y ajoutant le travail indépendant. On ne peut pas considérer tout l'emploi indépendant comme atypique, car une proportion de celui-ci consiste en un travail stable et bien rémunéré. Cependant, face à la progression de cette catégorie à partir des années 1980, on peut penser que c'est le chômage qui détermine une bonne part des situations de travail indépendant sans employés plutôt que le dynamisme des petites entreprises (Rodgers, 1990, p. 9). On peut aussi voir dans cette évolution, comme Rubery (1990, pp. 62-63), l'effet d'une expansion des formes d'emploi précaire plutôt qu'un développement de l'esprit d'entreprise.

Quand on observe l'incidence relative de chacune de ces modalités d'emploi dans l'emploi total de l'UE-15 (figures 1, 2 et 3), on constate que la forme d'emploi atypique prédominante varie selon les pays. Il s'agit des contrats temporaires en Espagne et au Portugal, en Finlande jusqu'en 2007 et aux Pays-Bas depuis cette date; des contrats à temps partiel aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède, au Danemark et en Allemagne; et du travail indépendant en Grèce, en Italie et au Portugal. Dans les autres pays, les formes d'emploi atypiques sont moins répandues et réparties de façon plus homogène.

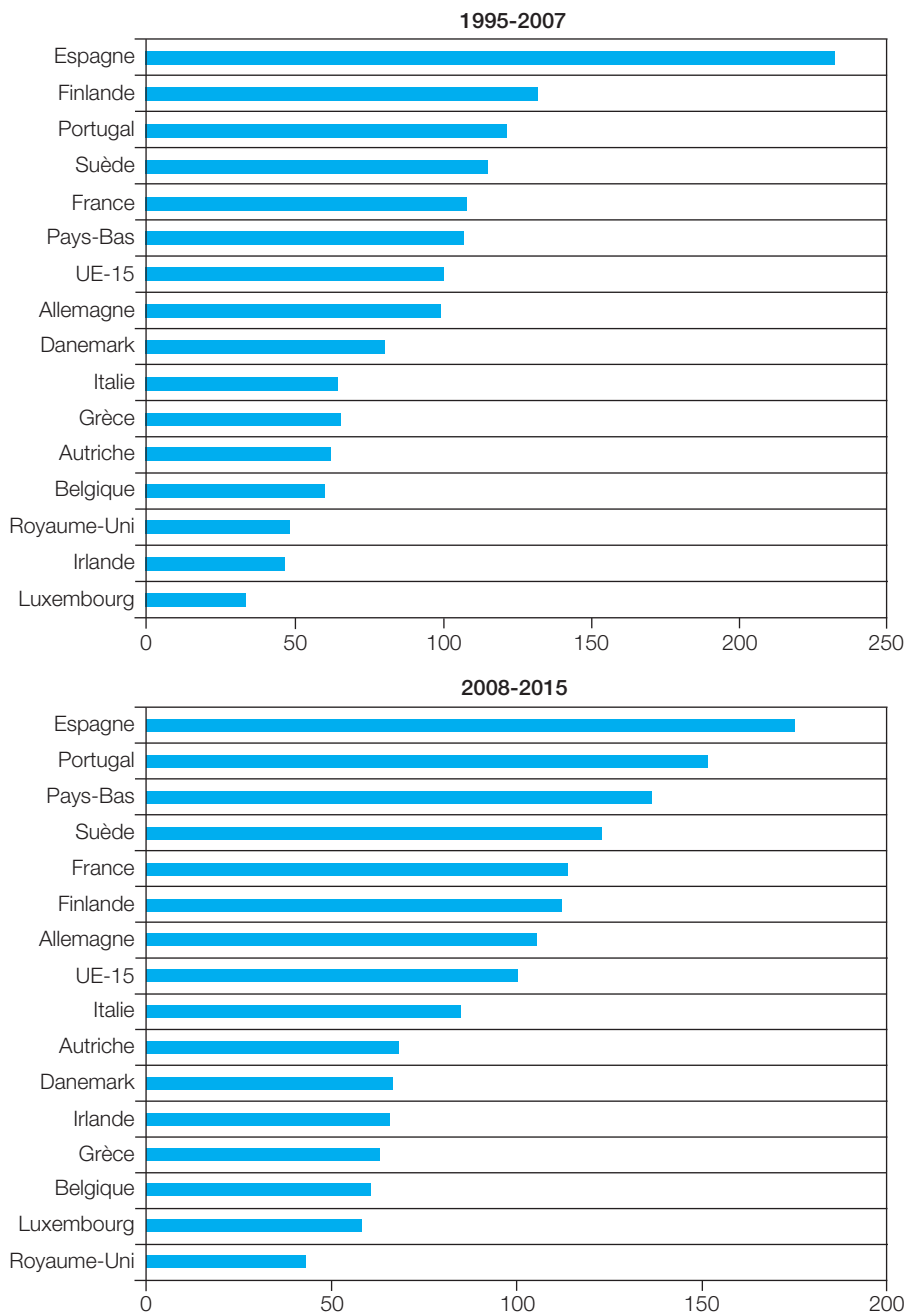
Quand on compare ces résultats avec ceux de Ramos Díaz (2000, pp. 24-25) pour la période 1983-1997, on constate que les tendances d'il y a plus d'une décennie se poursuivent, même si l'on observe sur la période 2008-2015 quelques légères variations probablement dues, au-delà des effets de la crise, aux mesures prises par les différents pays pour faire reculer la part des formes d'emploi atypiques prédominantes sur leur territoire. Dans certains cas, il n'y a pas seulement baisse en valeur absolue, mais aussi substitution partielle par d'autres formes d'emploi atypiques. Ainsi, entre 1995-2007 et 2008-2015, l'Espagne, les Pays-Bas et le Portugal ont fait baisser respectivement leurs taux de travail temporaire, de travail à temps partiel et de travail indépendant au prix d'une hausse du travail à temps partiel, y compris en contrat de durée indéterminée, en Espagne⁹, du travail temporaire au Portugal et du travail temporaire et indépendant aux Pays-Bas.

Sur la base de ces éléments, et en suivant la méthodologie élaborée par Ramos Díaz (2000, pp. 25-26), nous construisons un indice d'insécurité au travail (IIT) en fonction des paramètres détaillés ci-dessous.

Pour construire l'IIT, nous partons des formes d'emploi atypiques prises en compte dans l'EFT. Ces modalités sont l'emploi à temps partiel, l'emploi indépendant et l'emploi temporaire, qui constituent, avec les stages, ce que

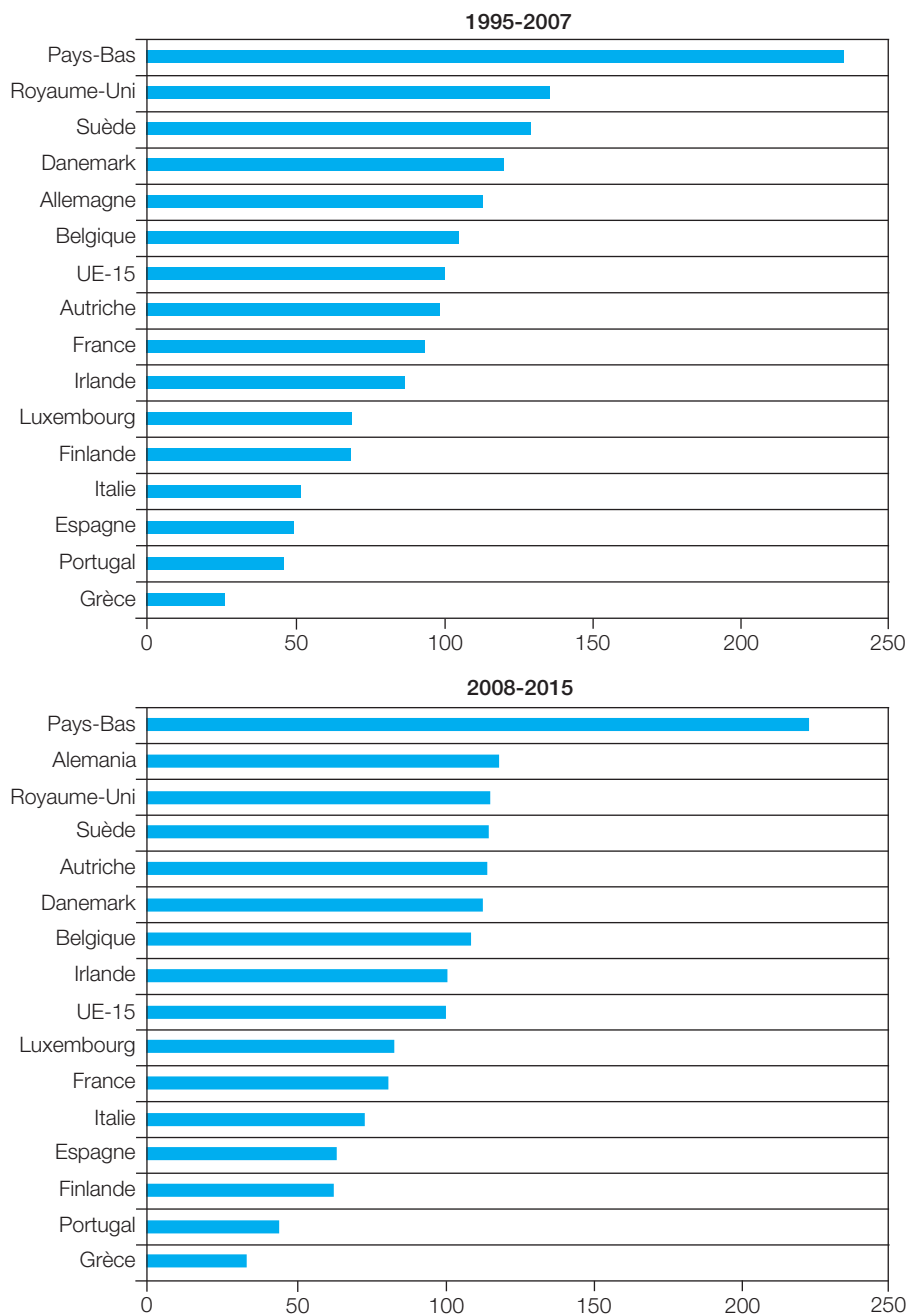
⁹ Cette modalité est favorisée par le gouvernement espagnol à partir du décret-loi royal 16/2013. En outre, la baisse des contrats temporaires depuis 2008 est due pour une bonne part à la destruction de ce type d'emplois sous l'effet de la crise économique, notamment dans le secteur du bâtiment.

