

LES BÉNÉFICIAIRES DES POLITIQUES D'EMPLOI, TROIS ANS APRÈS LA SORTIE D'UN CONTRAT AIDÉ : *entre consolidation professionnelle et réinstallation dans le chômage*

PANEL DES BÉNÉFICIAIRES

En 2003, trois ans après leur sortie du dispositif, les anciens bénéficiaires de la politique de l'emploi n'en sont pas au même stade. Certains ont enfin accédé (ou sont retournés) à l'emploi classique, générant, au cours de cette troisième année, une nouvelle progression, bien que modérée, du taux d'emploi classique d'ensemble. D'autres ont consolidé leur situation professionnelle établie au cours des deux premières années : une très large partie des contrats à durée déterminée (CDD) a ainsi été convertie en contrats à durée indéterminée (CDI) et les passages de l'intérim vers les CDI ont été nombreux.

Le temps de travail de ces salariés s'est allongé et leurs salaires ont augmenté. Les anciens bénéficiaires occupant un emploi affichent leur optimisme pour les deux années à venir. Leur situation s'est donc stabilisée et leur processus d'insertion est quasiment achevé.

En revanche, l'insertion reste problématique pour les personnes au chômage trois ans après être sorties du dispositif. Une grande partie des anciens bénéficiaires de contrats emplois-solidarité (CES) et de stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) s'y est réinstallée durablement. Pour 12 % d'entre eux, l'insertion n'est pas encore réalisée et leurs chances d'accéder à l'emploi classique sont minces.

L'emploi aidé permet d'autant plus d'accéder à l'emploi classique qu'il en est proche et qu'il s'adresse aux publics les moins éloignés de l'emploi. Le secteur marchand procure, en effet, les résultats les plus favorables. Le secteur non marchand, qui accueille des personnes en plus grande difficulté, favorise aussi l'insertion professionnelle et empêche l'aggravation des situations d'exclusion. La conjoncture joue également un rôle important (Berger E. et alii, 2002). Telles étaient les conclusions majeures de la première exploitation du Panel des bénéficiaires des politiques de l'emploi (encadré 1).

Pour les anciens bénéficiaires sortis du dispositif à la fin de l'année 1999, l'insertion avait été rapide et massive, avant de se dégrader légèrement à partir de la mi-2001. Mi-2002, pour les contrats d'alternance et les contrats initiative emploi, contrats relevant du secteur marchand, 80 % des anciens signataires avaient trouvé un emploi. En revanche, à cette même date, moins de 60 % des anciens signataires du contrat emploi-solidarité ou de ceux qui avaient suivi un stage d'insertion et de formation à l'emploi étaient dans ce cas. Enfin, 47 % des jeunes qui avaient bénéficié du programme Trace avaient trouvé ou retrouvé le chemin de l'emploi, emploi classique ou emploi aidé.

Au cours de l'année 2002, malgré un contexte économique pourtant peu favorable, la part des anciens bénéficiaires occupant un emploi a encore légèrement augmenté. En mars 2003, elle atteint 87 % pour les personnes sorties de contrats de qualification et, à l'autre extrême, 49 % pour les jeunes passés par le programme Trace (tableau 2). Les femmes et les plus jeunes ont davantage accédé à l'emploi au cours de la troisième année, rattrapant ainsi partiellement leur retard d'insertion des deux premières années.

L'accès à l'emploi classique s'est poursuivi

En 2002, si le taux d'emploi a peu progressé, la nature des contrats de travail associés aux emplois a gagné en qualité. La part des personnes toujours en emploi aidé a ainsi partout diminué, alors que l'accès à l'emploi classique (contrats de droit commun) s'est poursuivi, plus particulièrement pour les anciens apprentis et les anciens bénéficiaires de CES et du programme Trace.

La part des anciens apprentis occupant un emploi classique a ainsi augmenté de cinq points entre mars 2002 et mars 2003, pour atteindre 85 % en 2003. Ceux qui avaient prolongé leur apprentissage jusqu'en 2002 ont massivement accédé à l'emploi classique depuis.

