

**E.N.S.S.I.B**  
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE  
DES SCIENCES DE L'INFORMATION  
ET DES BIBLIOTHEQUES

**UNIVERSITE  
CLAUDE BERNARD  
LYON I**

**DESS en INFORMATIQUE DOCUMENTAIRE**

**Rapport de Recherche Bibliographique**

**Les causes de la précarisation du travail  
en relation avec l'organisation  
et les conditions du travail**

Geneviève MARGUET

sous la direction du Professeur C. TEYSSIER-COTTE  
Chef du service de Médecine du Travail et des Risques Professionnels  
Centre Hospitalier et Universitaire  
BESANCON (Doubs)

1993

g

E.N.S.S.I.B  
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE  
DES SCIENCES DE L'INFORMATION  
ET DES BIBLIOTHEQUES

UNIVERSITE  
CLAUDE BERNARD  
LYON I

DESS en INFORMATIQUE DOCUMENTAIRE

## Rapport de Recherche Bibliographique

Les causes de la précarisation du travail  
en relation avec l'organisation  
et les conditions du travail

Geneviève MARGUET

sous la direction du Professeur C. TEYSSIER-COTTE  
Chef du service de Médecine du Travail et des Risques Professionnels  
Centre Hospitalier et Universitaire  
BESANCON (Doubs)

1993

1993  
ID  
9

38 f.

30798

## Rapport de Recherche Bibliographique

**Titre:** Les causes de la précarisation du travail en relation avec l'organisation et les conditions du travail

**Auteur:** Geneviève MARGUET

**Descripteurs:** travail précaire - emploi précaire - travail temporaire - travail intérimaire - travail non permanent - travail atypique - travail flexible - formes particulières d'emploi - travail intermittent - travail intermédiaire - travail saisonnier - sous-traitance - travail en régie - travail à domicile - segmentation de l'emploi - précarisation - flexibilité - organisation du travail - conditions de travail - nouvelles technologies - technologies flexibles - changement de technologies - automation - automatisations

**Keywords:** atypical employment - temporary employment - employment opportunity - precarious employment - labour flexibility - temporary worker - casual worker - seasonal worker - subcontracting - work at home - conditions of employment - working conditions - work organization - technological change - automation

## I. PRESENTATION DU THEME

Le sujet "les causes de la précarisation du travail en relation avec l'organisation et les conditions du travail" a été choisi par Madame le Professeur TEYSSIER-COTTE, Chef du Service de Médecine du Travail et des Risques Professionnels au CHU de BESANCON (Doubs).

Depuis une dizaine d'années, les préoccupations des observateurs du monde de la santé au travail, dont font partie les médecins du travail, reflétaient un grand sentiment d'inquiétude face aux conséquences de la précarisation croissante du travail.

C'est pourquoi le thème "Santé - Précarisation - Travail précaire: des questions en santé publique sur l'organisation du travail - Des interrogations sur la pratique en Médecine du Travail" a été retenu pour les XXIIIèmes Journées de Médecine du Travail qui se dérouleront à BESANCON en juin 1994.

Mais s'est-on intéressé aux causes de la précarisation du travail, notamment à celles qui se trouvent dans l'organisation du travail? C'est ce que se propose de faire cette recherche bibliographique.

Qu'il me soit permis de dédier cette recherche à tous les salariés qui font les frais de la précarisation du travail et dont la dignité de travailleur est bafouée par les lois économiques.

## II. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

## II.A. La recherche manuelle

### II.A.1. La recherche des définitions

Mes premières recherches ont porté sur les définitions des concepts que recouvre celui de “travail précaire”, dans les encyclopédies Universalis, Larousse et Robert.

J’ai pu consulter le thésaurus d’information politique, économique et sociale BIPA de 1992 à l’URFIST de Lyon.

### II.A.2. La recherche en Bibliothèque

#### II.A.2.a. Les lieux de recherche

J’ai consulté les fichiers matières

\* des Bibliothèques Universitaires de:

- L’ENSSIB
- Lyon I (La Doua)
- Lyon II (Bron)
- Besançon

\* des Bibliothèques spécialisées telles que:

- celle du centre de Médecine du travail de Pontarlier.
- celle attachée au service de Médecine du travail de la faculté

de Besançon.

\* la Bibliothèque du BIT (Bureau International du Travail) à Genève.

\* le centre de documentation de l’INSEE à Besançon.

#### II.A.2.b. L’intérêt de la recherche manuelle

L’étape de la recherche manuelle a duré deux mois et me paraît indispensable pour cerner les limites d’un sujet aussi vaste. Dans un premier temps, j’ai visionné tous les ouvrages traitant du sujet pour repérer les titres de chapitres qui me semblaient pertinents. J’ai lu quelques ouvrages de référence dont je me suis largement inspirée dans ma synthèse et que je citerai à de nombreuses reprises.

La recherche manuelle m’a permis une récolte par “butinage”, en visualisant les thèmes proches, en étudiant les renvois à d’autres thèmes.

Voici à titre d’exemples les thèmes qui m’ont apporté des ouvrages pertinents. Je constate que le choix des concepts est différent selon la bibliothèque.

\* à la bibliothèque universitaire de Besançon:

- travail temporaire
- travail-précarisation
- travail-organisation
- travail-organisation-technologie nouvelle
- travail-sociologie
- travail (marché du )

\* à la bibliothèque universitaire de Lyon II:

- travail temporaire
- travail intérimaire
- travail atypique
- emploi précaire
- travail (marché du )
- travail (organisation)

### **II.A.3. le résultat de la recherche manuelle**

J'ai déduit de la consultation d'ouvrages en bibliothèque:

\* la nécessité d'une définition du concept travail précaire dont je me suis entretenue avec le Professeur Teyssier-Cotte, qui me permette de cerner les limites du sujet.

\* le domaine de recherche le plus pertinent: à savoir le domaine sociologie du travail,, éventuellement le domaine de l'ergonomie. Par contre le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail (dont fait partie la médecine du travail) m' a semblé moins pertinent car il a analysé en priorité les conséquences de la précarisation du travail.

Donc la recherche manuelle a été pour moi l'étape indispensable et déterminante puisqu'elle m' a permis de faire ensuite:

\* le choix du domaine des banques de données que j' interrogerai en recherche automatisée.

\* le choix des mots-clés retenus pour ces interrogations.

### **II.B. La recherche automatisée**

La recherche automatisée nous offre la possibilité de puiser dans les "gisements d'information" que sont les banques de données grâce à des technologies développées:

- les télécommunications
- des supports d'informations à grande capacité que sont les CD-ROM (compact disc read only memory).

## II.B.1. Le choix des banques de données

J'ai choisi des banques de données répondant aux trois critères suivants:

- banques bibliographiques.
- traitant du travail
- à orientation sociologique, éventuellement ergonomique.

Je me suis aidée du répertoire des banques de données de l'ADBS (Association française des Documentalistes et des Bibliothécaires Spécialisés) de 1992. J'ai sélectionné:

### \* Sur le serveur Dialog:

Dialog est le premier serveur mondial, aux E.U., inscrivant à son catalogue plus de 400 banques de données.

#### - Social Scisearch (n°7)

*Producteur:* Institute for Scientific Information.

*Domaines nous intéressant:* économie, sociologie, statistiques.

*Données:* internationales.

*Langue:* anglais.

*Début:* 1972

*Mise à jour:* hebdomadaire.

#### - Sociological Abstracts (n°37)

*Producteur:* Sociological Abstracts.

*Domaines nous intéressant:* économie, sociologie, développement

*Données:* internationales.

*Langue:* anglais.

*Début:* 1963

*Mise à jour:* cinq fois par an.

#### - PAIS International (n°49)

*Producteur:* The Public Affairs Information Services.

*Domaines nous intéressant:* économie, législation, sociologie

*Données:* USA et internationales.

*Langue:* anglais.

*Début:* 1972

*Mise à jour:* mensuelle.

#### - Occupational Safety and Health (n°161)

*Producteur:* National Institute for Occupational Safety and Health.

*Domaines nous intéressant:* santé au travail, ergonomie.

*Données:* toutes les publications du producteur; des références internationales considérées comme pertinentes dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.



*Langue:* anglais.

*Début:* 1973

*Mise à jour:* quatre fois par an.

**- Delphes European Business (n°481)**

*Producteur:* Chambre de Commerce et d'industrie de Paris.

*Domaines nous intéressant:* économie, activité des entreprises, industrie, commerce, services, gestion des entreprises.

*Données:* France (45%); Europe (35%); internationales (20%).

*Langue:* les résumés sont en français.

*Début:* 1980

*Mise à jour:* hebdomadaire.

\* grâce au BIT (Bureau International du Travail à Genève)

**- Labordoc**

*Producteur:* BIT: Service Central de bibliothèque et de documentation.

*Domaines :* les questions du travail dans le monde entier: relations de travail, droit de travail, formation professionnelle et tous les aspects liés à l'économie, développement social, changement technologique.

*Données:* Références bibliographiques d'articles de périodiques, de monographies, de rapports.

*Langue:* anglais (60%); français (20%); espagnol (10%)

*Début:* 1965

*Mise à jour:* mensuelle.

*Aide:* il existe un thésaurus BIT trilingue éd.1985.

*Serveur:* Esa IRS; Orbit; Télésystèmes Questel.

\* sur le serveur l'Européenne de Données

L'Européenne de Données est un serveur français donnant accès à environ 40 banques de données.

**- Sphinx**

*Producteur:* INSEE (Institut National de la statistique et des études économiques)

*Domaines :* Références bibliographiques sur l'ensemble de la vie économique, démographique et sociale en France. Quelques références en provenance de l'étranger.