Figure 1. Incidence relative de l'emploi temporaire dans les pays de l'UE-15, 1995-2015 (moyenne UE-15 = 100)



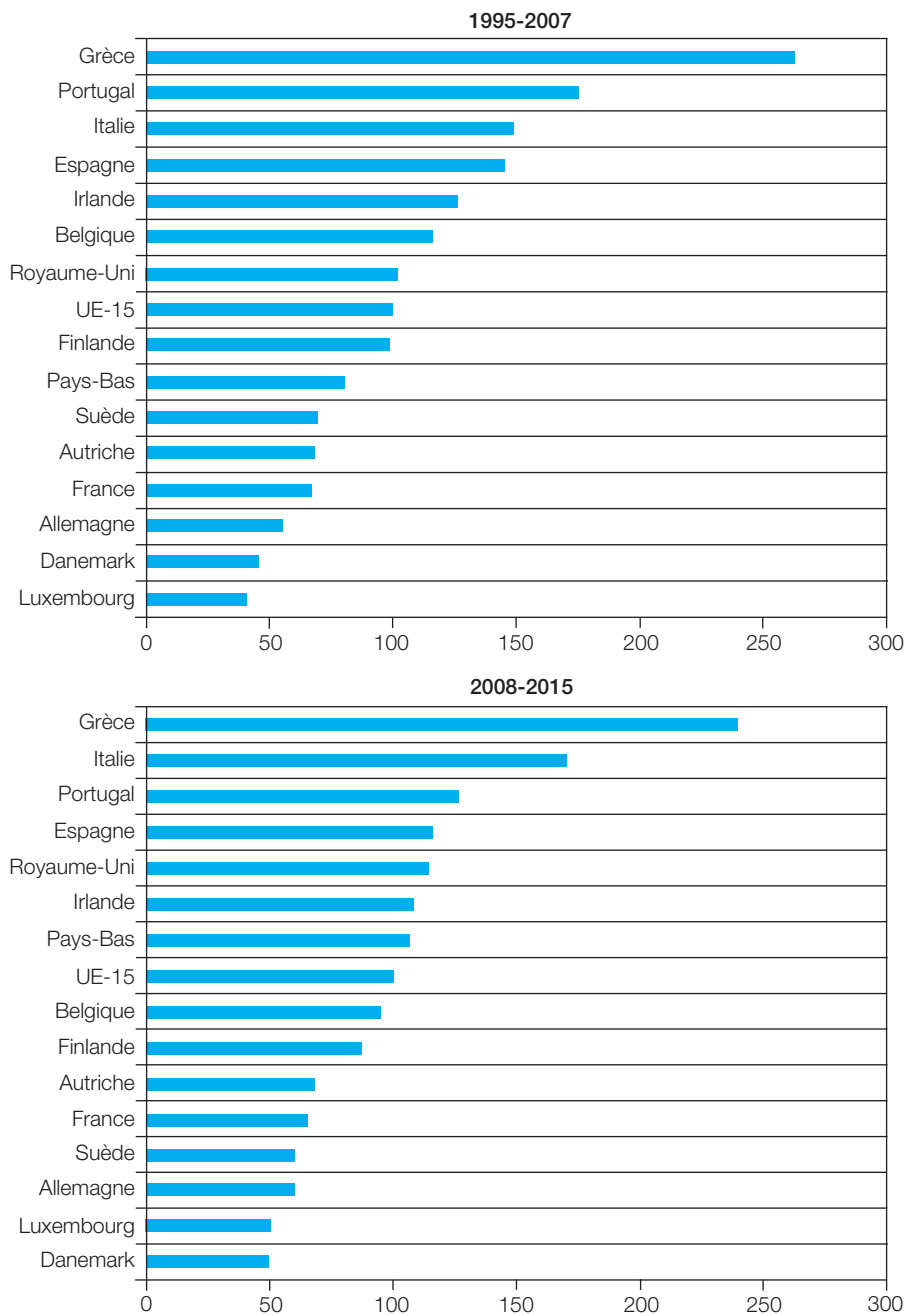
Source: Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat.

Figure 2. Incidence relative de l'emploi à temps partiel dans les pays de l'UE-15, 1995-2015 (moyenne UE-15 = 100)



Source: Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat.

Figure 3. Incidence relative de l'emploi indépendant dans les pays de l'UE-15, 1995-2015 (moyenne UE-15 = 100)



Source: Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat.

Standing appelle les «différentes sortes de précarité», et que nous prenons comme variables indicatrices de cette précarité (voir Standing, 2011, pp. 13-16)¹⁰.

Ensuite, pour ne pas commettre l'erreur de confondre «atypicité» et insécurité ou, selon les termes de Recio (2007), de confondre la situation contractuelle avec l'existence d'une situation de précarité effective, nous affinons les données correspondant aux catégories observées en prenant comme critère le caractère non volontaire ou subi. Ainsi, pour les travailleurs indépendants, nous ne prenons en compte que ceux qui n'ont pas de salariés; pour les travailleurs à temps partiel que ceux qui déclarent vouloir travailler davantage (temps partiel subi)¹¹ et, pour les travailleurs temporaires, nous éliminons ceux qui ne cherchent pas un contrat permanent.

Puis, contrairement à l'approche retenue par Ramos Díaz, nous affectons dans notre indice d'insécurité au travail (IIT) le même coefficient de pondération à toutes les modalités d'emploi atypiques (égal à 1), car aucune ne peut être considérée comme plus dépourvue de sécurité qu'une autre. L'incidence des formes atypiques dans chaque pays dépend des spécificités nationales (c'est-à-dire du modèle national en matière d'emploi), de sorte que la précarisation de la main-d'œuvre par les entreprises et les gouvernements est fonction de différents critères, mais surtout des coûts d'embauche, qui varient selon les formes contractuelles existantes dans chaque pays. Ainsi, comme nous l'avons vu précédemment, tandis que les contrats temporaires prédominent en Espagne (on parle de fait d'une «culture du travail temporaire», voir Toharia, 2005, pp. 130-133), le travail à temps partiel prévaut aux Pays-Bas et le travail indépendant en Italie, au Portugal et en Grèce. De plus, dans les pays comme le Royaume-Uni et l'Irlande (ou, dans un autre contexte, les États-Unis) où il n'y a pas de grandes différences de coûts entre contrats typiques et atypiques, les formes de travail atypiques ont peu d'importance en raison de leur faible poids dans la structure du marché du travail (Rodgers, 1990, p. 4; Castells, 2000, p. 283; Standing, 2011, pp. 15 et 34). Cela explique les faibles taux d'emplois atypiques dans ces pays et le fait que la précarité y est définie essentiellement par les bas salaires, comme nous le verrons plus tard. Standing (2011, p. 34) parle à ce propos de précarisation «insidieuse» ou «furtive» (*casualisation by stealth*).

Une autre raison d'attribuer le même poids à chacune des formes d'emploi atypiques est que leur incidence relative peut varier au fil du temps dans chaque pays, en fonction des politiques de l'emploi, des besoins des entreprises, des coûts d'opportunité, de ce qui se pratique ailleurs, etc. Les cas de l'Espagne, des Pays-Bas et du Portugal évoqués plus haut en sont de bons exemples.

¹⁰ Dans son étude, Ramos Díaz (2000) distinguait, sur une échelle d'insécurité croissante, les contrats permanents à temps partiel, les contrats temporaires à plein temps, les contrats temporaires à temps partiel et le travail indépendant. À l'heure actuelle, l'EFT ne permet pas une désagrégation aussi fine. Dans notre indice d'insécurité au travail (IIT), les travailleurs temporaires à temps partiel sont comptés deux fois, mais les données de l'EFT ne permettent pas de faire autrement.

¹¹ Ce qui fait nettement baisser le niveau d'insécurité dans le cas des Pays-Bas, étant donné la faible proportion de temps partiels subis, selon les données de l'EFT.

Voilà les raisons pour lesquelles il convient de ne pas affecter des pondérations différentes à chaque forme d'emploi atypique. Cela reviendrait en effet à surestimer certaines modalités contractuelles et à en sous-estimer d'autres, en attribuant une prime ou une pénalité injustifiée aux différents pays en fonction du caractère plus ou moins répandu de chaque forme d'emploi atypique. Cela reviendrait, en outre, à ne pas tenir compte des différences liées aux spécificités de chaque pays (et aux coûts). Ainsi, nous recourons plutôt ici à une pondération implicite de l'indice IIT, dans la mesure où le poids des différentes modalités découle uniquement des données empiriques (ou de la disponibilité des statistiques).

Enfin, nous calculons l'IIT à partir des moyennes de deux périodes distinctes, 1995-2007 et 2008-2015. Plusieurs raisons ont présidé au choix de ces dates. Tout d'abord, 1995 est la première année pour laquelle les données de l'EFT sont disponibles pour l'ensemble des pays de l'UE-15¹². Ensuite, comme nous nous sommes proposé dans notre étude d'examiner l'effet de la crise économique mondiale sur la précarité au travail, il nous a semblé nécessaire de comparer la situation avant puis après la crise par des chiffres agrégés, l'année 2008 – qui marque le début de la crise – étant une année de transition correspondant à un changement structurel. Enfin, 2015 est la dernière année pour laquelle des données sont disponibles à l'heure où nous écrivons.

L'IIT est un indice synthétique avec lequel nous cherchons à rendre compte de la diversité des formes d'emploi atypiques en Europe tout en la simplifiant. Sa formule est la suivante:

$$IIT = t + s + p$$

où *IIT* est la somme de la part dans l'emploi total des contrats temporaires subis (*t*); du travail indépendant, en ne prenant en compte que les indépendants qui n'ont pas de salariés (*s*); et du travail à temps partiel subi (*p*)¹³.

Résultats

Les résultats du calcul de l'indice d'insécurité au travail dans l'UE-15 présentés dans le tableau 2 montrent une progression de près de 4 points de pourcentage (3,9) entre nos deux périodes, soit avant et après la crise économique mondiale. Cependant, lorsque l'on se penche sur les données par pays, on distingue un premier groupe présentant des niveaux d'insécurité supérieurs à la moyenne européenne (l'Espagne arrive en tête, suivie par la Grèce et le Portugal, et l'Italie s'y ajoute au cours de la seconde période); un deuxième

¹² On relèvera que le quatrième élargissement de l'UE, avec l'adhésion de la Suède, de la Finlande et de l'Autriche, a eu lieu en 1995.