La part des anciens bénéficiaires de CES occupant un emploi classique a également progressé : +4 points entre mars 2002 et mars 2003. L'emploi aidé garde cependant encore une place importante, trois ans après l'issue du CES : plus de 20 % des bénéficiaires, soit un tiers de ceux en emploi. Ces emplois aidés sont essentiellement des CEC souvent occupés par les seniors et dont la durée atteint en moyenne trois années.

Les anciens bénéficiaires de Trace poursuivent également leur accession à l'emploi classique : +4 points. À l'inverse des apprentis et des anciens bénéficiaires de CES, ces nouveaux accédants viennent de différents horizons : emploi aidé, formation ou chômage. Mais, compte tenu d'une situation de départ très défavorable, la moitié d'entre eux seulement occupe un emploi, classique ou aidé. Le taux de chômage se maintient à près de 40 %. Il augmente même chez les hommes.

Pour les autres dispositifs, le taux d'emploi classique n'a que marginalement progressé. Dans le cas des anciens bénéficiaires de contrats de qualification, l'insertion

massive et rapide observée en 2002 limitait toute progression. Il en va de même pour les bénéficiaires des contrats initiative emploi. Le taux de chômage de ces derniers, à 16 %, demeure élevé bien qu'il ait baissé d'un point, et même de deux points pour les femmes. Pour les anciens stagiaires en SIFE, le taux de chômage demeure supérieur à 30 % et 9 % d'entre eux sont encore en contrats aidés.

Pérennisation des contrats et salaires plus élevés

La part des contrats de droit commun augmente et leur qualité s'améliore. La part des personnes en CDI parmi celles occupant un emploi a très fortement progressé au cours de la troisième année après la sortie de dispositif : +30 points pour les anciens bénéficiaires des contrats d'apprentissage, +22 points pour ceux qui avaient signé un contrat de qualification, +18 points pour ceux qui avaient suivi un SIFE. La progression des CDI est aussi soutenue pour les autres mesures : +10 points (tableau 1). Elle s'explique essentiellement par le passage de CDD (qui peuvent en théorie durer dix-huit mois, renouvellement compris) et de contrats d'intérim en CDI (tableau 3).

Pour les anciens bénéficiaires de la politique de l'emploi, l'embauche en CDD ou en intérim se révèle un marche-pied vers un emploi stable. Elle constitue un nouvel étage du processus d'insertion.

Mais la progression de la part des CDI s'explique aussi par les passages d'un emploi aidé vers un CDI. En 2003, 60 % des anciens bénéficiaires de contrats de qualification et 50 % des apprentis encore en emploi aidé en 2002 ont signé un contrat à durée indéterminée. En changeant de contrats, les salariés allongent leur durée du travail, les emplois aidés étant le plus souvent des emplois à temps partiel.

Avec l'amélioration de la nature des contrats de travail, l'ancienneté dans l'entreprise, l'allongement du nombre d'heures de travail, et les effets de la hausse du SMIC de juillet 2002 (+2.4 %), les salaires mensuels nets perçus ont augmenté : de +4 % à +10 % selon les dispositifs entre mars 2002 et mars 2003.

Suivant les dispositifs, les anciens bénéficiaires sont entre 85 % et 50 % à occuper un emploi en 2003. Neuf sur dix estiment qu'ils seront toujours en emploi dans les deux années à venir, les trois quarts dans la même entreprise. En raison de cet optimisme

affiché, l'insertion ou la réinsertion professionnelle semble donc réalisée pour ces personnes. Cela concerne 82 % de ceux qui ont suivi une formation en alternance, et, à l'autre bout du spectre, 45 % de ceux qui ont bénéficié du dispositif Trace.

Toutefois, trois années après la sortie de mesure, l'insertion reste problématique pour les personnes au chômage en 2003. Si une partie d'entre elles connaît des trajectoi-

res alternant emploi et chômage, plus de la moitié était installée dans cette situation depuis un an. 40 % des anciens bénéficiaires de CES et de SIFE, au chômage en 2003, et 25 % des chômeurs ayant signé un CIE y étaient même depuis leur sortie de mesure (1). Pour eux, les chances de trouver un emploi sont minces.