*Données:* Indexation exhaustive de la production INSEE. Indexation quasi exhaustive de la production des services statistiques des autres ministères. Indexation sélective d'autres ouvrages et périodiques, selon la pertinence qu'ils présentent pour Sphinx.

*Langue:* français

*Début:* 1971 pour les publications de l'INSEE et 1977 pour les autres publications.

*Mise à jour:* bimensuelle.

\* sur CD-ROM

- la base de données du CIS:

*Producteur:* le CIS (Centre International d'Informations de Sécurité et de Santé au Travail du BIT)

*Domaines :* La sécurité et la santé au travail sous tous ses aspects techniques de sécurité, hygiène industrielle, médecine du travail, formation à la sécurité, ergonomie, prévention des risques professionnels.

*Données:* Références bibliographiques d'articles de périodiques (45%), de monographies (27%), de normes (20%), de lois et réglementations, de notices d'information.

*Langue:* anglais (50%); français (18%); allemand (13%)

*Début:* 1974

*Mise à jour:* tous les 2 mois.

*Aide:* il existe un thésaurus CIS

*Serveur:* Esa IRS; Télésystèmes Questel.

*Autres accès:* La base est disponible sur CD-ROM: CCINFO disc B2.

- Francis

*Producteur:* CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique)-CDHS (Centre de documentation sciences humaines).

*Domaines :* Sciences humaines, sociales, économie.

*Données:* bibliographiques mondiales.

*Langue:* français et anglais

*Début:* 1972. Le CD-ROM consulté recouvre des références de janvier 1984 à décembre 1990.

*Mise à jour:* trimestrielle.

*Autres modes d'accès:* sur les serveurs Télésystèmes Questel et l'Européenne de données ainsi qu'en accès kiosque sur Minitel (36-29)

- Téléthèses

*Producteur:* Ministère de l'Education Nationale, Direction de la Programmation et du Développement Universitaire (DPDU); Institut de l'Information Scientifique et Technique (INIST-CNRS), service Thésa; Bibliothèque interuniversitaire de Clermont-Ferrand.

*Domaines :* thèses, recherches en cours.

*Données:* références bibliographiques des thèses soutenues en France en sciences, droit, lettres, sciences humaines et sociales, théologie, économie, gestion, médecine,

pharmacie,médecine vétérinaire.

*Langue:* français et anglais

*Début:* 1972 ; 1983 pour le domaine de la santé. Le CD-ROM consulté est l'édition 1992.

*Mise à jour:* mensuelle.

*Autres modes d'accès:* sur le serveur Sunist ainsi qu'en accès kiosque sur Minitel (36-15 SUNK THE,36-16 SUNIST THE).

## II.B.2. Les stratégies de recherche

### II.B.2.a. Généralités

La difficulté de ma recherche porte sur la limitation du sujet "la précarisation" à ses causes. Le mot "causes" est un mot vide, sans signification pour une interrogation. Je dois donc interroger sur le concept très général de "travail précaire" croisé avec celui d'"organisation ou condition du travail".

### II.B.2.B. Les résultats

#### \* sur le serveur Dialog

J'ai choisi d'interroger simultanément (en "one search") les cinq banques décrites ci-dessus: Social Scisearch (n°7), Sociological abstracts (n°37), Pais international (n°49), Delphes European Business (n°481) et Occupational Safety and Health (n°161).

L'inconvénient de ce mode d'interrogation est de ne pas pouvoir travailler sur les descripteurs, trop différents d'une banque à l'autre. J'ai du donc rassembler dans mon interrogation le maximum de synonymes.

#### - 1° interrogation

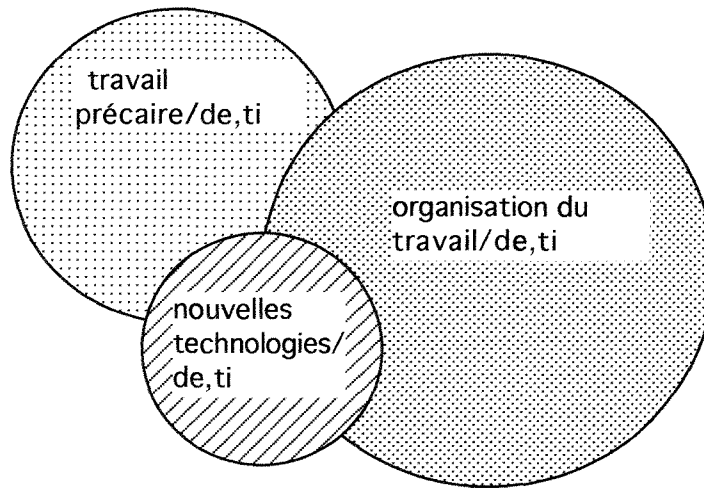
?ds

S1	39560	trava?
S2	96736	emplo?
S3	73459	labo?
S4	152149	work?
S5	194610	S1 or S2 or S3 or S4
S6	111	S5(3N)preca?/de,ti,id
S7	927	S5(3N)tempora?/de,ti,id
S8	499	S5(3N)(atypi? or flexib?)/de,ti,id
S9	3	S5(3N)forme?(W)particuliere?/de,ti,id
S10	526	S5(3N)(intermittent? or segment?)/de,ti,id

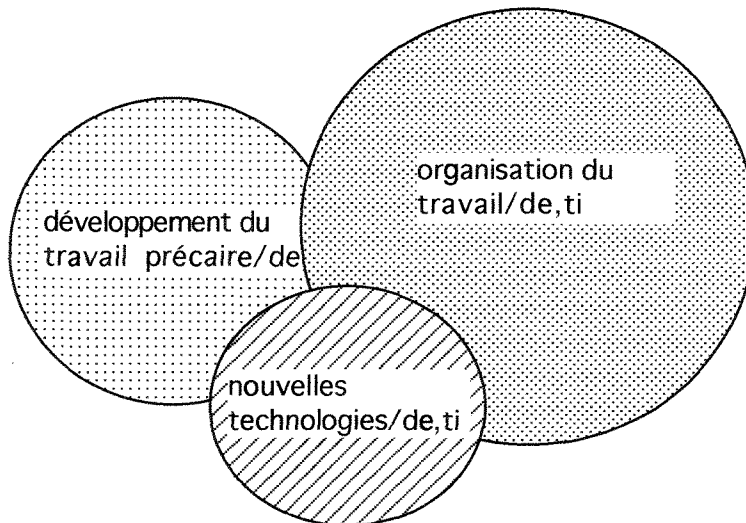
S11	688	S5(3N)(casual or opportunity)/de,ti,id
S12	2613	S6 or S7 or S8 or S9 or S10 or S11
S13	19600	(organi?ation or condition?)(2N)S5
S14	296	S12 and S13
S15	9229	(nouvelle? or flexib? or change?)(S)technolog?
S16	15151	S15 or automation
S17	40	S12 and S16
S18	317	S14 or S17
S19	276	S18/de,ti
S20	232	S19 and LA=(eng? or fre?)
S21	50	(develop? or increas? or “expan?”)(S)S12
S22	9	S21 and S13
S23	2	S21 and S16
S24	9	S22 or S23

Notons que les banques n°7, 49 n'ont pas donné de réponses. Une réponse de la banque n°161 visualisée n'est pas pertinente pour notre sujet. Deux réponses des banques n°37 et 481 visualisées nous semblent pertinentes.

Nous pouvons résumer notre première interrogation par les schémas suivants:



résultat du croisement: travail précaire/de,ti et (organisation du travail/de,ti ou nouvelles technologies/de,ti) = 232 documents



résultat du croisement: développement du travail précaire/de,ti et (organisation du travail/de,ti ou nouvelles technologies/de,ti) = 9 documents

## - 2° interrogation

Je sélectionne les 2 banques qui ont donné des réponses pertinentes à ma première interrogation.

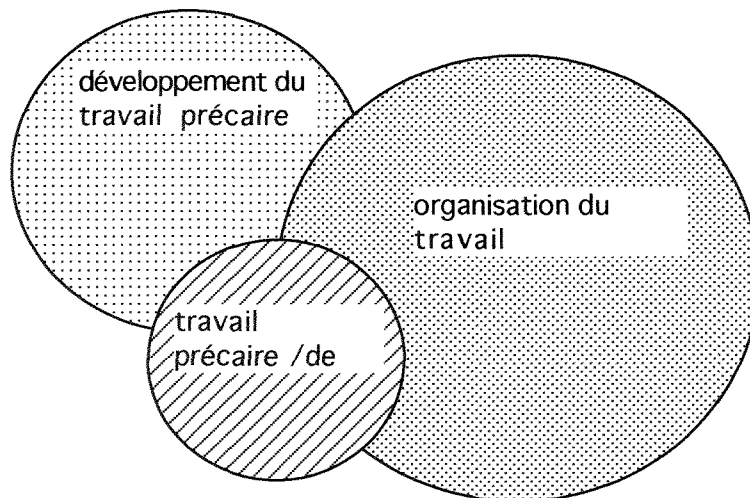
Je considère qu'il est pertinent d'interroger sur le concept "développement du travail précaire" mais je choisis de ne plus limiter ce terme aux champs descripteurs et titres. Je garde ce terme enrichi de synonymes en langage libre. Je le croiserai avec "travail précaire" en descripteur puis avec le concept "organisation ou condition de travail".