¹³ D'après des calculs effectués par nos soins à partir de données de l'Enquête sur les forces de travail correspondant à la période 1995-2007, *t* était équivalent à 45 pour cent de l'emploi atypique total pour l'UE-15; *s* à 40 pour cent; et *p* à 15 pour cent. Au cours de la période 2008-2015, ces proportions sont de 40,60 pour cent, 36,58 pour cent et 22,81 pour cent, respectivement.

Tableau 2. Indice d'insécurité au travail dans les pays de l'UE-15 (1995-2015)

	1995-2007	2008-2015
UE-15	22,0	25,9
Espagne	40,7	38,8
Grèce	32,4	34,6
Portugal	28,0	34,0
Italie	23,5	34,9
Pays-Bas	17,7	27,7
Irlande	17,5	24,4
France	20,9	23,5
Allemagne	19,5	23,0
Suède	21,8	22,9
Finlande	24,4	22,2
Royaume-Uni	14,7	18,8
Belgique	20,4	17,6
Danemark	14,2	15,4
Autriche	14,1	14,8
Luxembourg	9,0	13,0

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat.

groupe de pays situés autour de la moyenne européenne (Allemagne, Belgique, France, Suède et Finlande); et, enfin, un troisième groupe affichant les niveaux d'insécurité les plus bas (Pays-Bas, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Autriche et Luxembourg). Dans la deuxième période, après la crise, la Belgique vient rejoindre ce dernier groupe alors que l'Irlande et les Pays-Bas font le chemin en sens inverse.

Ces groupes sont dans une large mesure conformes aux modèles de flexibilité définis par Miguélez et Prieto (2009, pp. 283-284) dans leur étude sur les relations d'emploi en Europe. Ainsi, le groupe de pays situés autour de la moyenne de l'UE-15 ainsi que les pays d'Europe continentale affichant les niveaux d'insécurité les plus bas s'inscrivent dans le *modèle à flexibilité contrôlée*, où l'insécurité de l'emploi est également maîtrisée. Dans ce modèle subsistent des aspects caractéristiques du modèle d'emploi classique, comme un taux d'emploi élevé et un faible taux de chômage et le caractère choisi d'une bonne partie de l'emploi atypique.

Le groupe de pays présentant les niveaux d'insécurité les plus élevés (Espagne, Grèce et Portugal), caractérisés par un faible taux d'emploi et un chômage élevés, et par des inégalités marquées dans un contexte de faible contrôle démocratique, appartient au contraire au *modèle à flexibilité incontrôlée*. Dans la seconde période de notre étude, on voit l'Italie se rapprocher progressivement de ce groupe, surtout à partir des années 2000, avec l'érosion des garanties offertes par la législation du travail et la crise du modèle traditionnel (Piazza et Myant, 2015, p. 7). L'Italie se trouve donc dans une situation

de transition que l'on pourrait aussi observer en France à plus long terme du fait de la réforme du travail approuvée en 2016.

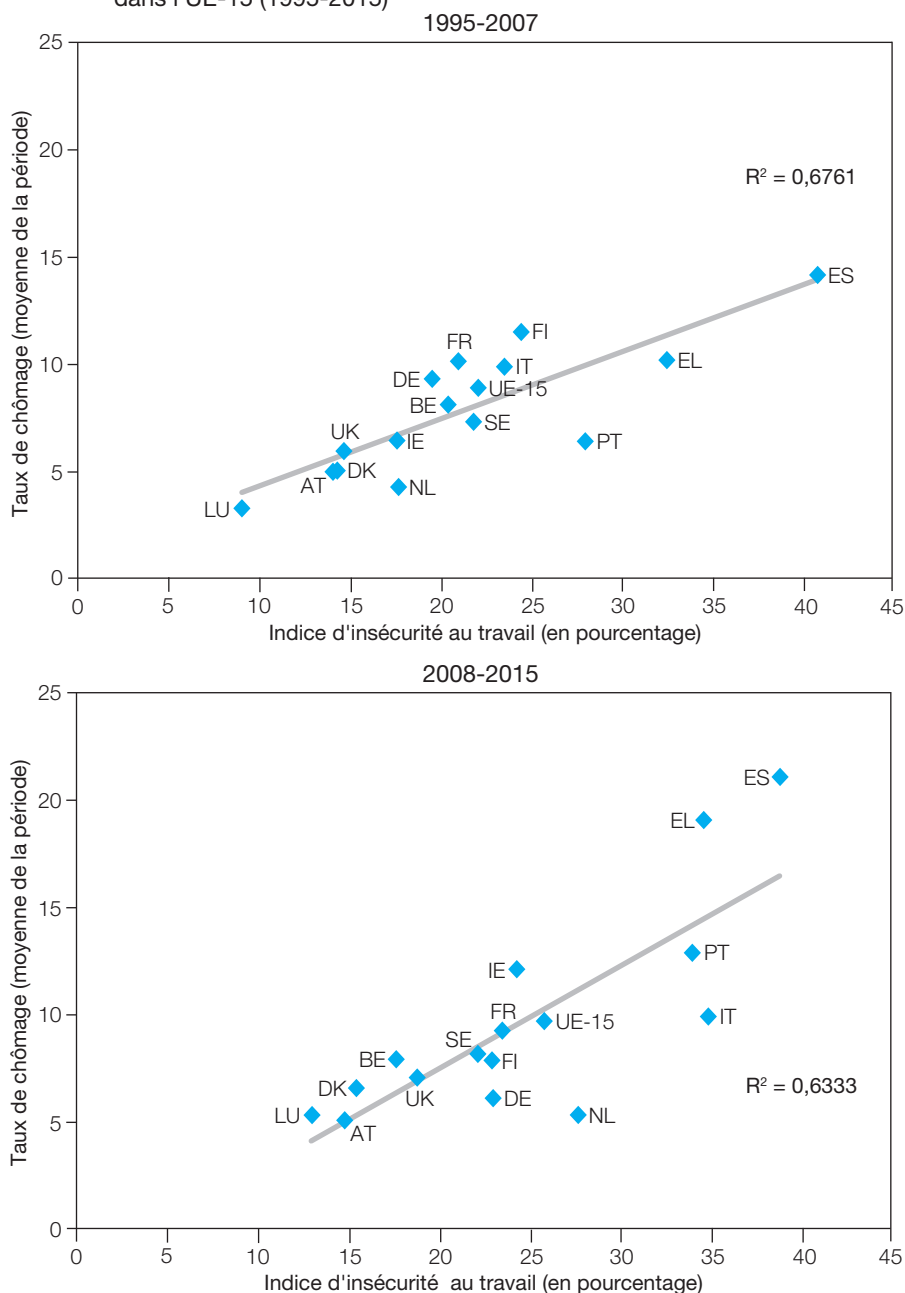
Enfin, un troisième groupe de pays relève du *modèle à flexibilité variable* et, donc, à insécurité variable elle aussi. On constate d'importantes disparités d'un pays à l'autre au sein de ce modèle. Le Royaume-Uni affiche un taux d'emploi élevé et un taux de chômage très faible, ce qui fait sa force, mais il présente aussi une forte proportion d'emplois atypiques subis, dont certains ne donnent pas droit à la protection sociale. Le Royaume-Uni peut sembler un pays stable pour ce qui est des formes d'emploi, en raison du taux peu important d'insécurité, mais ses mécanismes de flexibilité reposent sur les salaires (Recio, 2001; Rubery, 2005, cité dans Miguélez et Prieto, 2009) ou sur des indemnités de licenciements peu élevées (Standing, 2011, p. 34). Aujourd'hui, c'est avec l'Irlande, les Pays-Bas et l'Allemagne, le pays qui affiche la plus forte proportion de bas salaires de l'UE-15¹⁴, selon l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) de l'Union européenne.

Le fait que, dans ces modèles, le niveau d'insécurité soit lié au taux de chômage permet d'affirmer qu'il existe une forte corrélation positive entre ces variables (figure 4). Cette corrélation découle des politiques de l'emploi menées en Europe de l'Ouest (ainsi qu'aux États-Unis) depuis les années 1980 pour faire reculer le chômage. Ces politiques, qui visent à faire baisser les chiffres, obéissent à une approche purement quantitative et délaissent les considérations qualitatives (rémunération, stabilité, conditions de travail, protection, droits, garanties, etc.) qui devraient faire partie intégrante de toute stratégie de création d'emploi (voir, par exemple, OCDE, 2014, pp. 89-156). De ce fait, comme le montre la figure 4, l'incidence des formes d'emploi atypiques est forte dans les pays où le chômage est élevé, et inversement.

Ces politiques ont créé toutefois de nouvelles contradictions. Ainsi, aujourd'hui, l'enjeu en matière d'emploi est en partie, comme on l'a vu, de faire reculer certaines formes d'emploi atypiques. Par conséquent, conformément à l'approche fondamentalement quantitative du néolibéralisme, les États tentent de pallier ce problème par des politiques visant à maquiller les statistiques en remplaçant, comme nous l'avons dit, certaines formes d'emploi précaire par d'autres. Cela étant, plusieurs auteurs, dont Rubery (voir Miguélez et Prieto, 2009, p. 284), se demandent, dans une perspective plus structurelle, si le modèle britannique ne préfigure pas le nouveau modèle européen: un marché peu réglementé (ou déréglementé) qui, quel que soit le type de contrat, aboutit à une forte proportion d'emplois à bas salaire et à l'érosion des politiques sociales de soutien. Nous analysons donc à présent la seconde composante de la précarité: la pauvreté.

¹⁴ En Irlande et au Royaume-Uni, les employeurs se sont servis des travailleurs migrants pour faire baisser les salaires depuis 2004, date de l'adhésion à l'UE de plusieurs pays d'Europe centrale et orientale (voir Jones, 2011). À propos de la même question, voir aussi Standing, 2011, pp. 143 et 144.

Figure 4. Rapport entre le taux de chômage et l'indice d'insécurité au travail dans l'UE-15 (1995-2015)



Note: Les pays sont désignés par leur code ISO à deux lettres (code ISO 3166-1 alpha-2), sauf le Royaume-Uni (UK) et la Grèce (EL).

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat.

Précarité résultant de la pauvreté au travail

Méthodologie et données

La pauvreté au travail est la seconde dimension clé de la précarité. Comme nous l'avons vu plus haut, un emploi est aussi précaire quand il procure des revenus insuffisants (moins de 66 ou de 50 pour cent du salaire médian, Ramos Díaz, 2004) et, comme nous le verrons ci-dessous, ces niveaux de revenu sont classés dans la catégorie des «bas salaires» dans la nomenclature européenne.