*Emmanuel BERGER,
Manon DEFOSSEUX,
Karl EVEN,
Aurore FLEURET,
Stéphanie MAS,
Ruby SANCHEZ,
(Dares).*

(1) - On ne tient pas compte ici des seniors. Dans leur cas, la situation de chômeur « structurel » ne renvoie pas à la même réalité que pour les moins de 50 ans (dispensés de recherche d'emploi ...).

Tableau 1a
Emploi occupé en 2003 : répartition selon le type de contrat

En pourcentage

	CES	CIE	SIFE	Apprentissage	Contrat de Qualification	TRACE
Emploi classique	65,5	97,1	84,9	93,4	97,8	81,1
<i>dont : CDI.....</i>	<i>42,2</i>	<i>87,4</i>	<i>60,2</i>	<i>73,0</i>	<i>86,4</i>	<i>45,0</i>
<i>CDD.....</i>	<i>14,1</i>	<i>5,3</i>	<i>17,6</i>	<i>11,0</i>	<i>6,8</i>	<i>23,5</i>
<i>intérim, vacations.....</i>	<i>9,2</i>	<i>4,4</i>	<i>7,1</i>	<i>9,4</i>	<i>4,6</i>	<i>12,6</i>
Emploi aidé.....	34,5	2,9	15,1	6,6	2,2	18,9
Salaire net médian (en euros).....	839	1 067	940	1 095	1 200	867

Lecture : parmi les ex-bénéficiaires de CES occupant un emploi en mars 2003, 42,2 % sont en CDI dans un emploi classique; tous contrats confondus, la moitié des ex-bénéficiaires de CES percevaient un salaire mensuel net inférieur à 839 euros à cette même date.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

Tableau 1b
Emploi occupé : variation entre 2002 et 2003 de la répartition selon le type de contrat

En pourcentage

	CES	CIE	SIFE	Apprentissage	Contrat de Qualification	TRACE
Emploi classique	+7,8	0,0	+1,0	+8,6	+1,2	+3,7
<i>dont : CDI</i>	<i>+12,5</i>	<i>+11,9</i>	<i>+17,9</i>	<i>+30,2</i>	<i>+22,6</i>	<i>+5,2</i>
<i>CDD.....</i>	<i>-4,9</i>	<i>-9,2</i>	<i>-12,7</i>	<i>-16,5</i>	<i>-18,3</i>	<i>-0,8</i>
<i>intérim, vacations.....</i>	<i>0,0</i>	<i>-2,7</i>	<i>-4,2</i>	<i>-5,1</i>	<i>-3,1</i>	<i>-0,7</i>
Emploi aidé.....	-7,8	0,0	-1,0	-8,6	-1,2	-3,7
Salaire net médian (en euros).....	+77	+46	+56	+90	+75	-

Lecture : parmi les ex-bénéficiaires de CES occupant un emploi en mars 2003, la part de ceux en CDI a progressé de 12,5 points de pourcentage. Tous contrats confondus, leur salaire a augmenté de 77 euros.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet. Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43. Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr. Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO. Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr. PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 € , CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Tableau 2
Situation des anciens bénéficiaires en mars 2003