?ds

S1	161396	trava? or emplo? or labo? or work?
S2	1250	S1(3N)(preca? or tempora? or atypí?)
S3	1094	S1(3N)(flexib? or intermittent? or segment?)
S4	521	S1(3N)(casual or opportunity)
S5	2726	S2 or S3 or S4
S6	535	(develop? or increas? or augmentation?)(S)S5
S7	57	(croissance? or accroissement? or essor?)(S)S5
S8	192	(progress? or growth? or deployment? or exten?)(S)S5
S9	689	S6 or S7 or S8
S10	898	S5/de
S11	120	S9 and S10
S12	17565	S1(2N)(organi?ation? or condition?)
S13	21	S12 and S11

La deuxième interrogation me donne 21 documents: 17 pour la banque Sociological Abstracts (n°37) dont 8 sont pertinents, 4 pour la banque Delphes (n°481) dont 3 sont retenus pour leur pertinence.

Ma 2° interrogation peut se résumer par le schéma suivant:



résultat du croisement: développement du travail précaire et travail précaire/de et organisation du travail = 21 documents

\* Sphynx sur le serveur l'Européenne de données

Nous constatons, avec l'aide de notre professeur, que "travail précaire" n'est pas un descripteur sur Sphynx. Nous choisissons d'introduire "travail adj précaire" en langage libre (=13 documents) ainsi que le terme "précarisation" (=17 documents différents à un près) . Nous pensons que "précarisation" est plus pertinent et nous retenons tous les documents de l'intersection "précarisation" et travail /de, soit 15 documents.

\* Interrogation de la banque Labordoc par le service de la bibliothèque du BIT

Le descripteur anglais utilisé est "atypical employment". Il est croisé à "conditions de travail", ce qui donne

139 documents pour l'Europe

160 documents pour l'Amérique du Nord.

L'interrogation ayant été très généraliste, le pourcentage de documents pertinents pour notre sujet est très faible (7%). Mais le résultat de cette interrogation a été très formateur pour le choix des synonymes utilisés ensuite lors de nos recherches en ligne.

#### \* Interrogation au BIT de la base CIS sur CD-ROM

Cette base est interrogée avec les descripteurs suivants, avec l'aide d'une documentaliste: travail atypique, travail temporaire, travail non permanent en français et en anglais. 29 documents sont tirés dont un seul est pertinent pour les données chiffrées.

#### \* Interrogation de Francis en CD-ROM

Les descripteurs suivants ont donné des documents:

- travail précaire: 22 documents
- emploi précaire: 38 documents
- travail temporaire: 78 documents
- travail flexible: 1 document

Seuls les descripteurs anglais "temporary work" et "temporary employment" ont donné 15 documents.

Au total 127 documents différents ont été trouvés sur Francis; 31 sont retenus pour leur pertinence quant au sujet.

#### \* Interrogation de Téléthèses sur CD-ROM

Rechercher une thèse propose huit critères de recherche dont un critère

- par sujet, seulement pour les thèses postérieures à 1985
- par mot du titre pour toutes les thèses.

J'ai interrogé sur les sujets

- travail précaire: 2 documents
- emploi précaire: 2 documents

Par contre "travail temporaire" ne donne aucun résultat. Le terme "travail précaire" a été préféré.

J'ai interrogé sur les mots du titre

- préca\* donne 8 documents
- tempora\* donne 13 documents

La consultation du dictionnaire des termes-sujets m'a permis de retirer des documents des sujets suivants:

- flexibilité du travail: 2 documents
- organisation du travail et mutations technologiques: 3 doc.
- organisation du travail et gestion du personnel; 1 document.

Sur Téléthèses 23 documents différents ont été consultés; 8 sont gardés en raison de leur pertinence.



### II.B.3. Le nombre de documents pertinents ou la mesure du “bruit”

Toutes recherches groupées, y compris la recherche manuelle, nous avons récolté au total 585 documents dont 140 ont été retenus pour leur pertinence, soit 24%.

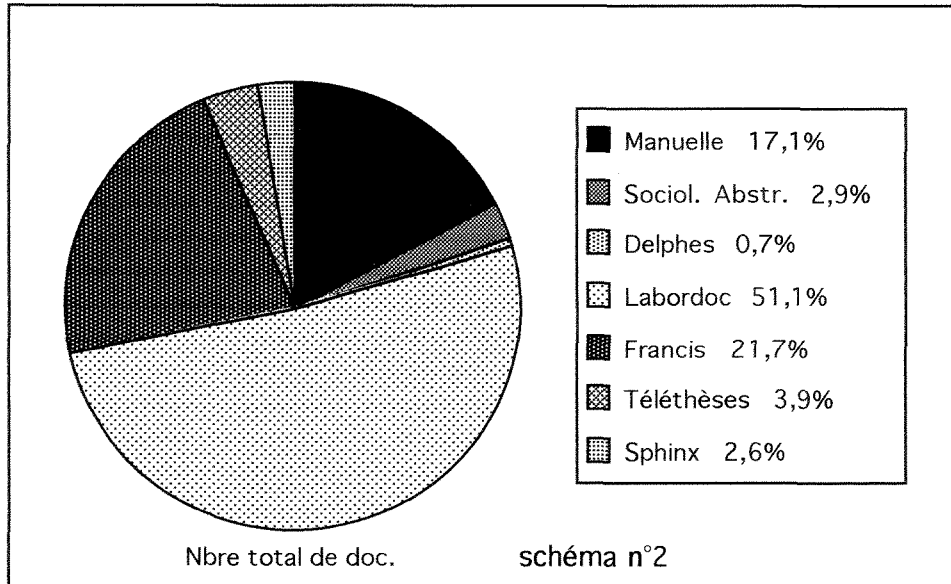
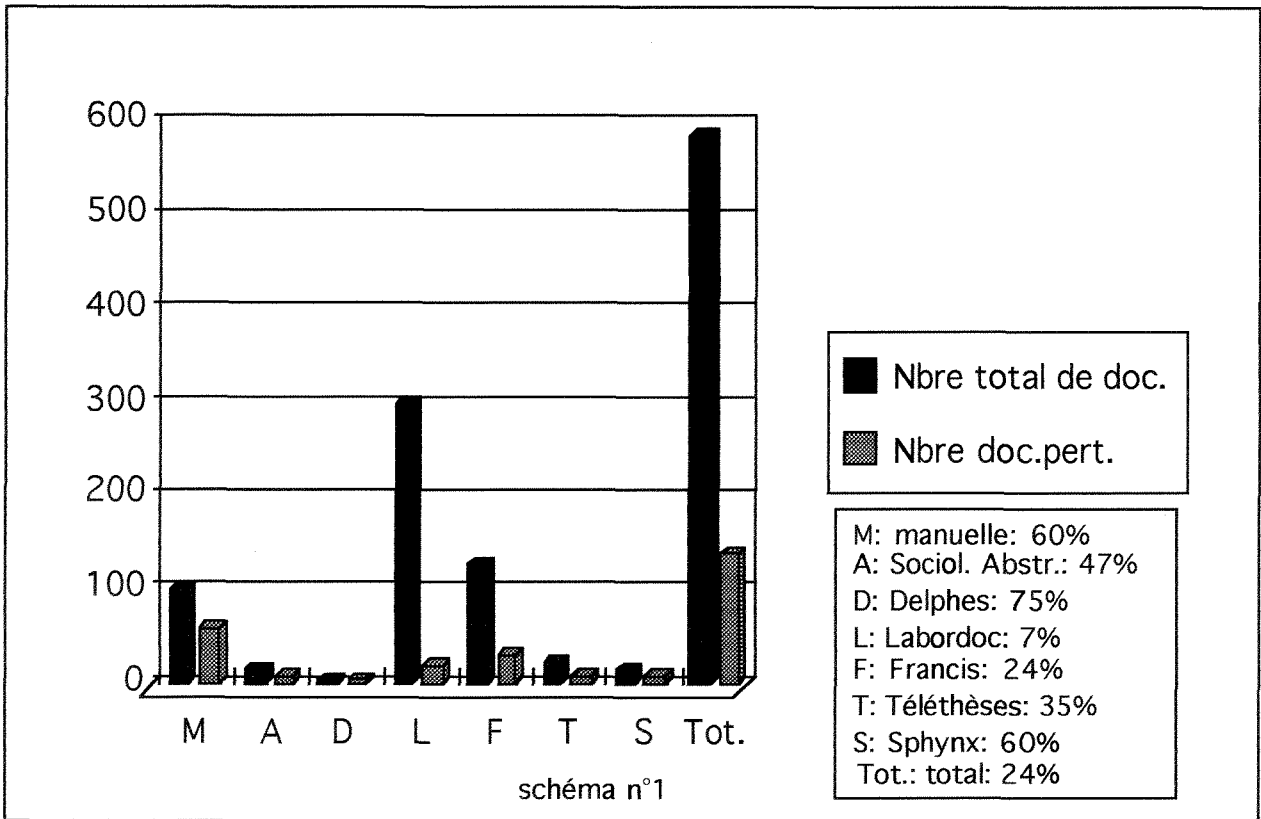
10 documents ont été tirés de modes de recherches différentes: 8 ont été issus de 2 recherches différentes et 2, de 3 recherches différentes. Ce sont les “doublons”. Au total ma bibliographie comporte 128 documents.