En effet, selon la définition d'Eurostat, les travailleurs à bas salaire sont les salariés gagnant deux tiers (66 pour cent) ou moins du salaire horaire brut médian national. Les données relatives aux pays de l'UE sont collectées tous les quatre ans via l'Enquête sur la structure des salaires (ESS). L'ESS est une vaste enquête auprès des entreprises qui vise à rassembler des informations détaillées sur la structure et la répartition des salaires en Europe. Les statistiques de l'ESS concernent l'ensemble des travailleurs (à l'exclusion des apprentis) des entreprises de dix salariés ou plus de toutes les branches d'activité hormis le secteur primaire (NACE Rév. 2, section A), et l'administration publique, la défense et la sécurité sociale (NACE Rév. 2, section O) (voir Bezzina, 2012, p. 1).

Résultats

Le tableau 3 présente la proportion de travailleurs à bas salaire en 2006, 2010 et 2014. Sur l'ensemble de la période, la part des bas salaires est restée relativement stable dans l'UE-15, puisqu'elle est passée de 13,21 à 13,03 pour cent entre 2006 et 2010, puis à 12,55 pour cent en 2014, ce qui suppose un recul de 0,66 point de pourcentage. Pour ces trois années, les pays enregistrant les proportions les plus élevées de bas salaires étaient le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Allemagne (plus de 20 pour cent dans tous les cas), tandis que les pourcentages les plus faibles étaient observés dans les pays nordiques, ainsi qu'en France et en Belgique.

Entre 2006 et 2010, la proportion de bas salaires a progressé dans sept pays (Allemagne, Espagne, Italie, Autriche, Finlande, Suède et Royaume-Uni) et reculé dans les huit autres. Il est intéressant de constater que cette proportion a augmenté dans un nombre important de pays où elle était déjà supérieure à la moyenne européenne (Allemagne, Espagne, Autriche et Royaume-Uni) et qu'elle a baissé dans ceux où elle était inférieure (Belgique, Danemark, France et Luxembourg), creusant ainsi l'écart entre le groupe de pays où la proportion de bas salaires est la plus élevée et celui où elle est la plus faible. Indépendamment de la position des pays par rapport à la moyenne européenne, les hausses les plus significatives ont été observées en Italie (2,09 points de pourcentage) et en Allemagne (1,25 point), et les baisses les plus importantes au Portugal (-4,64 points) et en Grèce (-2,91 points).

Entre 2010 et 2014, le taux de bas salaires augmente dans six pays (Irlande, Allemagne, Pays-Bas, Danemark, France et Suède) et diminue dans les pays restants (étant entendu qu'il n'y a pas encore de données disponibles pour la Grèce en 2014). Cette fois, les augmentations les plus fortes se retrouvent en France (2,73 points) et aux Pays-Bas (1,06 point), alors que les reculs les

Tableau 3. Proportion de travailleurs à bas salaire dans l'emploi salarié total, UE-15 (2006, 2010 et 2014)

	2006	2010	2014	Variation (en points de pourcentage)	
				2010-2006	2014-2010
UE-15	13,21	13,03	12,55	-0,18	-0,48
Royaume-Uni	21,77	22,06	21,26	0,29	-0,80
Irlande	21,41	20,66	21,56	-0,75	0,90
Allemagne	20,99	22,24	22,48	1,25	0,24
Portugal	20,72	16,08	12,03	-4,64	-4,05
Pays-Bas	17,74	17,46	18,52	-0,28	1,06
Grèce	15,73	12,82	—	-2,91	—
Autriche	14,19	15,02	14,76	0,83	-0,26
Espagne	13,37	14,66	14,59	1,29	-0,07
Luxembourg	13,18	13,06	11,94	-0,12	-1,12
Italie	10,27	12,36	9,44	2,09	-2,92
Danemark	8,31	8,17	8,61	-0,14	0,44
Belgique	6,82	6,37	3,79	-0,45	-2,58
France	7,13	6,08	8,81	-1,05	2,73
Finlande	4,75	5,85	5,28	1,10	-0,57
Suède	1,77	2,51	2,64	0,74	0,13

Source: Enquête sur la structure des salaires (ESS) d'Eurostat, 2006, 2010 et 2014.

plus marqués sont relevés au Portugal encore une fois (-4,05 points) et en Italie (-2,92 points).

Pour les trois années prises ensemble (soit pour la période 2006-2014), nous constatons que, dans certains pays, la part augmente au cours des quatre premières années avant de diminuer au cours des quatre suivantes, ou vice-versa, si bien que le décompte global reste à peu près inchangé. C'est le cas notamment des pays suivants: Royaume-Uni, Irlande, Pays-Bas, Autriche, Italie, Danemark et Finlande. Cependant, certains pays affichent une augmentation particulièrement marquée, soit la France (1,68 point), l'Allemagne (1,49) et l'Espagne (1,22); et d'autres une baisse plus importante, soit la Grèce (-2,91)¹⁵, la Belgique (-3,03) et le Portugal (-8,69). Le fait que cette proportion diminue dans deux des pays les plus durement touchés par la crise, le Portugal et la Grèce (pays pour lequel nous ne disposons pas de données pour 2014), ne vient sans doute pas tant d'une sortie d'une partie des salariés du segment des bas salaires que d'une hausse du chômage et de l'inactivité pendant les années prises en compte¹⁶. On peut en conclure que la crise affecte davantage ce segment de travailleurs.

¹⁵ Nous ne considérons que l'évolution entre 2006 et 2010, les données pour 2014 n'étant pas encore disponibles.

¹⁶ Selon l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, l'augmentation du taux de chômage a atteint 6,4 points de pourcentage entre 2006 et 2014 au Portugal, passant ainsi de 8,1 à 14,5 pour cent. En Grèce, l'augmentation a été encore supérieure, atteignant 17,6 points, le taux de chômage passant ainsi de 9,1 à 26,7 pour cent.

Tableau 4. Salaire horaire brut médian et seuil de bas salaire dans les pays de l'UE-15, en euros (2006, 2010 et 2014)

	2006		2010		2014	
	Médiane	Seuil*	Médiane	Seuil*	Médiane	Seuil*
Danemark	20,81	13,73	24,56	16,21	25,37	16,74
Irlande	16,72	11,04	18,23	12,03	20,16	13,31
Luxembourg	15,61	10,30	17,75	11,72	18,27	12,06
Belgique	14,27	9,42	16,42	10,84	17,31	11,42
Allemagne	14,42	9,52	14,9	9,83	15,3	10,10
Suède	14,28	9,42	15,94	10,52	18,46	12,18
Royaume-Uni	14,95	9,87	12,99	8,57	14,72	9,72
France	13,13	8,67	13,64	9,00	14,8	9,77
Finlande	13,69	9,04	15,96	10,53	17,24	11,38
Pays-Bas	12,76	8,42	15,36	10,14	16	10,56
Autriche	11,4	7,52	12,69	8,38	13,78	9,09
Italie	10,84	7,15	11,8	7,79	12,34	8,14
Espagne	8,07	5,33	9,41	6,21	9,83	6,49
Grèce	7,67	5,06	9,05	5,97	—	—
Portugal	4,71	3,11	5,06	3,34	5,12	3,38

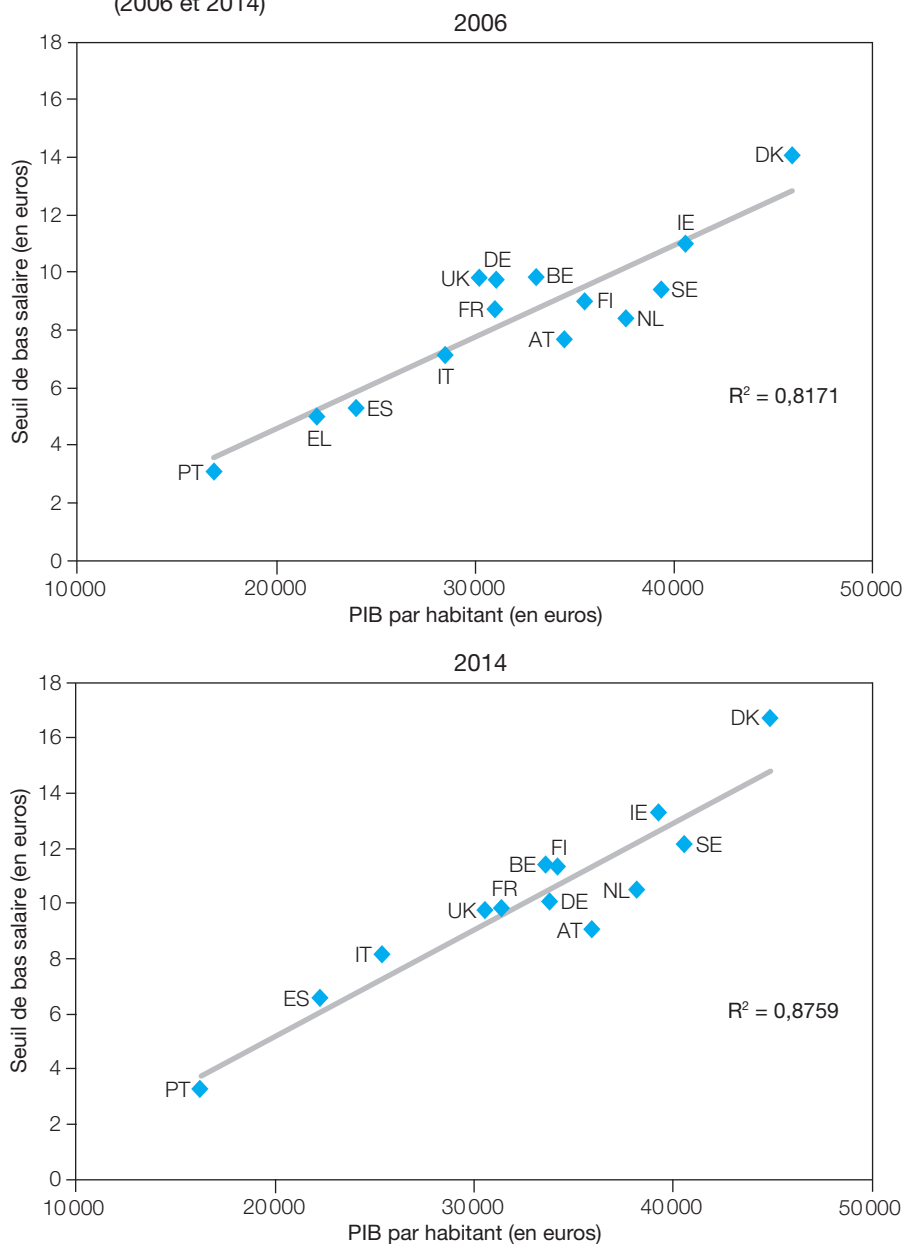
* Le seuil de bas salaire correspond à 66 pour cent du salaire horaire médian.