En pourcentage

	Emploi	Emploi aidé	Chômage	Études formation	Inactivité		Répartition des bénéficiaires
SIFE							
Hommes	51,8	8,1	30,4	5,0	4,7	100	42,8
Femmes	46,2	9,5	31,8	1,9	10,6	100	57,2
Âge à l'entrée							
Moins de 30 ans	47,5	6,7	30,1	6,0	9,7	100	21,5
Entre 30 et 49 ans	50,2	9,8	31,1	2,5	6,4	100	70,4
50 ans et plus	37,1	7,9	35,1	1,8	18,1	100	8,1
Niveau de formation à l'entrée							
Inférieur au bac	47,1	9,1	32,9	3,1	7,8	100	75,1
Bac ou plus	53,5	8,6	25,0	3,8	9,1	100	24,9
Total	48,6	8,9	31,2	3,2	8,1		
Variation 2003/2002	+1,7	-0,4	0,0	-1,8	+0,5		
CONTRAT DE QUALIFICATION							
Hommes	86,3	2,0	9,6	1,6	0,5	100	55,2
Femmes	83,0	1,7	9,5	1,2	4,6	100	44,8
Niveau de formation à l'entrée							
Inférieur au bac	82,2	2,4	12,2	0,5	2,7	100	41,4
Bac ou plus	86,7	1,4	7,7	2,1	2,1	100	58,6
Total	84,8	1,8	9,6	1,5	2,3		
Variation 2003/2002	+1,4	-1,1	+1,3	-1,4	-0,2		
APPRENTISSAGE							
Hommes	82,3	5,8	8,9	1,3	1,7	100	73,1
Femmes	75,4	5,3	12,4	2,3	4,7	100	26,9
Niveau de formation à l'entrée							
Inférieur au bac	78,8	6,5	10,5	1,5	2,7	100	81,8
Bac ou plus	87,4	2,0	6,9	2,1	1,6	100	18,2
Total	80,4	5,7	9,8	1,6	2,5		
Variation 2003/2002	5,3	-4,3	-0,2	-1,7	0,9		
CES							
Hommes	37,9	24,3	29,2	2,0	6,6	100	38,1
Femmes	38,1	19,6	28,4	1,6	12,3	100	61,9
Âge à l'entrée							
Moins de 30 ans	39,2	20,1	28,4	3,4	8,9	100	38,6
Entre 30 et 49 ans	43,3	21,7	28,0	0,9	6,1	100	49,5
50 ans et plus	12,2	24,3	32,9	0,2	30,4	100	11,9
Niveau de formation à l'entrée							
Inférieur au bac	35,1	21,7	30,9	1,7	10,6	100	77,3
Bac ou plus	47,8	20,2	21,5	2,1	8,4	100	22,7
Total	38,0	21,4	28,7	1,8	10,1	100	
Variation 2003/2002	4,2	-3,3	-0,7	-2,5	2,3	100	
CIE							
Hommes	77,7	1,3	13,9	0,6	6,5	100	59,5
Femmes	69,3	2,9	16,7	0,8	10,3	100	40,5
Âge à l'entrée							
moins de 26 ans	76,5	2,5	13,2	0,9	6,9	100	24,1
entre 26 et 49 ans	79,1	2,0	13,6	0,7	4,6	100	59,1
50 ans et plus	54,4	1,4	22,7	0,0	21,5	100	16,8
Niveau de formation à l'entrée							
Inférieur au bac	71,3	2,5	17,0	0,6	8,6	100	73,4
Bac ou plus	82,6	0,4	9,7	0,9	6,5	100	26,6
Total	74,3	2,0	15,1	0,6	8,0	100	
Variation 2003/2002	0,7	0,4	-1,2	-0,6	0,7	100	
TRACE							
Hommes	38,3	10,3	42,2	6,0	3,2	100	50,6
Femmes	41,0	8,1	34,4	4,7	11,8	100	49,4
Niveau de formation à l'entrée							
VI et Vbis	36,4	9,1	40,1	5,7	8,7	100	62,0
V et plus	44,9	9,3	35,5	4,9	5,4	100	38,0
Total	39,7	9,2	38,3	5,4	7,4	100	
Variation 2003/2002	3,5	-1,4	-1,0	-1,7	0,6	100	

Source : Dares

Pour en savoir plus :

Berger E. et alii, (2002), « Les bénéficiaires des politiques d'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, Dares.

Berger E., (2003), « Le CIE : un retour durable à l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 44.5, Dares.

Davoine L., Zoyem J.-P., (2003), « Regards des bénéficiaires sur la professionnalisation dans le dispositif Nouveaux services - Emplois jeunes », *Premières Synthèses*, n° 44.3, Dares.