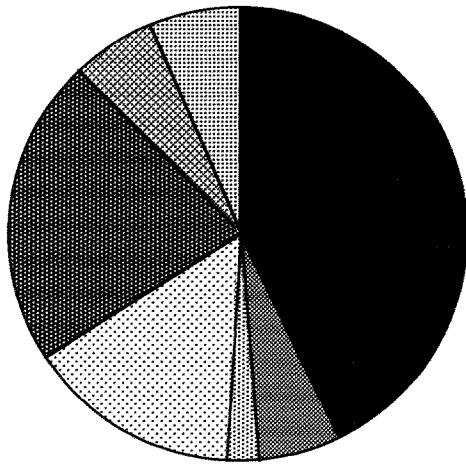
J’ai construit trois graphiques qui montrent:

- pour chaque banque: le nombre total de documents retirés et le nombre de documents jugés pertinents ainsi que le taux de pertinence pour chaque recherche (schéma n°1)

- les documents totaux récoltés: leur proportion par mode de recherche (schéma n°2)

- les documents pertinents: leur proportion par mode de recherche (schéma n°3)





Nbre de doc. pertinents

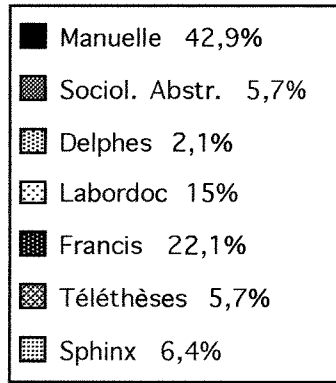


schéma n°3

### III. SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE

### **III.A. L'émergence du concept travail précaire**

L'emploi change dans sa structure. Il ne s'appréhende plus seulement en terme de travail ou de chômage, mais aussi en "formes particulières d'emploi" autant de positions intermédiaires oscillant entre activité permanente et absence totale d'emploi. "Ces formes d'emploi ont certes toujours existé, ce qui change, c'est leur place: pratiques jadis marginales, elles font partie intégrante de la logique des entreprises et de leur gestion du personnel." (27). Je dirais même qu'elles constituent une nouvelle stratégie d'entreprises à la recherche de souplesse pour leur production.

D'autre part, les personnes qui occupent les emplois précaires sont contraintes de le faire, faute de mieux, étant donné la morosité du marché du travail en terme de proposition d'emplois.

Les changements de l'emploi se situent dès le début des années 70. Les formes alors nouvelles d'emploi ont fait l'objet d'analyses économiques et d'études descriptives. C'est avec les travaux préparatoires du VII<sup>e</sup> plan que ce phénomène a commencé d'être intégré dans les préoccupations de politique économique concernant le marché du travail. La plus grande partie des travaux descriptifs de ce phénomène se situe de 1975 à 1985, décennie correspondant à la montée de la précarisation.

### **III.B. Les définitions**

Les nouvelles formes d'emploi sont celles qui ont rompu avec les caractéristiques de la forme dite normale du travail, c'est à dire:

- le contrat à durée indéterminée
- l'affectation à un lieu de travail, à des conditions d'hygiène et de sécurité définies
- un lien salarial avec un employeur responsable des conditions du travail
- l'accès à la formation permanente
- le droit à la représentation, à la participation, à l'action collective
- la reconnaissance d'une qualification, une rémunération et des avantages acquis.

Le premier critère de rupture avec la forme traditionnelle de travail, et le plus important est celui de la durée temporaire du travail. Ainsi entrent dans le champ de l'emploi précaire les contrats à durée déterminée, les travaux saisonniers, le travail temporaire et toutes les formes de stages résultant des politiques de la formation ou de l'emploi. D'ailleurs la première appellation de l'emploi précaire était "travail temporaire" (2). Ce terme est actuellement synonyme de travail intérimaire, forme spécifique de travail précaire.

Par contre le critère “temps partiel” ne paraît pas pertinent: certains travaux à temps partiels sont des aménagements souhaités du temps de travail.

Le critère lieu de travail correspond à l’extériorisation du travail: pour une même production, sous une même autorité, des travailleurs exécutent leur travail à l’intérieur de l’entreprise ou en dehors d’elle. Le travail extériorisé tel que le travail à domicile est précaire dans le sens où il sera le premier visé en cas de fluctuation de la production, et où il ne dispose pas de conditions d’hygiène et de sécurité définies par un lieu de travail.

Le critère lien salarial est capital: le lien classique met face à face employeur et salarié à l’intérieur de l’unité de production. Un lien particulier est celui de l’intérim, de la régie et des formes de sous-traitance: il met en présence trois partenaires: l’employeur juridique, le donneur d’ordres et le salarié. On a pu parler de relations triangulaires. Rappelons que le “ travail en régie consiste à ce qu’une entreprise (qui n’est pas une entreprise de travail temporaire) fournisse des salariés à une entreprise donneuse d’ordres, pour une tâche spécifique qui sera facturée comme un service rendu. La sous-traitance est l’opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d’exécuter pour elle, selon certaines directives, une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité finale.”(27). Les salariés de l’entreprise sous-traitante peuvent être sous contrat à durée indéterminée, ils n’en restent pas moins que leur situation est précaire tant la dépendance économique du sous-traitant est grande par rapport à l’entreprise fournissant le travail.

Le vocabulaire utilisé par les auteurs pour désigner les nouvelles formes d’emploi varie selon le domaine de l’étude:

- les juristes mettent l’accent sur le caractère atypique de l’emploi par rapport au contrat de travail. Ils parleront de travail atypique. (1),(6).

- les économistes ont étudié les formes particulières d’emploi mettant en relief les facteurs économiques associés à cette différenciation.

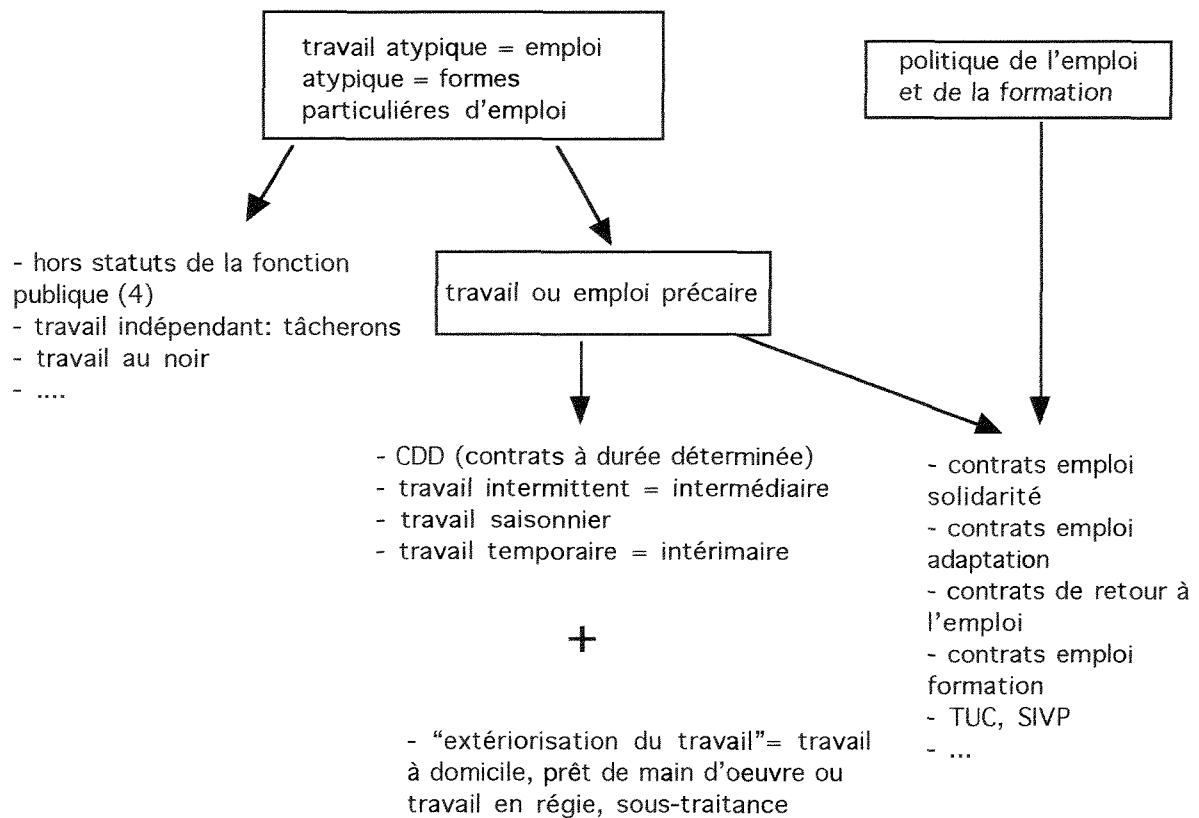
- les sociologues ont développé la dimension “emplois précaires”, faisant ressortir la précarité des conditions de travail.

La précarité est aussi sur un plan plus général un indicateur de conditions sociales (9). En effet, la probabilité est grande, pour des personnes dont les revenus sont affectés d’aléas importants, de “basculer” dans la pauvreté.

Notons que le terme “emploi atypique” est entré dans la mise à jour 1992 de l’encyclopédie Universalis; auparavant on ne parlait que de travail temporaire et intermittent.

La bibliographie concernant les définitions est sélective et ne vise qu’à éclairer l’évolution du concept sous l’aspect de son vocabulaire, dans le temps.

Pour conclure au sujet des définitions, j’ai réalisé un schéma d’inspiration thésaurus sur lequel on visualisera ce que recouvre le concept “travail précaire”.



### III.C. L'ampleur de la précarisation du travail ou les données chiffrées

Ici aussi, la bibliographie n'est pas exhaustive. Elle a pour but de donner des exemples:

- les premiers articles faisant état de la montée de la précarisation du travail (11), (14), (15).

- une étude plus récente de l'INSEE faisant le point sur les chiffres en 1989 et sur l'usage des formes précaires d'emploi (20).

- des études plus ciblées sur la population touchée par la précarité de l'emploi (13), (18).