Source: Enquête sur la structure des salaires (ESS) d'Eurostat, 2006, 2010 et 2014.

Comme les bas salaires sont définis par rapport au salaire horaire médian national, le seuil de référence (66 pour cent) varie d'un pays à l'autre. Ces écarts fournissent donc des indications intéressantes. Comme le montre le tableau 4, c'est au Danemark et en Irlande, dans cet ordre, que les salaires horaires bruts médians sont les plus élevés, le Luxembourg venant ensuite, sauf pour 2014 où il est devancé par la Suède; et c'est au Portugal, en Grèce (les données étant manquantes pour 2014) et en Espagne qu'ils sont les plus bas. Entre 2006 et 2014, le salaire médian a progressé dans tous les pays sauf au Royaume-Uni, où il a reculé de 0,23 euro (soit 1,54 pour cent). Les hausses les plus importantes en valeur absolue ont été enregistrées dans les pays du nord de l'Europe, soit au Danemark (4,56 euros), en Suède (4,18 euros) et en Finlande (3,55 euros). Si l'on se fonde sur les progressions en taux, les hausses les plus marquées se retrouvent aussi en Suède (29,27 pour cent), en Finlande (25,93 pour cent), aux Pays-Bas (25,39 pour cent) et au Danemark (21,91 pour cent). Au sein de l'UE-15, c'est entre le Portugal et le Danemark que l'écart est le plus marqué, avec un rapport de près de 1 à 5 (5,12 au Portugal contre 25,37 euros au Danemark en 2014).

On constate aisément que les différences de salaire médian d'un pays à l'autre sont fonction des niveaux de revenu par habitant de ces pays, de sorte que plus le niveau de revenu est élevé, plus le salaire médian l'est aussi, et inversement (figure 5).

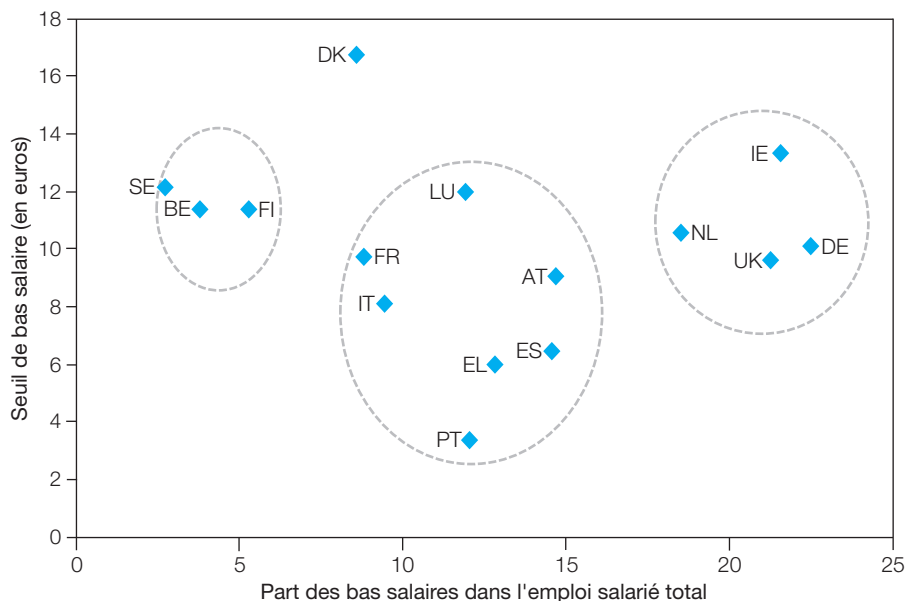
Figure 5. Rapport entre le seuil de bas salaire et le PIB par habitant dans l'UE-15 (2006 et 2014)



Note: Le seuil de bas salaire correspond à 66 pour cent du salaire horaire brut médian. Les données sur les salaires sont manquantes pour la Grèce en 2014. Le Luxembourg n'est pas pris en compte du fait du poids limité du pays dans le PIB et la population de l'UE (0,40 et 0,14 pour cent, respectivement).

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) et de la base des comptes nationaux (NAMA) d'Eurostat.

Figure 6. Rapport entre le seuil de bas salaire et la part des bas salaires dans l'emploi salarié total, dans l'UE-15, 2014



Note: Les données pour la Grèce sont celles de l'année 2010. Le seuil de bas salaire correspond à 66 pour cent du salaire horaire brut médian.

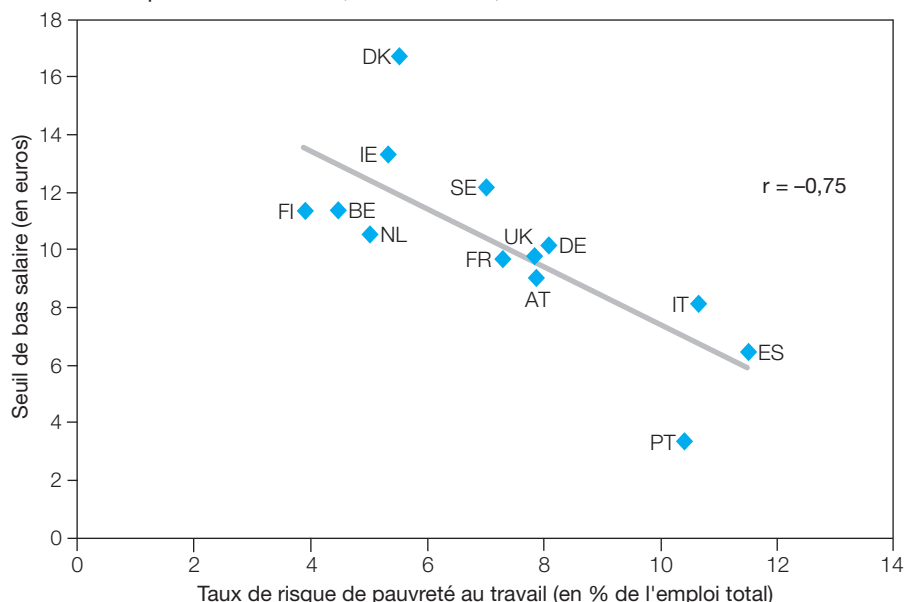
Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) d'Eurostat.

En revanche, ces écarts de salaire médian ne permettent pas d'expliquer les différences entre la proportion des bas salaires d'un pays à l'autre. En effet, comme le montre la figure 6, qui porte sur l'année 2014, le pourcentage de bas salaires n'est pas corrélé au niveau du salaire médian de chaque pays. On relève ainsi aussi bien une proportion élevée de bas salaires dans des pays à revenu par habitant élevé (Irlande) ou intermédiaire (Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas), qu'un pourcentage faible de bas salaires dans des pays à revenu élevé (Danemark) ou intermédiaire (Belgique, Finlande et Suède).

Ce contraste tend à disparaître, toutefois, lorsque nous prenons comme référence non plus la proportion de bas salaires mais le taux de risque de pauvreté au travail. Ce taux mesure la proportion de personnes qui travaillent et disposent d'un revenu disponible équivalent se situant au-dessous du seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 pour cent du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux). La figure 7 montre une corrélation négative entre ce taux et le niveau de revenu, de sorte que plus ce niveau est élevé, moins la proportion de travailleurs présentant un risque de pauvreté¹⁷ l'est, et inversement.

¹⁷ Comme on pouvait s'y attendre, la mise en relation du taux de risque de pauvreté avec le revenu par habitant conduit à un résultat similaire. Nous ne donnons pas ce calcul ici faute de place.

Figure 7. Rapport entre le seuil de bas salaire et le taux de risque de pauvreté au travail, dans l'UE-15, 2014



Note: Le seuil de bas salaire correspond à 66 pour cent du salaire horaire brut médian. Les données sur le salaire brut médian sont manquantes pour la Grèce en 2014. Le Luxembourg n'est pas pris en compte du fait du poids limité du pays dans le PIB et la population de l'UE (0,40 et 0,14 pour cent, respectivement).

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) et de l'Enquête sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) d'Eurostat.

La proportion de bas salaires et le taux de risque de pauvreté au travail ne sont bien entendu pas de même envergure, puisque les bas salaires sont définis en référence à 66 pour cent du salaire horaire brut médian et que le risque de pauvreté correspond à 60 pour cent du revenu disponible médian. Comme le taux de risque de pauvreté renvoie à la répartition secondaire des revenus, il nous semble plus judicieux d'utiliser la variable «proportion de bas salaires» pour rendre compte de la pauvreté au travail, car elle est directement liée au marché du travail et reflète la (dé)réglementation de ce dernier.

Précarité résultant de l'insécurité et de la pauvreté: l'indice de précarité (IP)

Enfin, en nous fondant sur les deux dimensions de la précarité analysées dans cet article – l'insécurité et la pauvreté – et en tenant compte de la forte corrélation observée ci-dessus entre emploi atypique et chômage, nous construisons un indicateur de précarité défini par la somme des deux variables corrigée du taux de chômage. Sa formule est la suivante:

$$IP = \frac{(IIT + TC) + BS}{100}$$

où *IP* est l'indice de précarité, *IIT* l'indice d'insécurité au travail, *TC* le taux de chômage et *BS* la proportion de bas salaires. Le dénominateur est 100 parce que tous les indicateurs du numérateur sont exprimés en pourcentage.

Le tableau 5 présente les pays de l'UE-15 classés selon leur *IP* (par ordre décroissant) sur les deux périodes considérées. On peut en déduire que des valeurs de l'*IP* situées autour de 50 pour cent ou au-dessus sont élevées et que la précarité a progressé dans l'UE-15 avec la crise économique mondiale. En effet, sur la période 1995-2007, seuls quatre pays se situaient à ce niveau (Espagne, Grèce, Portugal et Allemagne) alors qu'ils sont deux fois plus nombreux sur la période 2008-2015 (sont venus s'ajouter l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni). Il convient de noter que les pays enregistrant les niveaux de précarité les plus élevés sont ceux qui ont le plus souffert des effets de la crise (Espagne, Grèce, Portugal, Irlande et Italie). À noter aussi que la précarité a progressé dans tous ces pays, ainsi qu'aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, alors qu'elle est restée pratiquement stable ou a même diminué dans le reste des pays (c'est notamment le cas de la Belgique).