Defosseux M., (2003), « La formation au cours du CES : une influence durable sur les parcours mais un accès limité », *Premières Synthèses*, n° 44.2, Dares.

De Palmas J.-P., Zamora P., (2004), « Les stages d'insertion et de formation professionnelle à l'emploi (SIFE) : un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants », *Premières Synthèses*, n° 10.1, Dares.

Even K., (2003), « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi : les principaux enseignements du Panel des bénéficiaires », *Premières Synthèses*, n° 44.1, Dares.

Even K., (2002), « Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le Panel des bénéficiaires », *Premières Informations*, n° 33.1, Dares.

Mas S., (2003), « Trace : un parcours accompagné vers l'autonomie », *Premières Synthèses*, n° 44.4, Dares.

Sanchez R., (2004), « Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion », *Premières Synthèses*, n° 05.1, Dares.

Encadré 1

LE PANEL DES BÉNÉFICIAIRES DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Les résultats présentés ici proviennent de l'exploitation de la seconde vague d'enquêtes du panel réalisée entre mars et juillet 2003 auprès de 16 000 personnes représentant :

- cinq populations de bénéficiaires sortis fin 1999 des mesures suivantes : Contrat Initiative Emploi (CIE), Contrat Emploi-Solidarité (CES), Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), Contrat de Qualification (CQ) et Contrat d'Apprentissage ;

- une population de bénéficiaires de Contrat emploi consolidé « entrée directe » (CEC direct) entrés au cours de l'année 1999 ;

- une population de bénéficiaires de Contrat emploi consolidé suivant un CES sortis début 1999 de mesure,

- une population de bénéficiaires du Trajet d'Accès à l'Emploi (TRACE) dont l'accompagnement renforcé a débuté fin 1999 et s'est théoriquement terminé mi-2001 ;

- une population de bénéficiaires du Contrat emploi jeune (CEJ) entrés au second trimestre 1999 ;

- un groupe de contrôle, dit « population témoin », composé de demandeurs d'emploi qui ne sont pas entrés dans ces mesures, alors qu'ils étaient éligibles au CIE, au CES, au SIFE, ou au contrat de qualification.

Les trajectoires des anciens bénéficiaires de CEC et de CEJ ne sont pas analysées dans cette étude.

De la difficulté de comparer l'efficacité des mesures suivant les dispositifs

Les dispositifs étudiés ne sont pas strictement comparables car leurs objectifs ne sont pas les mêmes. Ils s'adressent à des populations présentant des caractéristiques différentes, jeunes pour certains, moins jeunes pour d'autres. Pour les uns, l'objectif est une première insertion, pour les autres une réinsertion. Certains dispositifs peuvent être enchaînés plusieurs fois, ce qui explique la part encore importante de l'emploi aidé de nombreux mois après le passage en mesure.

Les employeurs appartiennent soit au secteur privé, soit au secteur public. Ainsi, les CES sont généralement employés par des établissements publics ou des collectivités territoriales, contrairement aux contrats en alternance et aux CIE. Le recrutement y est encadré par des règles budgétaires et des procédures très strictes (détection obligatoire d'un titre ou réussite à un concours de la fonction publique, par exemple). Ainsi, même lorsque le bénéficiaire d'un CES donne satisfaction ou occupe un poste vacant, il lui est difficile, après son contrat, d'accéder à un emploi classique dans le secteur public.

Pour les SIFE, en revanche, les périodes pratiques de stage en entreprise ont souvent lieu dans le secteur marchand, mais elles ne visent pas une immersion dans le processus de production aussi profonde que pour l'alternance, par exemple.

De plus, les bénéficiaires ont été sélectionnés par le service public de l'emploi et les employeurs, de façon non aléatoire. Selon les mesures ont été retenues, soit les personnes les plus employables, soit les moins employables.

Par ailleurs, des bénéficiaires potentiels ont pu d'eux-mêmes décider de ne pas bénéficier de ces mesures.