Les données chiffrées permettent d'appréhender l'ampleur de la précarisation du travail, puisqu' entre 1982 et 1989, l'usage des formes précaires d'emploi a tout simplement doublé (20). Toutes les études, dont les études de régions, montrent que le taux d'emplois précaires coïncide avec celui de chômage. Ceci est également vrai pour les études concernant d'autres pays que la France (29),(30). En France cependant, on pouvait s'attendre à des fluctuations générées par les évolutions de la loi, qui vise, tantôt à limiter le recours au travail précaire, tantôt à le libéraliser. Effectivement, il semble que les ordonnances de 1982 aient contribuées à ralentir le recours aux emplois précaires pendant deux ans. Par contre, la loi a plutôt accompagné les évolutions spontanées du marché du travail en libéralisant l'usage de l'intérim et des CDD à un moment où la conjoncture avait amorcé un redressement (loi de 1985 et ordonnances de 1986). Et on assiste à un véritable "boom" de l'intérim en 1987 et 1988 avec une progression de 30% ainsi qu'une augmentation de 15% des CDD (20).

Quelles entreprises font appel à cette main d'oeuvre précaire et pour quel usage?  
(20), (27).

Toutes les études concernant la précarisation du travail font cette analyse.

- Dans le secteur secondaire du bâtiment et de l'industrie de biens de consommation, c'est à l'intérim qu'il est fait appel le plus souvent dans un contexte de besoin à court terme dont la durée est aléatoire.

- Le secteur tertiaire fait plus appel aux CDD: grandes surfaces, hôtels, restaurants pour des remplacements d'absence longue, pour des fluctuations saisonnières .

Qui est le travailleur temporaire? (20), (44).

- Le travailleur intérimaire a les caractéristiques suivantes:

- \* Il est jeune (30 ans en moyenne)
- \* Il est en majorité masculin
- \* Il est ouvrier du bâtiment ou de l'industrie
- \* il est faiblement qualifié

- Le salarié sous CDD (contrat à durée déterminée), quant à lui, a les caractéristiques suivantes:

- \* Il est plus fréquemment féminin
- \* Il est engagé sur un contrat plus long
- \* Il a plus de qualifications
- \* Il a plus de chances d'accéder à un emploi durable.



### III.D. Les causes de la précarisation du travail

#### III.D.1. La précarisation, conséquence de conditions macroéconomiques

Le système industriel des années 1960 est caractérisé par une organisation rigide: des tâches et des règles clairement définies sont associées à chaque poste; les salaires sont établis selon les classifications des postes et l'ancienneté. L'usine fortement taylorisée est créatrice d'une majorité d'emplois déqualifiés et a besoin d'un afflux d'OS (ouvriers spécialisés) qui sont affectés au montage sur poste fixe, ou au travail à la chaîne. Ces OS sont volontairement mobiles: il y a du travail partout pour eux et leur savoir-faire peut se marchander sur le marché du travail. Le turn-over des OS devient un cauchemar pour les entreprises qui essaient de les fidéliser (23). Ainsi, entreprises, état et syndicats contribuent à la stabilisation des conditions de travail et d'emploi. L'industrie exige compétence et sécurité; c'est la période de développement des conventions collectives et des accords. Les entreprises mènent une politique d'intégration sociale: elles prennent en compte le facteur travail globalement: "il faut tenir compte des aspirations, des potentialités du personnel pour éviter un certain nombre de dysfonctionnements" (27). Vient une époque où l'on pense que le social fait partie intégrante de l'économie; améliorer les conditions de travail, c'est améliorer la performance. Le facteur travail tient une place privilégiée dans le facteur production.

Les entreprises ont, au cours de ces années, recours au travail temporaire dans des cas ponctuels:

- pour pallier à l'absentéisme du personnel
- pour parer à un surcroît occasionnel d'activité.

Puis vient le choc pétrolier de l'année 1974 et la crise que l'on connaît. Tout le discours des entreprises fait appel à la conjoncture économique; on parle de rationalisation de la production, de la structuration de l'entreprise, de la gestion de la main d'oeuvre. L'incertitude exige que l'entreprise soit souple pour s'adapter. Le rapport Cousté au Premier Ministre en 1979 affirme "dans la société évolutive qui est la nôtre, c'est le droit à l'emploi et non le droit au même emploi dans la même entreprise qui doit être assuré." (15). Toute la stratégie de la mobilité forcée se trouve ici officialisée. La souplesse, la flexibilité deviennent les maîtres mots. Ils fabriqueraient un nouveau modèle d'entreprise post taylorienne: l'entreprise flexible.

On assiste alors à des glissements d'usage de l'emploi temporaire qui ont pour conséquences de positionner des salariés à statut particulier sur des postes à statut permanent. Les formes particulières d'emploi deviennent de véritables stratégies de gestion de la main d'oeuvre.

### III.D.2. La précarisation influencée par les systèmes technologiques et d'organisation

“Parler de flexibilité, c'est parler de la souplesse de l'organisation, c'est à dire de la capacité d'adaptation d'un ensemble structuré de fonctions et d'activités.” (27). Dans la structuration de l'entreprise, il existe des fonctions principales, et des fonctions auxiliaires. “Dans la conjoncture actuelle, l'entreprise se pose la question de l'opportunité de chaque fonction en terme de coût, de capacité de matériel et de compétence, de contrôle, et de possibilité d'aller de l'avant.” Elle va déstructurer l'appareil de production de la façon suivante: elle va valoriser les opérations de production qui nécessitent des contraintes techniques et des qualifications spécialisées; ce sera “l'atelier revalorisé” qui emploiera un “noyau dur” de salariés que l'on aura trié pour ses capacités d'adaptation et pour lesquels on consentira des efforts particuliers de formation (43), (83).

Par contre, l'entreprise va rejeter à l'extérieur des activités pour lesquelles elle répugne à se mobiliser: ces activités sont soit irrégulières, soit auxiliaires, soit dangereuses. La sous-traitance est le résultat de cette préférence au “faire- faire”. Certains économistes ont vu dans ce mécanisme de rejet des activités dévalorisées, une stratégie de rejet du capital le moins rentable. La firme qui ne conserve que la partie non dévalorisée du capital se retrouve dominante en créant autour d'elle un réseau de sous-traitants totalement dépendants, tant sur le plan économique que sur le plan des perspectives de débouchés. (33).

Toutes les restructurations d'entreprises ont pour conséquences l'exclusion des travailleurs les plus démunis (18).

Pour ce qui est de sa propre production, l'entreprise dispose de plusieurs moyens de la rendre plus souple:

- elle peut privilégier la flexibilité interne en réorganisant des horaires variables, des équipes flexibles, en développant des compétences et aptitudes polyvalentes. Les entreprises parlent de la polyvalence comme d'une finalité de la restructuration.

- elle peut jouer sur une flexibilité externe c'est à dire faire appel à une main d'oeuvre temporaire ou extériorisée (travail à domicile ou sous-traité) pour répondre au coup par coup aux variations d'activité.

Notons qu'il n'est pas certain que le fait de développer une plus grande souplesse interne garantisse l'absence de recours aux formes précaires d'emploi. Les deux modes de recherche de souplesse peuvent se pratiquer simultanément.

Mais comment l'articulation entre ces deux types de souplesse est-elle influencée par les systèmes technologiques et d'organisation?

Tout d'abord, l'usage confond souvent technique et technologie. La technique est

mise en oeuvre socialement en requérant des organisations, des qualifications qui lui donnent le statut de technologie. La technologie comprend la technique proprement dite et les savoir-faire afférents. Les nouvelles techniques existent, elles se caractérisent par l'entrée de l'informatique et de la micro-électronique dans le monde du travail. Dans tous les cas, le travail se modifie sous l'influence des nouvelles technologies. On observe en effet:

- des modifications spatiales de la production: de nouvelles formes de travail à distance sont rendues possibles par l'usage de la télématique.

- des modifications temporelles du travail: le recours au travail en continu.

- des modifications du contenu du travail:

- \* Certaines tâches sont transférées à la machine dont beaucoup de tâches manuelles

- \* De nouvelles tâches apparaissent: relation directe ou d'échange avec la machine ou par le biais de langages codifiés, priorité à la présentation de l'information, procédures de travail standardisées rendant difficiles les changements de mode opératoire, nécessité de résoudre rapidement les pannes en raison du coût très élevé du matériel.(96).

Au principe "une tâche" se substitue le principe "une fonction" impliquant une polyvalence.(78).

Mais il n'y a pas de déterminisme de la technique sur l'organisation et les qualifications. Il persiste des choix organisationnels et ceux-ci sont fondamentaux. Dans tous les cas, l'automatisation déplace la nature des qualifications en opérant un glissement du travail manuel vers des dimensions mentales. Mais certaines voies d'organisation développeront l'autonomie, l'initiative au travail, d'autres la réduiront. L'enjeu réel de l'innovation technologique passe par une remise en cause des anciens modèles d'organisation du travail parcellisé, centralisé, contrôlé, taylorien par sa dissociation entre conception où tout est prévu, et exécution où aucune marge de liberté n'est laissée.

Or le passage à un nouveau mode d'organisation n'est aucunement automatique. Il est conditionné par un choix éclairé de l'entreprise et de ses acteurs. Nora Minc dans son rapport sur l'informatisation de la société en 1978 cite A. Wisner: "le problème n'est pas de dénoncer l'informatique mais de l'aménager".

Certains auteurs pensent que "l'automatisation constitue un saut dans le processus de dépossession des travailleurs de leur savoir et de leur pouvoir sur la production. Elle implique une nouvelle division technique des travailleurs entraînant la disqualification des anciennes composantes de la main d'oeuvre".(56). D'autres affirment qu'une technologie n'est en soi ni qualifiante, ni déqualifiante. Seule l'organisation du travail qui intègre cette technologie détermine le niveau de qualifications. (83). C'est pourquoi ces auteurs pensent que l'on est loin d'entrer dans une aire post-taylorienne.

