

L'état de la précarité d'emploi en Europe

23 décembre 2013



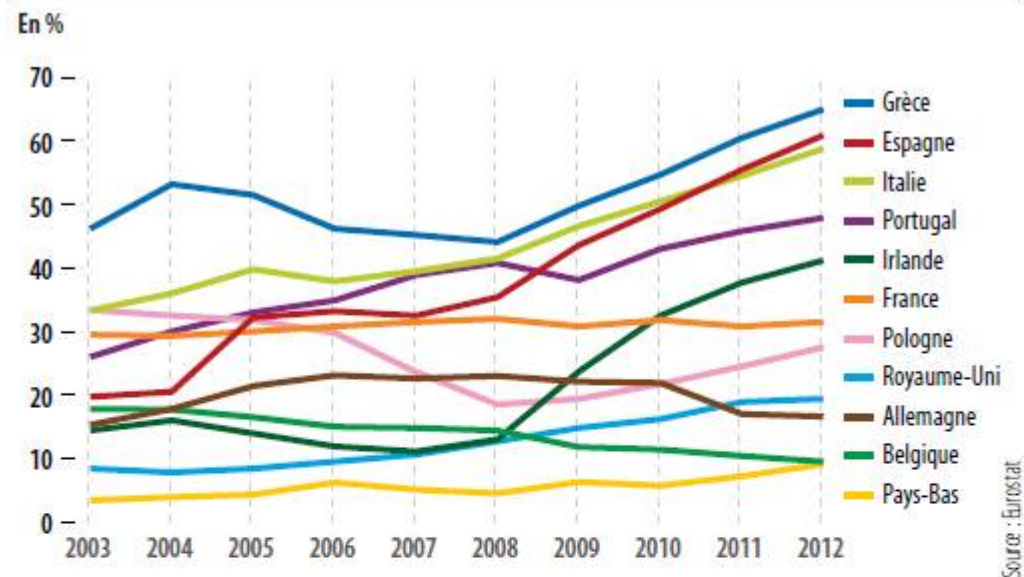
Tout le monde le voit, chacun le croise. Mais sa définition donne encore lieu à de sévères joutes. Car l'emploi précaire prend en Europe des formes multiples, impossibles à cerner en un critère unique. Du coup, certains analystes préfèrent s'en tenir à la forme juridique et parlent uniquement de « formes particulières d'emploi », ou encore de « formes atypiques ». Atypiques notamment par rapport à ce qui reste en Europe la réalité dominante : le contrat à durée indéterminée dont bénéficient 80 % des salariés de l'Union, selon la Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail [1]. Atypiques également par rapport au contrat à temps plein, alors que le temps partiel représente aujourd'hui 19,2 % des emplois.

Ces « formes atypiques » de travail regroupent un ensemble très disparate de situations : contrat à durée déterminée, intérim, travail saisonnier, temps partiel, travail indépendant... Des formes juridiques qu'il est parfois possible de quantifier de manière très globale. Ainsi, selon Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne, l'ensemble des formes de contrats temporaires (CDD, intérim) représentent aujourd'hui 15,7 % de l'emploi salarié total. Un chiffre qui a baissé depuis 2007 puisqu'il s'élevait alors à 19 %. Paradoxe ? Non, car entre-temps, sous l'effet de la crise, le chômage a explosé dans l'Union, surtout au Sud. Or en période de difficultés, ces salariés sont les premiers que les entreprises renvoient. Comme le note un récent rapport de la Commission européenne à propos de la destruction d'emploi : « Les cinq dernières années ont été préjudiciables pour l'emploi permanent, mais la plus grande charge de l'ajustement a pesé principalement sur les emplois temporaires » [2]

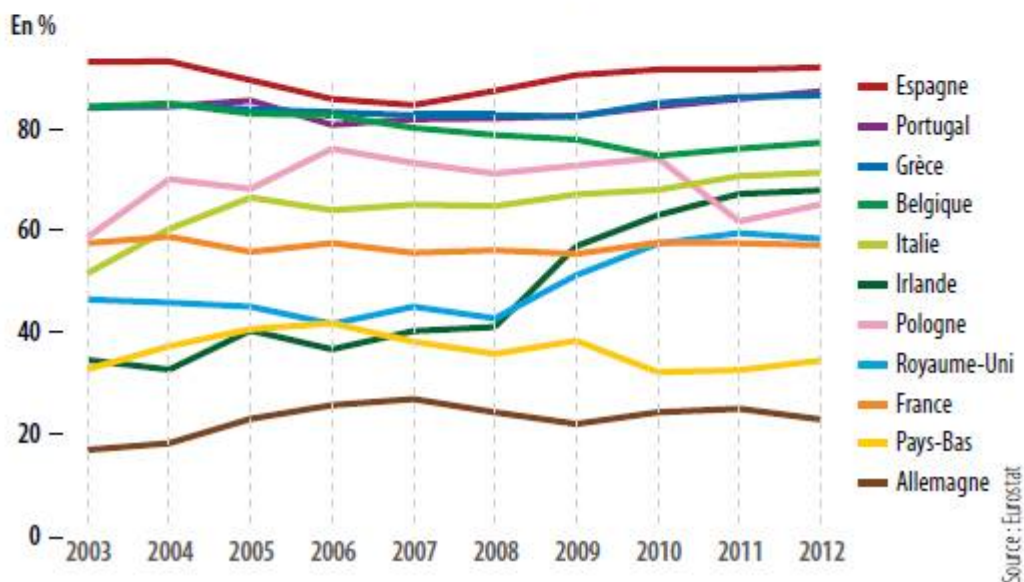
En outre, l'emploi atypique évolue aussi de l'intérieur. Des formes « très atypiques » se développent, tels les CDD et les temps partiels très courts, voire le contrat zéro heure qui se développe notamment au Royaume-Uni et dans lequel l'employeur ne s'engage à fournir aucune quantité d'heures minimale à l'employé, se contentant de l'appeler quand il en a besoin. Pour l'instant, ces formes très atypiques ne sont pas définies de la même façon d'un pays à l'autre, ni quantifiées avec une précision suffisante [3] Autre phénomène encore plus difficile à cerner statistiquement : celui des salariés poussés contre leur gré vers l'autoentrepreneuriat par leur employeur.