L'*IP* est une combinaison linéaire de ses deux composantes, *IIT* + *TC*, plus *BS*, et constitue une mesure radiale du degré de précarité de chaque pays le long d'un rayon vecteur qui part de l'intersection des deux axes. En combinant les données relatives à l'insécurité et à la pauvreté du tableau 5, nous obtenons les résultats représentés à la figure 8, où l'on distingue, en suivant la classification de Ramos Díaz (2000, p. 28), trois groupes de pays correspondant à trois types de marché du travail, surtout sur la seconde période, c'est-à-dire après la crise.

Le premier type de marché du travail (quadrant supérieur droit du graphique) se caractérise par une *insécurité et une pauvreté élevées*. C'est le modèle de l'Europe méridionale, qui comprend l'Espagne, le Portugal et la Grèce, auquel vient s'ajouter l'Irlande, et que l'Italie rejoint à la suite de la crise économique mondiale. Dans ce groupe, l'Espagne, la Grèce et le Portugal affichent les pires résultats.

Le deuxième type de marché du travail (quadrant inférieur gauche) est caractérisé par une *insécurité et une pauvreté modérées*. Ce modèle, qui est à l'opposé du précédent, est celui de la France, de la Belgique, du Danemark, de la Suède et de la Finlande.

Le troisième type de marché du travail (quadrant supérieur gauche) est caractérisé par une *insécurité modérée et une pauvreté élevée*. C'est le modèle dans lequel le marché du travail est le plus déréglementé. L'Allemagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas en constituent le noyau dur, tandis que l'Autriche se situe dans son orbite. Le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Irlande sont les pays qui enregistrent en 2014 les plus fortes proportions de pauvreté. Il est intéressant de noter que l'Allemagne, qui faisait partie du modèle précédent, a basculé dans ce groupe, sans doute en partie sous l'effet des réformes du

Tableau 5. Indice de précarité au travail dans les pays de l'UE-15 (1995-2015)

	1995-2007				2008-2015		
	IIT + TC 1995-2007	BS 2006	IP		IIT + TC 2008-2015	BS* 2010-2014	IP
Espagne	54,87	13,37	0,68	Espagne	59,89	14,63	0,75
Grèce	42,58	15,73	0,58	Grèce	53,71	12,82	0,67
Portugal	34,34	20,72	0,55	Portugal	46,91	14,06	0,61
Allemagne	28,84	20,30	0,49	Irlande	36,50	21,11	0,58
Irlande	23,95	21,41	0,45	Italie	44,91	10,90	0,56
Italie	33,34	10,27	0,44	Allemagne	29,14	22,36	0,51
Royaume-Uni	20,57	21,77	0,42	Pays-Bas	33,10	17,99	0,51
Finlande	35,88	4,75	0,41	Royaume-Uni	25,93	21,66	0,48
Pays-Bas	21,92	17,74	0,40	France	32,75	7,45	0,40
France	30,94	7,13	0,38	Finlande	30,39	5,57	0,36
Belgique	28,48	6,82	0,35	Autriche	19,90	14,89	0,35
Autriche	19,12	14,19	0,33	Suède	30,85	2,58	0,33
Suède	29,10	1,77	0,31	Luxembourg	18,41	12,50	0,31
Danemark	19,28	8,31	0,28	Belgique	25,64	5,08	0,31
Luxembourg	12,32	13,18	0,26	Danemark	22,03	8,39	0,30

* Pour la Grèce, le chiffre correspond uniquement à l'année 2010.

Note: IIT = Indice d'insécurité au travail; TC = taux de chômage; BS = taux de bas salaires.

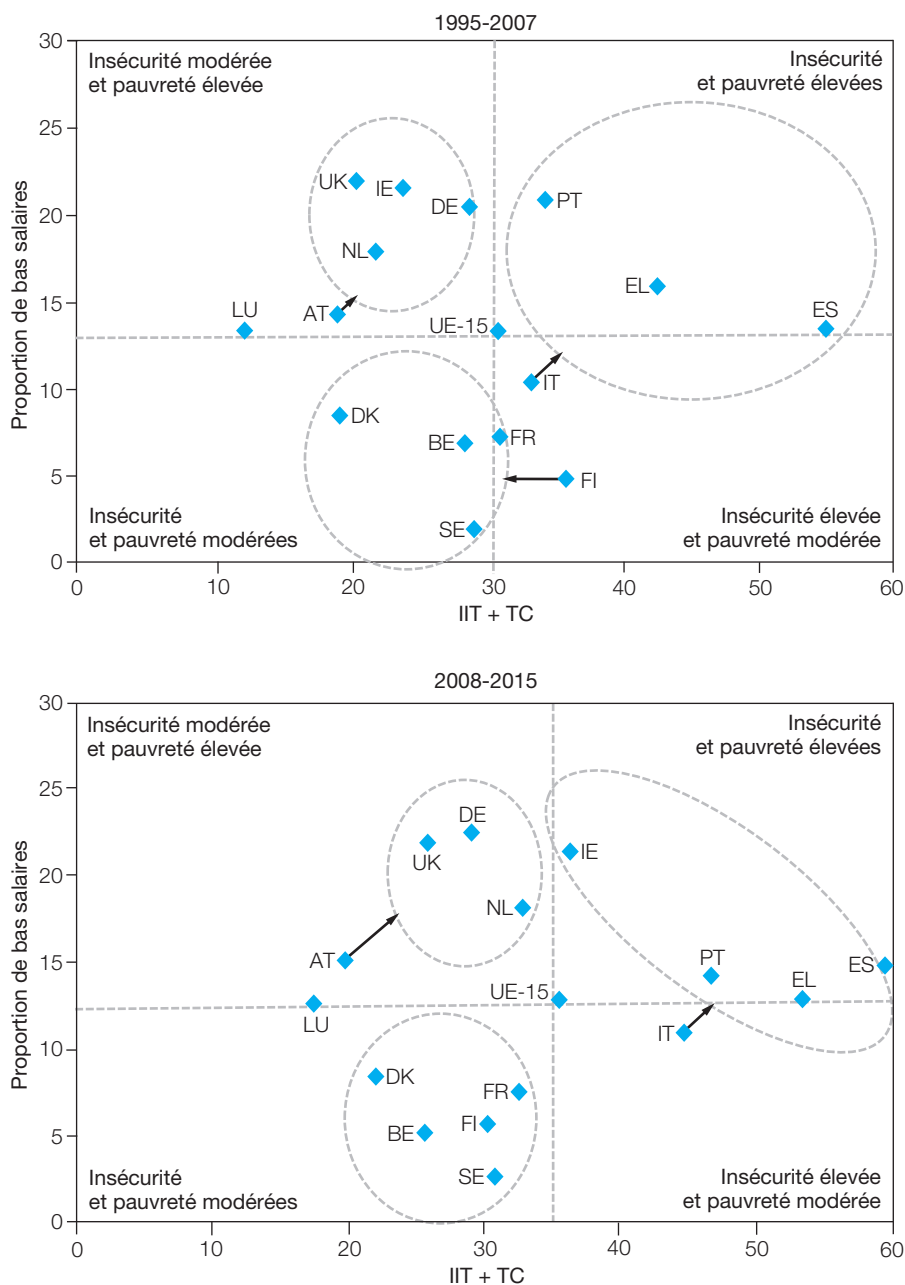
Source: Calculs de l'auteur à partir de données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) et de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) d'Eurostat.

marché du travail menées entre 2003 et 2005¹⁸. L'Irlande appartenait à ce groupe durant la période 1995-2007.

Comme le montre le tableau 6, les pays du premier groupe combinent un taux de chômage élevé, un faible taux d'emploi, un niveau de salaire minimum faible, des inégalités marquées, une faible part des salaires dans le PIB et une faible productivité. Ces indicateurs ont le comportement inverse dans les pays à insécurité et pauvreté modérées du deuxième groupe. Quant aux pays du troisième groupe – à insécurité modérée et pauvreté élevée –, ils se caractérisent, comme ceux du groupe précédent, par un faible taux de chômage ainsi qu'un taux d'emploi et un niveau de salaire minimum élevés mais ils affichent, comme les pays du premier groupe, un niveau d'inégalités relativement élevé, ainsi qu'une productivité faible, quoique dans une moindre mesure. De ce fait, tous ces indicateurs peuvent être considérés, parmi d'autres, comme des variables indicatrices du degré d'insécurité et de pauvreté au travail et, donc, de la précarité au travail.

¹⁸ Dans le modèle de Ramos Díaz (2000, p. 28), qui porte sur la période 1983-1997, et dans l'étude de Miguélez et Prieto (2009, p. 283), qui porte sur 1975-1995, l'Allemagne est rattachée à un modèle d'insécurité et de pauvreté modérées.

Figure 8. Représentation radiale de l'indice de précarité au travail, UE-15, 1995-2015



Note: Pour la Grèce, le taux de bas salaires est celui de 2010.

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) et de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) d'Eurostat.

Tableau 6. Classement des pays de l'UE-15 selon leur modèle de marché du travail au regard de la précarité (1995-2015)

	Taux d'emploi		Taux de chômage		Salaire minimum ^a (euros / mois)		Coefficient de Gini (pourcentage)		Part des salaires dans le PIB (pourcentage)		Productivité horaire du travail (euros)	
	1995- 2007	2008- 2015	1995- 2007	2008- 2015	1995- 2007	2008- 2015 ^b	1995- 2007	2008- 2015 ^c	1995- 2007 ^d	2008- 2015	1995- 2007 ^e	2008- 2015
Modèle*	63,3	65,7	8,9	9,8			29,6	30,7	42,9	43,2	34,9	38,5
I. Insécurité et pauvreté élevées												
Portugal	66,7	64,0	6,3	12,9	413,69	553,58	36,9	34,5	43,1	40,6	14,9	16,9
Espagne	56,7	58,2	14,2	21,1	555,24	740,73	32,8	33,8	41,9	42,5	28,0	30,5
Grèce	57,4	54,5	10,2	19,1	621,55	766,42	34,0	33,8	27,8	29,7	18,4	19,9
Italie	54,6	56,7	9,8	10,0			31,3	32,2	30,9	33,2	32,1	32,6
II. Insécurité et pauvreté modérées												
France	62,0	64,1	10,0	9,3	1185,30	1390,79	28,0	29,9	43,0	43,9	40,8	45,3
Belgique	59,2	61,9	8,1	8,0	1177,18	1441,53	27,9	26,4	41,4	40,7	43,0	45,8
Danemark	75,8	73,9	5,1	6,6			22,7	26,7	55,2	56,1	48,2	53,0
Finlande	66,5	69,1	11,5	8,2			24,6	25,7	42,3	45,4	34,9	39,5
Suède	71,8	73,9	7,3	8,0			23,0	24,7	48,2	49,5	38,4	44,3
III. Insécurité modérée et pauvreté élevée												
Royaume-Uni	70,7	70,6	5,9	7,1	1076,87	1220,11	32,7	32,2	47,5	47,4	35,4	39,7
Irlande	63,0	61,5	6,4	12,1	1158,28	1461,85	31,8	30,0	40,3	40,2	40,1	50,7
Allemagne	65,2	72,3	9,3	6,1		1440,00	26,4	29,6	45,5	45,1	38,1	42,5
Pays-Bas	71,5	74,8	4,2	5,4	1221,93	1442,93	27,2	26,2	44,4	43,1	42,0	46,4
Autriche	67,8	71,0	5,0	5,1			25,6	27,5	45,0	44,7	34,3	39,4
Luxembourg	61,9	65,3	3,3	5,4	1367,53	1786,79	27,0	28,5	46,5	47,7	57,3	59,7

* Classification des modèles de marchés du travail selon Ramos Diaz, 2000.