### III.D.3. La précarisation utilisée comme stratégie d'entreprise

Certes nous avons vu que les entreprises ont des contraintes économiques et de changements techniques, mais il reste vrai qu'elles tirent des avantages de l'utilisation des nouvelles formes d'emploi.

\* Tout d'abord la réduction des coûts intervient dans les choix. Une heure d'intérim coûte deux fois une heure d'un travailleur permanent, mais ces charges fixes passent en charges variables et il faut prendre en compte les coûts indirects de recrutement, d'obligations législatives si les effectifs dépassent un seuil (de 50 salariés par exemple, pour la constitution d'un Comité d'entreprise ou d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité).

\* Ensuite, l'embauche en tant que travailleur temporaire permet de faire une sélection plus sûre pour recruter. La période d'essai peut s'en trouver d'autant allongée.

\* L'usage des différenciations des statuts dans l'entreprise peut contribuer à un gain de productivité. De nombreuses études ont montré que la présence sur un même lieu de production, de personnes aux statuts différents stimulait aussi bien la productivité des salariés "maison", permanents et surprotégés, que celle des salariés au statut précaire.

- les permanents se rendent compte de leurs privilèges et des avantages liés à leur contrat de travail. Ils sont affectés à des tâches nobles pour lesquelles il ne devrait pas exister de refus. Ils sont amenés à élargir leur savoir-faire pour posséder une plus grande souplesse d'adaptation, pour devenir des travailleurs flexibles tout en bénéficiant d'un statut stable. Parfois même ils encadreront des salariés moins compétents d'entreprises extérieures. Ils maintiennent donc une plus grande implication dans le travail, une plus grande productivité qui permet à l'entreprise de réduire au maximum ses effectifs.

- les travailleurs au statut précaire sont eux aussi amenés à participer de façon active à l'amélioration de la productivité de l'entreprise. Ce comportement se comprend aisément: la concurrence est grande sur le marché du travail et ils veulent sortir de leur marginalité.

\* L'usage des formes différenciées de statuts peut être une stratégie de division du collectif de travail. Les différents salariés n'ayant pas les mêmes droits ni les mêmes intérêts, ne pourront pas s'organiser collectivement. Il s'agit là d'une stratégie antisyndicale sournoise puisque les entreprises attaquent le problème à la base en supprimant toute possibilité de consensus autour de thèmes revendicatifs.(23). En extériorisant, on peut aussi s'efforcer de supprimer les causes de revendication puisque ce sont souvent les emplois difficiles, dangereux, à problèmes qui sont les premiers refoulés vers l'extérieur.(7).(27).

\* Mais le recours à des formes précaires d'emploi rencontre des limites. Il n'est pas toujours compatible avec une production dont les exigences en terme de fiabilité et de rendement sont de plus en plus importantes. Certaines tâches sont stratégiques, mettent en

jeu le bon fonctionnement de toute l'entreprise. Certains postes de surveillance nécessitent des interventions rapides et pertinentes et ne peuvent être confiés qu'à des salariés totalement intégrés à l'entreprise. Ainsi le développement des formes d'emploi précaire peut rencontrer un certain nombre de freins liés au fonctionnement de l'entreprise.

#### III.D.4. Conclusion

La prolifération des formes précaires d'emploi ne peut s'expliquer par une seule cause. Que celle-ci soit liée à la législation du travail, à la conjoncture, à la restructuration industrielle ou à la maîtrise de l'organisation du travail, c'est un fait certain. Mais trouver la cause qui prédomine est bien difficile.

“Pour certains observateurs de la vie économique, ces nouvelles relations au travail constituent un retour à une situation économique où le travail ne bénéficierait plus d'un statut protégé qui constituerait une entrave majeure à la souplesse de gestion des entreprises. L'aspect travail = facteur de production = marchandise qui peut s'obtenir sur le marché, revient en force. Le facteur travail n'est plus traité comme un facteur original nécessitant un traitement spécifique, mais comme un “input” que l'on peut obtenir et dont on peut se défaire grâce au fonctionnement du marché. Le travail redevenant un facteur de production, perd de ce fait toutes les caractéristiques et tous les aménagements qui, au cours des temps, l'avaient mis dans une situation privilégiée. En fait, au renforcement progressif des garanties sociales auquel on a assisté depuis plus de trente ans, succèderaient des nouveaux statuts plus conformes aux exigences économiques.

Ne voulant retenir du travail que son aspect de facteur de production, on est amené nécessairement à faire fi du travailleur qui est à l'origine de cette contribution.

De ce fait, l'impératif économique reprendrait une place déterminante par rapport aux préoccupations sociales avec les multiples conséquences que cela peut avoir.”(27).

#### III.E. L'élargissement aux autres pays

La bibliographie sur ce sujet est très sélective et ne veut donner que quelques exemples de l'internationalisation du phénomène de précarisation du travail. Des études sur les pays d'Europe ont contribuées à donner un éclairage sur les différentes législations et leurs effets sur la précarisation du travail. (30).

Dans les pays d'Amérique du Nord, la notion de travail atypique est beaucoup plus vaste car elle recouvre les formes de travail à temps partiel et le travail partagé (“job sharing”) dont les problématiques sont très différentes.

Dans les pays du tiers-monde, la précarisation du travail est certes un fléau d'actualité.

## IV. BIBLIOGRAPHIE

## IV. A. Les définitions

- (1) **Dupeyroux J.J. dir.** Le travail atypique. *Droit social*. Paris: Lib. sociale et économique: n° spécial 7-8. **07-08/1981**. pp.475-608.
- (2) **Germe J.F.** Le travail temporaire. Paris: Le Sycomore.**1982**. 130p.
- (3) **Grassi B.** Les statuts précaires du travail dans l'entreprise. *Archives des maladies professionnelles*: 51, n°4. **1990**. pp.297-298.
- (4) **Magaud J.** Vrais et faux salariés. *Cahiers Français*. n°173.**11-12/1975**. p.15.
- (5) **Maillard J. ...** L'éclatement de la collectivité de travail, observation sur les phénomènes d'extériorisation de l'emploi. *Droit social*. n°9-10. **1979**.
- (6) **Pélissier J.** La relation de travail atypique. *Droit social*. n°7-8. **1985**.
- (7) **Rechenchach B.** Diversité des formes juridiques de travail et restructuration des entreprises. *Travail et emploi*. **06/1979**.
- (8) **Thelot P.** Les formes particulières d'emploi en France. *Conférence internationale sur les nouvelles formes d'emplois*. CEE. **06/1987**.
- (9) **Villeneuve A.** Contruire un indicateur de précarité: les étapes d'une démarche empirique. *Economie et Statistiques*. INSEE. n°168. **1984**.

## IV. B. Données chiffrées

- (10). La précarité en question. *Travail et sécurité*. n°497. 1992.
- (11). Les emplois précaires en 1980. *Archives et documents*: INSEE. n°63. série D.
- (12). Recours au travail temporaire et à durée déterminée. *Liaisons sociales - Documents*. n°121-89-R. 9/09/1989. 8p.
- (13). CNRS. Jeunes et chômeurs. Paris. Presses du CNRS. 1989. 225p.
- (14). Coeffic N. L'ampleur des emplois précaires. *Economie et statistiques*: INSEE. 09/1982.
- (15). Cousté P.B. Le travail temporaire. *Rapport à M. le Premier Ministre*. Paris: La Documentation Française. 1979. 209p.
- (16). Domenach H. Main d'oeuvre et catégories d' (in)activité: les limites précaires du secteur formel. *Espace-Populations-Sociétés*. n°3. 1988. pp.367-372.
- (17). Ebro A. Claude A. Rotation ralentie et précarisation des emplois. *Economie Lorraine*. Nancy: INSEE. n°43. 02/1986. pp.4-7.
- (18). Godinot X. Les travailleurs sous-prolétaires face aux mutations de l'emploi. Paris: Quart monde: science et service. 1985. 155p.
- (19). Kretz C. Développement des formes particulières d'emplois en 1986. *Chiffres pour l'Alsace*. Strasbourg: INSEE n°13. 09/1988. pp.16-19.
- (20). Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le développement des emplois temporaires. *Premières synthèses. Statistiques du travail et de l'emploi*. INSEE n°2. 10/1989.
- (21). Pierraccini P. Forte croissance et précarisation de l'emploi en 1987. *Sud Information économique Provence-Alpes-Côte d'Azur*. Marseille: INSEE. n°76. 12/1988. pp.11-14.



## IV.C. Les causes de la précarisation du travail

### IV.C.1. Les ouvrages

- (22). Segmentation de l'emploi ou division du salariat? *Critiques de l'économie politique*. Paris. 15-16. 04-06/1981. 228p.
- (23). **Baudoin T.** Le contournement des forteresses ouvrières: précarité et syndicalisme. Paris: Librairie des Méridiens. 1983. 194p.
- (24). **Boyer R.** La flexibilité du travail en Europe. Paris: La Découverte. 1986.
- (25). **Caire G.** Les nouveaux marchands d'hommes?: étude du travail intérimaire. Paris. Economie et Humanisme: Ed. Ouvrières. 1973. 254p.
- (26). **Commissariat général du plan.** Emploi éclaté, hommes dissociés. Paris: La Documentation française. 1982. 212p.
- (27). **Henriet B.** Les emplois précaires: évaluations, interprétations et implications. Sceaux: Université de Paris XI: Centre de Recherches en Sciences Sociales du Travail (CRESST). 1981. 203-IIIp.
- (28). **Lebaude A.** L'emploi en miettes. Paris: Hachette. 1988. 258p.
- (29). **Mazzi R.** La précarisation de l'emploi. *Réalités sociales*. Lausanne: 1987.
- (30). **Rodgers G. et J.,dir.** 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. 1990. 290p.
- (31). **Tallard M. Oeonomo H.** Travail précaire et politiques de gestion de la main d'oeuvre dans le BTP. *Rapport du Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie, Division Analyse Sociale*. 1983. 233p.