Enfin, les résultats de cette étude sont des résultats bruts, non déduits des biais de sélection. L'insertion des bénéficiaires s'explique, en partie, par des caractéristiques favorables à l'embauche : compétences, expérience professionnelle, motivation. Ces caractéristiques ne sont pas observables à partir des fichiers administratifs.

Tableau 3
Passages de CDD et d'intérim en CDI
entre 2002 et 2003

En pourcentage

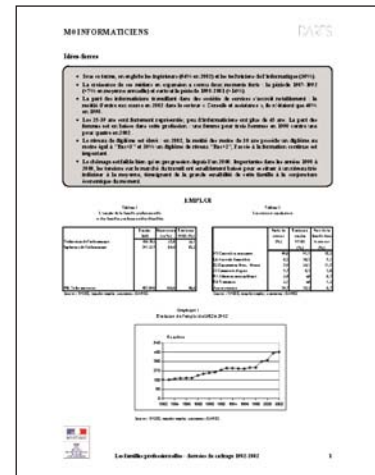
	Passage de CDD en CDI	Passage de l'intérim vers les CDI
Apprentissage	68	54
Contrat de qualification	78	69
CIE	70	70
CES	30	49
SIFE	44	40

Champ : personnes en emploi de droit commun en 2002 et en 2003.

Lecture : 68 % des ex bénéficiaires de l'apprentissage qui étaient en CDD en mars 2002 et en emploi en mars 2003 étaient en CDI en mars 2003.

Un portrait statistique des métiers réalisé par la DARES

- Des données de synthèses sur la période 1982-2002
- Un zoom sur les jeunes débutants en collaboration avec le Cereq



Quels sont les métiers où l'emploi augmente ?

Combien y a-t-il d'informaticiens ou de cuisiniers ?

Quelles sont les caractéristiques des embauches ?

Quel est le profil des personnes exerçant tel ou tel métier ?

Quels sont les demandeurs d'emploi par métier ?

Des réponses à ces questions et à beaucoup d'autres dans les " fiches métier " produites par la DARES et disponibles sur le site du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale :

www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_i.html
rubrique " métiers et qualifications "

DANS LES FICHES DE SYNTHÈSE

des informations sur l'évolution de l'emploi, sa localisation régionale, les niveaux de diplôme, le poids des jeunes et des femmes, le salaire et le statut des emplois, la mobilité professionnelle, le chômage.

DANS LES FICHES " INSERTION DES JEUNES "

produites en collaboration avec le CEREQ, des renseignements sur le profil des jeunes débutants dans les métiers : les niveaux de diplôme, les spécialités de formation, la localisation régionale, les statuts, le salaire, l'opinion sur les emplois occupés, la mobilité.

La subordination dans le travail

Sous la direction de Jean-Pierre Chauchard et Anne-Chantal Hardy-Dubernet

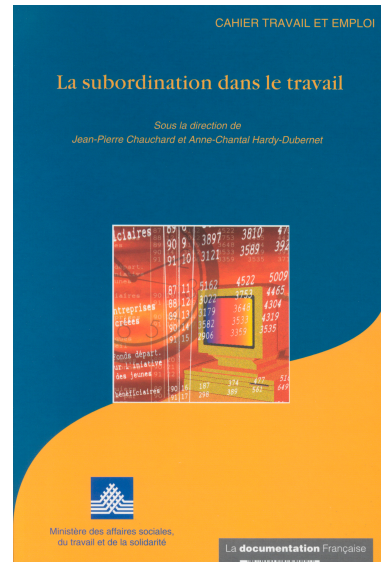
Qui sont les travailleurs d'aujourd'hui ? Des professionnels autonomes et des responsables qui collaborent à des organisations en réseaux ou des prolétaires soumis au harcèlement de petits chefs qui leur font subir des cadences infernales ?
 Peut-on encore appeler « travailleur indépendant » l'artisan chauffeur routier qui adhère à un contrat « spot » lui imposant ses marchandises, ses horaires, ses conditions de travail et son prix ?
 De même, les agents des services publics peuvent-ils concilier « mission d'intérêt général » et « primes au rendement » ?
 Le « portage salarial » est-il une nouvelle forme de salariat ou un modèle « d'indépendance protégée » ? Les médecins exercent-ils toujours une « profession libérale » lorsque le nombre, la nature et la rémunération de leurs actes sont soumis au contrôle de leurs tutelles ?