^a Moyenne du salaire minimum correspondant au deuxième semestre de chaque année pour la période. ^b Données de 2015 uniquement pour l'Allemagne. ^c Données jusqu'à 2014 pour l'Irlande. ^d Données depuis 1998 pour l'Irlande. ^e Données 1999-2007 pour la Belgique; 1998-2007 pour l'Irlande, pas de données disponibles pour le Luxembourg pour 1998.

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS), de l'Enquête sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) et de la base sur les comptes nationaux (NAMA) d'Eurostat.

Tableau 7. Corrélation entre l'indice de précarité au travail et une série d'indicateurs du marché du travail, des inégalités et de la pauvreté dans l'UE-15 (1995-2015)

Indice de précarité	Indicateur	Coefficient de corrélation (<i>r</i>)	
		1995-2007	2008-2015
IP	Taux d'emploi	-0,50	-0,58
	Taux de chômage	0,67	0,81
	Salaire minimum national*	-0,86	-0,79
	Coefficient de Gini	0,75	0,82
	Part des salaires dans le PIB	-0,54	-0,64
	Productivité horaire du travail	-0,78	-0,69

* Portugal, Espagne, Grèce, France, Belgique, Royaume-Uni, Irlande, Pays-Bas et Luxembourg. Allemagne depuis 2015.

Source: Calculs de l'auteur à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS), de l'Enquête sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) et de la base sur les comptes nationaux (NAMA) d'Eurostat.

Qui plus est, comme le montre le tableau 7, l'IP est fortement corrélé avec la majorité de ces indicateurs. Même si le degré de corrélation varie selon le type de variable, on peut en tirer certaines conclusions révélatrices. Tout d'abord, de manière générale, les corrélations sont fortes dans tous les cas ou presque, mais sont plus marquées sur la seconde période, c'est-à-dire après la crise, que sur la première (sauf pour ce qui est du salaire minimum et de la productivité). Cela peut être dû à des raisons purement méthodologiques (le nombre d'observations de la première période est supérieur à celui de la seconde), à des raisons plus structurelles (par exemple, les mesures prises par les différents pays durant la crise économique mondiale), ou aux deux à la fois. Ensuite, il est intéressant de constater la forte corrélation de l'IP avec le salaire minimum national (dans les pays qui en sont dotés), le coefficient de Gini, la productivité du travail et le taux de chômage (même si ce dernier est pris en compte dans le calcul de l'IP). Et, enfin, dans tous les cas, l'IP présente, comme on pouvait s'y attendre, une relation positive avec le taux de chômage et le coefficient de Gini et négative avec le reste des variables (taux d'emploi, salaire minimum, part des salaires dans le PIB et productivité du travail).

Conclusions

Des multiples facteurs qui conditionnent la précarité dans le contexte européen de ces dernières décennies, le plus déterminant est la flexibilité, comme le soulignent de nombreux auteurs¹⁹. Cette flexibilité prend des formes différentes selon les pays et leurs modèles en matière d'emploi (qui sont déterminés

¹⁹ Par exemple Coriat, 1993; Rodgers, 1990; Rubery, 1990; Recio, 2001 et 2007; Cano, 2000; Standing, 1986 et 2011.

par les institutions, la culture politique, la conflictualité sociale, la spécialisation productive, etc.). Mais aucun pays n'a été épargné par les conséquences politiques de l'introduction d'un nouveau modèle d'organisation du travail qui répondait dans une large mesure aux demandes des entreprises et qui, en se généralisant, a eu des conséquences sociales, pas toujours souhaitées, parmi lesquelles la précarité.

Le modèle actuel de flexibilité obéit au besoin de souplesse technique imposé par le nouveau paradigme productif apparu dans les années 1980. La précarité apparaît, depuis lors, comme l'envers de la flexibilité (Recio, 2007). Pourtant, les deux ne doivent pas forcément aller de pair, et affirmer le contraire impliquerait un déterminisme technologique. La précarité dans l'UE-15 est la conséquence de l'application d'une stratégie de flexibilité (que l'on appellera «externe», «à bas coûts», «par le bas», ou «simple») asymétrique, partielle et périphérique, fondée sur le prix et sur l'idée que la force de travail est avant tout un coût, qui fait porter sur elle le poids de la transformation productive par la détérioration des conditions de travail et de salaire. L'effet le plus visible de cette stratégie de flexibilité a été la prolifération des formes d'emploi dites atypiques, encouragées par des politiques de déréglementation visant à favoriser l'adaptabilité et la mobilité de la main-d'œuvre et créant de ce fait une insécurité accrue. Mais la précarité s'est aussi traduite par une baisse progressive des salaires, engendrant également de la pauvreté au travail. La crise économique mondiale, comme nous l'avons montré ici, n'a fait qu'accentuer cette tendance.

Nous nous sommes attaché dans le présent article à analyser l'évolution et les caractéristiques de ces deux dimensions de la précarité – l'insécurité et la pauvreté – et leurs effets sur les marchés du travail des pays de l'UE-15, avant et après la crise.

Nos résultats montrent que, alors que le travail est régi par des cadres différents selon le pays, on trouve des conditions de travail comparables dans les pays qui enregistrent des niveaux de précarité similaires. Nous avons cherché ici à contribuer à cette approche en proposant un cadre d'analyse uniforme des écarts existants grâce à un indice de précarité fondé sur deux dimensions, l'insécurité et la pauvreté. Au moyen de cet indice, nous avons pu observer que, depuis le début des années 2000, le processus de précarisation s'étend au sein de l'UE-15 (sauf dans les pays nordiques), tant en raison de l'essor des formes d'emploi atypiques que de la paupérisation des salariés, conséquence de la déréglementation progressive des marchés du travail induite par les réformes d'inspiration néolibérale successives mises en œuvre dans les différents pays.

Le calcul de l'indice de précarité (IP) à partir des données utilisées pour mesurer les niveaux d'insécurité et de pauvreté fournit une vision d'ensemble de la précarité dans l'UE-15, avant et après la crise économique mondiale. Les résultats permettent de distinguer trois groupes de marchés du travail selon les politiques de flexibilisation adoptées. Les pays d'Europe méridionale (Espagne, Grèce, Italie et Portugal) appartiennent à un modèle caractérisé par *une insécurité et une pauvreté élevées*; les pays possédant des marchés

du travail plus déréglementés (Allemagne, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni) représentent un modèle à insécurité modérée et pauvreté élevée; et les pays nordiques, avec la Belgique et la France, un modèle caractérisé *par une insécurité et une pauvreté modérées*.

Ce panorama permet à son tour plusieurs conclusions plus concrètes. Premièrement, la situation des pays du nord de l'Europe montre que les modèles qui y ont cours sont a priori efficaces puisqu'ils se traduisent pas une précarité plus limitée. Ces modèles, issus des réformes du travail des années 1990, se caractérisent par la coexistence d'un degré de flexibilité élevé et d'un degré de protection sociale également élevé, ce qui a conduit à la formation du concept de «flexisécurité». Les principes associés dans ce néologisme, qui reposent sur la stratégie du *workfirst*, transparaissent dans les directives sur l'emploi du Conseil européen depuis 2008 et dans les réformes du travail que d'autres pays européens ont pu lancer par la suite, même si l'on est tenté de voir dans ces textes, à l'aune de leur effet véritable, de simples déclarations d'intention.

Deuxièmement, on est frappé par la progression de la pauvreté en Allemagne et au Royaume-Uni, évolution qui pourrait venir pour bonne part de la conjonction de deux facteurs. Il s'agit tout d'abord de la déréglementation du marché du travail, issue des réformes du travail déjà adoptées par ces deux pays avant la crise, et les modalités d'emploi salarié atypiques extrêmement précaires mises en place dans ce cadre, comme les *mini-jobs* (*Kurzarbeit*) en Allemagne et les contrats zéro heure (*zero hours contracts*) au Royaume-Uni. Le deuxième, c'est la diminution des salaires, sous l'effet de l'accroissement extrêmement considérable de l'offre de travail provoqué par le cinquième élargissement de l'UE. Depuis, les pays d'Europe de l'Ouest en général et l'Allemagne et le Royaume-Uni en particulier sont des pôles d'attraction puissants pour la main-d'œuvre des pays de l'Est, notamment en raison de la déréglementation mise en place et encouragée par les gouvernements de ces pays.

Troisièmement, il ressort aussi de l'analyse présentée ici que les indices de précarité relatifs aux trois types de modèles présentés restent fortement corrélés aux autres indicateurs du marché du travail, des inégalités et de la pauvreté. Deux tendances fortes se dégagent alors, tendances qui se manifestent souvent sous la forme de cercles vicieux, dont il est difficile de s'extraire.

La première de ces tendances peut être déduite de la corrélation positive marquée entre précarité et chômage mais aussi de la relation inverse que l'on observe entre précarité et salaire minimum (là où il y en a un) et entre précarité et productivité. Ces corrélations conduisent à l'hypothèse suivante: dans les pays présentant un fort taux de chômage, les politiques relatives à l'emploi obéissent à des critères principalement quantitatifs, la question de la qualité de l'emploi n'entrant pas en ligne de compte, dans une logique qui prête à controverse.