L'INSTABILITÉ CONTRACTUELLE PLUS FORTE LÀ OÙ LA CRISE L'EST AUSSI

Évolution du temps partiel subi (2003-2012)



Évolution du travail temporaire subi (2003-2012)



Choisie ou subie ?

Ces différentes incertitudes statistiques donnent des arguments à ceux qui mettent en doute l'ampleur de la précarité, voire la pertinence du concept. Sans doute, tout cela existe, avancent-ils, mais il n'y a rien de nouveau sous le soleil. Le travail saisonnier, par exemple, a toujours existé. Et depuis longtemps, certains salariés ont préféré changer régulièrement d'horizon, aller d'employeur en employeur. Être mobile n'est pas forcément être précaire. Au XIXe siècle, ces ouvriers nomades, souvent frondeurs, avaient un surnom : les Sublimes. Mais s'ils pouvaient bouger à leur gré, c'est parce qu'ils bénéficiaient d'une compétence très recherchée. Aujourd'hui, de même, des experts à la technicité rare sur le marché du travail peuvent prendre le risque de la mobilité permanente. Mais ils sont, surtout en temps de crise et de chômage élevé, une minorité. De fait, lorsqu'Eurostat sonde les salariés européens en contrat temporaire (voir infographie), la majorité d'entre eux, environ 60 %, déclarent que s'ils sont dans cette situation, c'est parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi permanent. Un pourcentage qui atteint des sommets en Espagne (91,9 %), au Portugal (85,7 %), ou en Italie (71,2 %). En France, ce taux est plus bas (56,9 %).

Certes, ces différences reflètent la trajectoire historique et économique de chaque pays, ses modes de vie, son système juridique. Dans certains cas, comme au Royaume-Uni, le CDI est traditionnellement moins protecteur que dans d'autres. Pour autant, et même si Eurostat note que les chiffres sur ce sujet sont moins fiables que dans d'autres pays, le pourcentage de ces contrats temporaires subis, qui n'était que de 46,2 % en 2003, a grimpé au Royaume-Uni jusqu'à 58,2 % aujourd'hui.

Autre forme d'emploi atypique : le temps partiel est considéré comme subi (voir infographie) par 27,6 % des salariés concernés selon les données d'Eurostat. Avec là, encore des niveaux spectaculaires dans le sud de l'Union : 65 % en Grèce, 60,9 % en Espagne. Soit près de deux fois plus qu'en France (31,5 %) et presque quatre fois plus qu'en Allemagne (16,6 %).

Les femmes et les enfants d'abord

Ce qui par ailleurs est vérifié dans l'ensemble de l'Europe, c'est que les formes atypiques d'emploi touchent surtout deux catégories de la population : les jeunes et les femmes. Les premiers sont particulièrement concernés par le travail temporaire et la coupure est très nette avec les générations précédentes, comme le montre l'enquête européenne sur les conditions de travail. Si 85 % des salariés de plus de 45 à 54 ans

bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, et si c'est encore le cas de 76 % des 25-34 ans, seuls 50 % des salariés relèvent de ce statut d'emploi. Pour les plus qualifiés des jeunes, il s'agit sans doute d'un sas, beaucoup plus long que celui de leurs aînés, vers le CDI. Pour les moins qualifiés, il signifie souvent une alternance entre contrats courts et chômage. Quant au temps partiel, le déséquilibre de genre, cette fois, est net dans l'Union européenne : si 7 % des hommes ont un temps de travail inférieur à 20 heures par semaine, c'est le cas de 19 % des femmes.

Les différentes formes d'emploi atypique ont souvent un impact direct sur le niveau de vie des individus et de leur famille. Plus de la moitié des salariés concernés, interrogés au cours de l'enquête européenne, indiquent avoir des difficultés à boucler les fins de mois. D'autant que beaucoup d'emplois atypiques sont assortis de prestations sociales plus faibles que les CDI. Et que les titulaires de contrats à durée déterminée ou les intérimaires ont d'autant plus de mal à défendre leurs droits qu'ils craignent ne pas être reconduits.

Ainsi, à défaut d'un critère unique définissant l'emploi précaire, se dessine un faisceau d'indices régulièrement concordants : un statut juridique qui est souvent subi et se traduit par des difficultés économiques, mais aussi sociales et psychologiques. Car l'une des principales conséquences de la précarité dans l'emploi, c'est l'incapacité pour celui qui la subit longtemps, dans les formes extrêmes surtout, à organiser sa vie, à se projeter avec un minimum de sérénité dans l'avenir.

Yann Mens

Extrait de « Les précaires ne se laissent pas faire » [Alternatives Internationales](#) n° 61, décembre 2013.

Photo / © defun - Fotolia.com

[1] Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, Dublin, Bruxelles, 2011.

[2] [EU Employment and Social Situation](#), Quarterly Review, Commission européenne, Bruxelles, septembre 2013.

[3] [Flexible forms of work : very atypical contractual arrangements](#), A. Broughton et al., Eurofound, Dublin, Bruxelles, 2010.

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Analyses](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inequalitywatch.eu/L-etat-de-la-precarite-d-emploi-en-Europe>