### IV.C.2. Les thèses

- (32). **Azoulay M. Bouaza A. Duval E.** L'intérim et sa place dans l'industrie, de la rationalisation de la gestion du personnel à la systématisation du recours à l'intérim. *Thèse de doctorat de 3<sup>e</sup> cycle en économie*. Lyon. 1979.
- (33). **Broda J.** Problématique de la sous-traitance et du travail temporaire. Analyse d'un cas: la zone de Fos et le système Solmer. *Thèse de 3<sup>e</sup> cycle*. Aix en Provence: Université Aix-Marseille 1. 1977.
- (34). **Chanel-Reynaud G.** La place et le rôle de la sous-traitance dans le capitalisme contemporain. *Thèse de 3<sup>e</sup> cycle*. Nice: Université. 1980.
- (35). **Ciavatti G.** Politiques de management et précarité dans l'emploi. *Thèse de doctorat d'état*. Bordeaux 1. 1984.

- (36). Fille E. Le prêt de main d'oeuvre. *Thèse*. Paris. Institut des Administrations d'Entreprises (IEA). 1988. 247p.
- (37). Lallement M. Marges du salariat et flexibilité du travail. Le cas du travail à domicile. *Thèse de doctorat en sciences économiques*. Paris 1. 1989.
- (38). Magallon C. Formes particulières d'emploi et gestion du personnel selon le processus de production. *Thèse de 3° cycle Sciences de gestion*. Grenoble: Université des sciences sociales; Institut d'administration des sciences sociales des entreprises. 1984. 306p.
- (39). Prosche F. Le développement du travail intérimaire aux USA et en Europe. *Thèse de doctorat en sciences économiques*. Grenoble 2. 1991.

#### IV.C.3. Les articles de périodiques

- (40). Le travail précaire. *Après-demain*. n°234. 05/1981.
- (41). Pénurie d'emploi et flexibilité du travail. *Economies et sociétés ; série économie du travail*, 14. Grenoble: Presses universitaires. n°4. T.20. 1986.
- (42). Association Santé et Médecine du Travail. Précarité et sous-traitance en médecine du travail. *Cahier du SMT*. n°5. 06/1992.
- (43). Atkinson J. La flexibilité de l'emploi sur les marchés internes et externes du travail. *Nouvelles formes de travail et d'activités. Colloque organisé par la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Bruxelles 25/04/1986*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes. 06/1986. pp3-25.
- (44). Audier F. Le recours au travail précaire. CEREQ. 1986.
- (45). Bangoura S. Aperçu sur les conditions d'embauche des travailleurs précaires en 1982. *Travail et Emploi*. Paris. n°18. 10-12/1983. pp.83-88.
- (46). Bassons D. Une Europe largement convertie à la flexibilité externe. *Partenaires*. n°6. 07-08/1990
- (47). Betbeder M.C. Adieu au salariat. *Monde (Le)*. Paris. (11-188) suppl. 01/1981.pp.1-5.
- (48). Blosseville J.M., Clemenceau P., Grando J.M. Les modes sectoriels de gestion de la main d'oeuvre: essai de caractérisation des secteurs industriels. *Rapport: collection des études*. Paris: CEREQ. 06/1982. 89p.
- (49). Brunhes B. Précarité et flexibilité du travail. *Etudes*. Paris. 371. 5. 12/1989. pp.615-624.
- (50). Caire G. Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du travail*. n°2. 1982.
- (51). Chaloux M. Lagrave M. Le recours à l'emploi précaire en période de crise. *Rapport de séminaires: Promotion Léonard De Vinci. Voie d'Administration Générale. Crises et Solidarités*. France. ENA. 1984. 64p.
- (52). Cordova E. De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations de travail. *Revue internationale du travail*. N°6. Vol. 125. 1986. pp.715-732.

- (53). Coriat B. Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries du process. *Colloque sur la division du travail*. Paris: Galilée.1978.
- (54). Entreprise et Personel (EP): Centre Associatif de données (CAD). La pratique de la flexibilité de l'emploi dans une entreprise belge. *Rapport*. Paris. 12/1986. 14p.
- (55). Entreprise et Personnel (EP): Centre Associatif de données (CAD). Gestion du personnel, flexibilité de l'emploi. *Rapport*. Paris. 1987. 4p.
- (56). Freyssenet M. L'intérêt porté à la précarisation de l'emploi ne va pas de soi. *Critique de l'économie politique*. Paris. Maspéro. n°15-16. 04-06/1981. pp.92-98.
- (57). Freyssinet J. Nouvelles formes d'emplois et précarité: comparaisons internationales. *Droit Social*. n°4. 1989. pp.293-299.
- (58). Gandouin F. Pour une approche socio-économique du travail temporaire. *Droit Social* Paris. n°7-8. 1982. pp.551-566.
- (59). Gaule A. Industrie électronique: les allers et retours du redéploiement. *Economie et Humanisme*. Lyon. 256. 11-12/1980. pp.38-43.
- (60). Germe J.F. Instabilité, précarité et transformation de l'emploi. *Critique de l'économie politique*. Paris. Maspéro. 15-16. 04-06/1981.
- (61). Germe J.F., Michon F. Les stratégies des entreprises et les formes particulières d'emploi. *Séminaire d'économie du travail*. 1980.
- (62). Henriet B. Précarisation de l'emploi et souplesse de l'entreprise. *Revue française des Affaires Sociales*. Paris. n°1. 03/1982. pp.123-141.
- (63). Jaslin J.P., Loos J., Forse M. Du dualisme à la flexibilité du travail. *Observations et diagnostics économiques, revue de l'OFCE*. n°23. 04/1988. pp.105-122.
- (64). Labruyère C. Systèmes d'identité professionnelle et stratégies syndicales en matières de précarité. *Sociologie du Sud-Est Aix en Provence*. n°33-34. 1982. pp.59-68.
- (65). Lebaude A. L'entreprise atomisée. *Le Monde des affaires*. Paris. 26/03/1988.
- (66). Linhart D., Maruani M. Précarisation et déstabilisation des stables. *Travail et emploi*. n°11. 03/1982. pp.27-36.
- (67). Magallon C. Formes particulières d'emploi et gestion du personnel: étude à partir de trois établissements de l'industrie chimique de la région grenobloise. *Papier de recherche*. Grenoble. Université des sciences sociales: Centre d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Gestion (CERAG). n°83-12. 11/1983.16p.
- (68). Meyer J., Raimbault M. BIS. *Média Pédagogique; Cas*. 3p.
- (69). Michon F. Flexibilités et partages. Les enjeux de la solidarité. *Economies et Sociétés: série Economie du Travail*. Grenoble. n°14. 1986.
- (70). Michon F. Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail. *Economies et sociétés. Cahiers de l'ISMEA*. N°3-4. série A-B, N°13. Vol. 17. 03-04/1983. pp.579-627.
- (71). Pollert A. L'entreprise flexible: réalité ou obsession? *Sociologie du travail*. n°31. 1989. pp.1-89.
- (72). Rérat F. Rôle de l'intérim dans l'industrie. *Economie et Statistique*. INSEE. n°110. 04/1979. pp.3-11.

(73). Roguiez F. Définition d'un système d'aide à la décision pour l'emploi d'un personnel intermittent. *IAE (papier de recherche)*. Lyon: Université Jean Moulin Lyon III. n°g.85/3. Série Gestion. 1985. 43p.

(74). Schiray M. La rançon de la flexibilité? Crise, flexibilité, précarité. *Problèmes politiques et sociaux*. n°575, n°spécial: "La précarisation du travail." 01/1988. pp44-46.

(75). Storper M. Scott A.J. L'organisation du travail et les marchés locaux de l'emploi à l'ère de la production flexible. *Revue Internationale du Travail*. BIT. n°5. Vol.129. 1990.

(76). Thille P. L'entreprise éclatée. *Liaisons sociales*. 02/1981.

(77). Verhaeren R.E. La précarisation de l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics. Grenoble. IREP-CRISS. Ministère de l'urbanisme et du logement. 06/1983.

## IV.D. Les systèmes technologiques et d'organisation

### IV.D.1. Les ouvrages

(78). Bernoux P., Cavestro W., Lamotte B., Troussier J.F. Technologies nouvelles, nouveau travail. Paris. Centre Fédéral de la FNE. 1987. 135p.

(79). Coriat B. Technologies nouvelles et modernisation: naissance d'un nouvel ordre d'usine. Paris: Les temps modernes. 03/1986.

(80). Ettighoffer D. L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail. Paris. Jacob. 1992. 346p.

(81). Gorz A. Métamorphoses du travail: quête du sens. Paris: Galilée. 1988.

(82). Jardillier P. L'organisation humaine du travail. *Que sais-je ?* Paris: PUF. n°125. 1987. 128p.

(83). Linhart D. Le torticolis de l'autruche: l'éternelle modernisation des entreprises françaises. Paris: Seuil. 1991.

(84). Lussato B. Introduction critique aux théories d'organisation: modèles cybernétiques, hommes, entreprises. Paris: Dunod. 1992. XII-228p.

(85). Shaiken H. Le travail à l'envers: automatisation et main d'oeuvre à l'âge des ordinateurs. Paris: Flammarion. 1986.

### IV.D.2. Les thèses

(86). Journet C. Où va l'organisation du travail? A la lumière des industries papetière et cimentière. *Thèse de doctorat en sciences économiques*. Grenoble 2. 1988.