Pour être viables à moyen et long terme, les stratégies de flexibilité ne peuvent se limiter à l'exploitation du facteur travail (mesures quantitatives); elles doivent aussi garantir la durabilité de ces ressources (mesures qualitatives). La détérioration des conditions de travail et de salaire finira par freiner

le développement productif lui-même, comme le montrent clairement les niveaux de productivité et la part du salaire dans le PIB dans les pays affichant un niveau élevé de précarité. La flexibilité quantitative est, par conséquent, d'un intérêt très incertain pour la compétitivité. Généralement en effet, elle ne permet pas de gains durables en la matière, alors qu'elle provoque des coûts d'inefficacité qui peuvent se multiplier dans un cercle causal.

La seconde tendance se fonde aussi sur la forte corrélation entre précarité et inégalités. À l'exception des Pays-Bas, les sept autres pays qui présentent un indice de précarité élevé, que ce soit en raison de l'insécurité, de la pauvreté, ou pour ces deux raisons à la fois, affichent également les niveaux d'inégalité les plus élevés, leur coefficient de Gini atteignant près de 30 pour cent ou davantage. On peut alors se demander où est la cause et où l'effet, c'est-à-dire si c'est la précarité qui crée les inégalités ou l'inverse, ou alors si nous nous trouvons à nouveau face à un cercle de causalité.

On peut même envisager que ces deux tendances s'inscrivent dans un cercle causal plus large encore, du fait des rétroactions de la précarité, vue comme une conséquence des stratégies de flexibilité quantitative et de leur influence sur les inégalités elles-mêmes.

Nous n'avons pas approfondi ces questions, qui ne constituaient pas l'objet de notre étude et mériteraient certainement des analyses complémentaires. Il n'en demeure pas moins que les corrélations que nous avons fait apparaître entre la précarité et les indicateurs du marché du travail, des inégalités ou de la pauvreté permettent d'affirmer que ces mesures donnent une indication – partielle peut-être – du degré de précarité au travail et pourraient par conséquent être utilisées comme des variables de substitution pour ces aspects.

L'indice de précarité est une mesure extrêmement simple, que l'on pourrait perfectionner, notamment en introduisant une ou plusieurs des autres dimensions de la précarité. Les résultats obtenus seraient alors plus robustes. Cependant, même sous sa forme actuelle, c'est un bon outil pour analyser les marchés du travail, que l'on pourra utiliser avec profit à l'heure d'élaborer des politiques de l'emploi.

Références

- Alaluf, Mateo. 1990: «Emplois atypiques et mouvement syndical en Belgique: la précarité des stratégies», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry Rodgers et Janine Rodgers: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève, Institut international d'études sociales), pp. 217-235.
- Appelbaum, Eileen; Batt, Rosemary. 1994: *The new american workplace* (Ithaca, ILR Press).
- Bezzina, Eusebio. 2012: «Population and social conditions», *Statistics in Focus*, 48/2012, Eurostat. Disponible à l'adresse <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5585412/KS-SF-12-048-EN.PDF/7d87771c-8cc0-4133-a771-56e36ca0903b>> [consulté le 9 novembre 2016].
- BIT. 2015: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Genève).
- . 2012: *Du travail précaire au travail décent: document final du colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter contre l'emploi précaire* (Genève).

- . 2010: *Des politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, Rapport sur l'emploi au titre de la question récurrente, 2010, 99^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève).
- Büchtemann, Christoph; Quack, Sigrid. 1990: «Passerelles ou pièges? Les emplois atypiques en République fédérale d'Allemagne», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry Rodgers et Janine Rodgers: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève, Institut international d'études sociales), pp. 121-164.
- Burchell, Brendan. 1989: «The impact on the individuals of precariousness in the United Kingdom labour market», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry Rodgers et Janine Rodgers: *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Genève, Institut international d'études sociales), pp. 225-248.
- Burgess, John; Connell, Julia. 2006: «Temporary work and human resources management: Issues, challenges and responses», *Personnel Review*, vol. 35, n° 2, pp. 129-140.
- Caire, Guy. 1990: «Le travail atypique salarié en France», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry Rodgers et Janine Rodgers: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève, Institut international d'études sociales), pp. 87-120.
- Cano, Ernest. 2004: «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad», *Mientras tanto*, n° 93, pp. 67-82.
- . 2000: «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», dans l'ouvrage publié sous la direction d'Ernest Cano, Guy Standing et Andrés Bilbao: *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (Alzira (Espagne), Germania), pp. 25-68.
- Carnoy, Martin. 2000: *Sustaining the new economy. Work, family and community in the information age* (New York, Russell Sage). Traduit en français sous le titre *Dans quel monde vivons-nous? Le travail, la famille et le lien social à l'ère de l'information* (Paris, Fayard, 2001).
- Castells, Manuel. 2000: *The information age: Economy, society and culture. Volume 1: The rise of the network society*, deuxième édition (Cambridge, États-Unis, Blackwell). Traduit en français sous le titre *L'Ère de l'information. Tome 1: La Société en réseaux* (Paris, Fayard, 2001, deuxième édition).
- COE (Conseil d'orientation pour l'emploi). 2015: *Les réformes des marchés du travail en Europe*. Disponible à l'adresse <www.coe.gov.fr/Detail-Publication.html%3Fid_article=1276.html> [consulté le 3 décembre 2016].
- Congrès des États-Unis. 1988: *Rising use of part-time and temporary workers: Who benefits and who loses?*, témoignage d'Audrey Freedman, audition devant une sous-commission de la Commission des opérations du gouvernement, Chambre des représentants, 100^e Congrès, 2^e session, 19 mai (Washington, U.S. Government Printing Office).
- Commission européenne. 2005: *Precarious employment in Europe: A comparative study of labour market related risks in flexible economies*, rapport final du projet ESOPE, Direction générale de la recherche et de l'innovation (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne), disponible à l'adresse <https://cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf> [consulté le 9 novembre 2016].
- Coriat, Benjamin. 1993: *El taller y el robot* (Madrid, Siglo XXI).
- Derber, Charles. 1994: «Clintradictions: Clinton, cooperation, and the contradictions of the capitalism», *Tikkun*, septembre-octobre, pp. 15-18.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. 1975: «Unemployment and the "dual labor market"», *The Public Interest*, n° 38, hiver, pp. 67-79.
- Duell, Nicola. 2004: *Defining and assessing precarious employment in Europe: A review of main studies and surveys*, document de synthèse sur le projet ESOPE financé par la Direction générale de la recherche et de l'innovation de la Commission européenne (Munich, Economix Research & Consulting), disponible à l'adresse <www.economix.org/pdf/ECONOMIXanalysis-precarious-employment-Europe.pdf> [consulté le 28 octobre 2016].
- Jones, Owen. 2011: *Chavs: The demonization of the working class* (Londres, Verso).

- Miguélez, Fausto. 1995: «Estrategias e ideologías de la flexibilidad», *Mientras tanto*, n° 60, pp. 71-84.
- ; Prieto, Carlos. 2009: «Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad*, vol. 46, n° 1-2, pp. 275-287.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2014: *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014* (Paris, Éditions OCDE), disponible à l'adresse <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr> [consulté le 9 novembre 2016].
- . 2013 et 2004-2009: *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (Paris, Éditions OCDE), disponible à l'adresse <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr> [consulté le 9 novembre 2016].
- Piazza, Gabriele; Myant, Martin. 2015: *Italy's labour market reforms of 2012: Did they reduce unemployment?*, Working Paper 2015:11 (European Trade Union Institute).
- Prieto, Carlos. 1991: «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», dans l'ouvrage publié sous la direction de Fausto Miguélez et Carlos Prieto: *Las relaciones laborales en España* (Madrid, Siglo XXI), pp. 185-210.
- Ramos Díaz, Luis Javier. 2004: «Empleo precario en España: una asignatura pendiente», dans l'ouvrage coordonné par Vincenç Navarro: *El estado de bienestar en España*, établi à partir des communications présentées lors du séminaire tenu sous le même titre les 18 et 19 décembre 2003 (Barcelone, Universidad Menéndez Pelayo), disponible à l'adresse <<http://asambleademajaras.com/documentacion/pdf/libro/16801121-Navarro-V-et-al-El-Estado-de-Bienestar-en-Espana-2004.pdf>>, pp. 103-132.
- . 2000: «Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres mercados de trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido», *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*, n° 3, pp. 21-44.
- Recio, Albert. 2007: «Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo», communication présentée lors du congrès *El desafío del desarrollo humano. Propuestas locales para otra globalización*, organisé à Bilbao par l'Université du Pays basque, 8-10 février, disponible à l'adresse <<http://docplayer.es/10677854-Precariedad-laboral-del-neoliberalismo-a-la-busqueda-de-un-modelo-alternativo.html>> [consulté le 31 octobre 2016].
- . 2001: «Una nota sobre los bajos salarios en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 18, pp. 15-46.
- Rodgers, Gerry. 1990: «Le débat sur le travail précaire en Europe de l'Ouest», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry Rodgers et Janine Rodgers: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève, Institut international d'études sociales), pp. 1-19.
- ; Rodgers, Janine. 1990: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève, Institut international d'études sociales).
- Rubery, Jill. 1990: «Le travail précaire au Royaume-Uni», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry Rodgers et Janine Rodgers: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève, Institut international d'études sociales), pp. 57-85.
- Segura, Julio; Durán, Federico; Toharia, Luis; Bentolila, Samuel. 1991: *Análisis de la contratación temporal en España* (Madrid, ministère du Travail et de la Sécurité sociale).
- Standing, Guy. 2011: *The precariat. The new dangerous class*, Londres et New York, Bloomsbury Academic. [À paraître en français sous le titre *Le précaire, la nouvelle menace*, Les éditions de l'Opportun, 2017]
- . 2008: «Economic insecurity and global casualisation: Threat or promise?», *Social Indicators Research*, vol. 88, n° 1, pp. 15-30.
- . 2000: «Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil», dans l'ouvrage publié sous la direction d'Ernest Cano, Guy Standing et Andrés Bilbao: *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (Alzira (Espagne), Germania), pp. 95-143.
- . 1986: *Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom* (Genève, BIT).

- Sylos Labini, Paolo. 1964: «L'emploi précaire en Sicile», *Revue internationale du Travail*, vol. 89, n° 3 (Genève, BIT), pp. 302-321.
- Szabó, Katalin; Négyesi, Áron. 2005: «The spread of contingent work in the knowledge-based economy», *Human Resource Development Review*, vol. 4, n° 1, pp. 63-85.
- Toharia, Luis (directeur de publication). 2005: *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico* (Madrid, ministère du Travail et de la Sécurité sociale).