- (87). Meri M. Les mutations technologiques et les formes d'organisation du travail: "jeu d'une politique manageriale et enjeu organisationnel et social" - Le cas de la bureautique. *Thèse de doctorat en sociologie*. Strasbourg 2. 1988.
- (88). Ortsman O. Tendances actuelles dans le domaine de la conception et de la mise en place des nouvelles formes d'organisation du travail. *Thèse d'université de Grenoble 2*. Grenoble. 1979.
- (89). Pouget M. La liaison entre organisation du travail et gestion du personnel: modernité de F.W.Taylor. *Thèse de doctorat d'état*. Toulouse 1. 1985.
- (90). Tchobanian R. L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail. *Thèse de doctorat en sciences économiques*. Aix-Marseille 2. 1988.

#### IV.D.3. Les articles de périodiques

- (91). Coriat B. L'atelier flexible. *Les cahiers français*. Paris. n°231. 05-06/1986.
- (92). Gilardi J.C. et Tarondeau J.C. Technologies flexibles et organisation du travail: l'impact sur les performances. *Revue française de gestion*. n°63. 1987.
- (93). Monjardet D. Organisation, technologie et marché de l'entreprise industrielle. *Sociologie du travail*. n°1. Vol. 22. 1980.
- (94). Rubery J., Tarling R., Wilkinson F. Flexibilité, commercialisation et organisation de la production. *Cahiers économiques de Bruxelles*. n°113: La flexibilité des marchés du travail. 1987. pp.248-293.
- (95). Tarondeau J.C. Technologies flexibles: l'impact sur les performances. *Revue française de gestion*. n°63. 1987.
- (96). Terssac G.de, Quiennec Y., et Christol J. L'ergonomie face aux nouvelles technologies. *Le travail humain*. PUF. Fasc.1. Vol.44. 1981.
- (97). Volkoff S., Santilli G., Legoff J.P., Lojkine J; Coriat B., Richter D., Sciberras J.C., Groux G. (coord.) Le nouveau cours libéral. *Travail*. n°12. 1987. pp4-39.

#### IV.E. L'élargissement aux autres pays

- (98). UCW agrees post office new technology terms. *IDS Report*. London. 449. 05/1985. pp.5-6.
- (99). Aberg R. Theories on the Degradation of Work and the Segmentation of the Labor Market-An Attempt at Empirical Investigation. *Sociologisk Forskning*. Sweden. 2. 21. 1984 pp.50-68.
- (100). Appelbaum E. Growth in the US contingent labor force. *Discussion papers, FSI 88-7*. Berlin (West). Internationales Institut Fuer Management und Verwaltung. 1988. 29p.
- (101). Bernstein D. The subcontracting of cleaning Work: a case in the casualisation of labour. *Sociological Review (The)*. n°2. Vol. 34. 1986. pp.396-422.

- (102). Boje T.P. Segmentation and Mobility: An Analysis of Labour Market Flows on the Danish Labour Market. *Acta Sociologica*. 2. 29. 1986. pp.171-178.
- (103). Bresnen M., Wray K., Bryman A., Breads-Worth A. The flexibility of Recruitment in the Construction Industry: formalisation or Re-Casualisation? *Sociology*. n°1. Vol.19. 1985. pp.108-124.
- (104). Brose H.G., Schulze-Boing M., Wohlrab-Sahr M. Zeitarbeit: Konturen eines "neuen" Beschäftigungsverhältnisses. *Sociale Welt*. 3. 38. 1987. pp.282-308.
- (105). Brose H.G., Schulze-Böing M., Wolrab-Sahr M. Diskontinuität und Berufsbiographie: das Beispiel des Zeitarbeit. (Discontinuité et biographie professionnelle: l'exemple du travail temporaire.) *Sociale Welt*. n°4. Vol 38. 1987. pp.498-521.
- (106). Christopherson S. Flexibility in the US Service economy and the emerging spatial division of labour. *Institute of British Geographers transactions*. GB. n°2. Vol.14. 1980. pp.131-143.
- (107). Collinson DL. "Picking Women": the recruitment of temporary workers in the Mail Order Industry. *Work Employment and Society*. n°3. Vol.1. 1987. pp.371-387.
- (108). Colloque international sur l'évolution des formes d'emploi. Evolution des formes d'emploi en Italie, Espagne, France, Allemagne, Grande-Bretagne, Suède, Etats-Unis, Japon. *Travail et Emploi*. Paris. 39. 10. 1989. pp.5-86.
- (109). Conference on the contingent workplace: new directions for work in the year 2000. Flexible workstyles: a look at contingent labor. Washington. 1988. 93p.
- (110). Dale A., Bamford C. Temporary Workers: cause for concern or complacency? *Work Employment and Society*. n°2. Vol.2. 1988. pp.191-209.
- (111). Huws U., Hurstfield J., Holtmaat R. What price flexibility? the casualisation of women's employment. *Low Pay Unit*. London. n°54. 1989. 54p.
- (112). Industrial Relations services, London. Netherlands: flexibility Dutch-style. *European industrial relations review*. London. 174. 07/1988. pp.10-12.
- (113). Industrial Relations services, London. Netherlands: Flexible Working Survey. *European industrial relations review*. London. 160. 05/1987. pp.16-18.
- (114). Industrial relations services, London. United Kingdom: Employers' use of temporary working. *European industrial relations review*. London. 199. 08/1990. pp.15-18
- (115). Kern H., Schumann M. Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. (La fin de la division du travail.) Munich. Verlag SH Beck. 1984.
- (116). Konle-Seidl R., Ullmann H., Walwei U. Espace social Européen: formes atypiques de l'emploi et de la durée du travail dans la communauté européenne. *Revue internationale de Sécurité Sociale*. Genève. 2. 43. 1990. pp.151-188.
- (117). Konle-Seidl R., Walwei U. Potential for flexibility in EC countries. *Labour: Review of labour economics and industrial relations*. Rome. 2. 5. 1991. pp.175-193.
- (118). Loewenstein G. The new Underclass: A Contemporary Sociological Dilemma. *Sociological Quarterly*. USA. n°1. Vol.26. 1985. pp.35-48.
- (119). Mangum G., Mayall D., Nelson K. Temporary help industry: a response to the dual internal labor market. *Industrial and Labor Review*. Ithaca. 4. 38. 07/1985. pp.599-611.

- (120). Natti J. Flexibility, Segmentation and Use of Labour in Finnish Retail Trade. *Acta Sociologica*. Norway. 4. 33. 1990. pp.373-382.
- (121). Olmsted B., Smith S. Creating a flexible workplace: how to select and manage alternative work options. *American Management Association: AMACO*. New York. 1989. XIV-461p.
- (122). Pollert A. The "Flexible Firm": Fixation or Fact? *Work, Employment and Society*. 3. 2. 09/1988. pp.281-316.
- (123). Pulkingham J. Employment restructuring in the health service: efficiency initiatives, working patterns and workforce composition. *Work, Employment and Society* London. 3. 6. 09/1992. pp.397-421.
- (124). Rees G., Fielder S. Services economy, subcontracting and the new employment relations: contract catering and cleaning. *Work, Employment and Society*. London. 3. 6. 09/1992. pp.347-368.
- (125). Robinson JC. Hazard Pay in Unsafe jobs: theory, Evidence, and Policy Implications. *Milbank Quaterly (The)*. USA. n°4. Vol.64. 1986. pp.650-672.
- (126). Saint WS. Los efectos de la modernizacion: una revision de la literatura sobre mano de obra temporaria en la agricultura brasilena. (Les effets de la modernisation: revue de question de la littérature sur la main d'oeuvre temporaire dans l'agriculture brésilienne). *Revista Paraguaya de Sociologia Asuncion*. n°55. Vol.19. 1982. pp.51-67.
- (127). Taplin I. Segmentation and Organisation of Work in the Italian Apparel Industry. *Social Science Quaterly*. US. 2. 70. 06/1989. pp.408-424.
- (128). Weffa J.C. Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores precarios. Paris. CREDAL (Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine). n°13. 1987. 37p.

## V. TABLE DES MATIERES



	pages
<b>I. PRESENTATION DU THEME .....</b>	<b>1</b>
<b>II. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>2</b>
II.A. La recherche manuelle .....	3
II.A.1. La recherche des définitions .....	3
II.A.2. La recherche en bibliothèque .....	3
II.A.3. Le résultat de la recherche manuelle .....	4
II.B. La recherche automatisée.....	4
II.B.1. Le choix des banques de données.....	5
II.B.2. Les stratégies de recherche .....	8
II.B.3. Le nombre de documents pertinents ou la mesure du bruit .....	14
<b>III. SYNTHESE DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>17</b>
III.A. L'émergence du concept "travail précaire" .....	18
III.B. Les définitions .....	18
III.C. L'ampleur de la précarisation du travail ou les données chiffrées .....	20
III.D. Les causes de la précarisation du travail .....	22
III.D.1. La précarisation, conséquences de conditions macroéconomiques .....	22
III.D.2. La précarisation influencée par les systèmes technologiques et d'organisation .....	23
III.D.3. La précarisation utilisée comme stratégie d'entreprise .....	25
III.D.4. Conclusion .....	26
III.E. L'élargissement aux autres pays .....	26
<b>IV. BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>27</b>
IV.A. Les définitions .....	28
IV.B. Données chiffrées .....	29
IV.C. Les causes de la précarisation .....	30
IV.C.1. Les ouvrages .....	30
IV.C.2. Les thèses .....	30
IV.C.3. Les articles de périodiques .....	31
IV.D. Les systèmes technologiques et d'organisation .....	33
IV.D.1. Les ouvrages .....	33
IV.D.2. Les thèses .....	33
IV.D.3. Les articles de périodiques .....	34
IV.E. L'élargissement aux autres pays .....	34

BIBLIOTHEQUE DE L'ENSIB



9652781