En droit, c'est l'existence d'un rapport de subordination entre le donneur d'ordres et l'exécutant d'une prestation qui permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant et de qualifier un contrat de « contrat de travail ». Outre le bénéfice de la sécurité sociale des salariés, l'enjeu de cette qualification n'est autre que l'application du droit du travail dont la fonction, longtemps, a été de protéger la partie faible au contrat, autrement-dit le travailleur. Communément répandue, cette analyse est aujourd'hui perturbée par les métamorphoses que connaissent les formes d'exercice du pouvoir, dans la sphère publique comme dans l'entreprise privée.

Cet ouvrage met à contribution dix-huit chercheurs, juristes, historiens et sociologues qui, deux années durant, ont travaillé à une meilleure compréhension des évolutions des formes de contrôle et d'autonomie dans le travail, et à leurs conséquences sur la nature, sociale aussi bien que juridique, des relations de travail.

Il permet de faire le lien entre des situations aussi diverses que l'intérim, les groupements d'employeurs, la sous-traitance ou les conventions de sous-entreprises, tout en intégrant des exemples plus classiques de salariat, tant privé que public, ou de métiers indépendants. L'ouvrier de la grande industrie, l'artisan chauffeur, le fonctionnaire, l'animateur sportif, l'agriculteur et le médecin constituent ici des figures exemplaires illustrant l'idée selon laquelle, loin de se diluer, la subordination devient d'autant plus contraignante qu'elle se cache sous de multiples visages.

312 pages
22 €



Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques



<http://www.travail.gouv.fr>
(Rubrique Emploi puis Études et Statistiques)

En vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris
Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie : 01.40.15.72.30

<http://www.ladocumentationfrancaise.gouv.fr>



bon de commande

à envoyer à

La documentation Française

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE

Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
 Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité
<http://www.travail.gouv.fr>

CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI

La subordination dans le travail

Participation aux frais de facturation et de port, sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
22 €		
		4,95 €

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Nom _____
 Prénom _____
 Profession _____
 Adresse _____
 Code postal _____
 Localité _____

Je règle

Par **chèque bancaire** ou **postal** à l'ordre de M. l'Agent comptable de la Documentation française

Par **carte bancaire** (date d'expiration)

N°

Date

Signature

T RAVAIL ET EMPLOI

N° 99
Juillet
2004

International

- Le « profiling » des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas
- L'emploi dans la restauration et l'hôtellerie en Nouvelle-Zélande
- Flexibilité négociée et relation d'emploi dans le secteur bancaire européen
- Les relations industrielles en Europe centrale et orientale

Études

- L'identité professionnelle des cadres en question
- L'impact des outils de gestion sur le travail en « front-office »
- Définir les compétences : un enjeu pour l'emploi sportif



Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques

15,70 €

Abonnements
pour 4 numéros/an :
France : 52,50 €

Europe : 56,70 €

Dom-Tom et RP

(HT, avion éco.) : 58,80 €

Autres pays

(HT, avion éco.) : 59,80 €

Supplément avion rapide : 8,90 €

Abonnements :

La Documentation française

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers

Téléphone : 01.40.15.70.00

Télécopie : 01.40.15.68.00

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Vente au numéro :

**La librairie de
la Documentation française**

29, quai Voltaire

75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00



**bon de
commande**
à envoyer à

**La documentation
Française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE
Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques



<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL
ET EMPLOI**
N° 99 - Juillet 2004

Participation aux frais de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
15,70 €		
		495 €

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Nom _____
Prénom _____
Profession _____
Adresse _____
Code postal _____
Localité _____

Je règle

Par chèque bancaire ou postal
à l'ordre de M. l'Agent comptable
de la Documentation française

Par carte bancaire
(date d'expiration)

N°

Date

Signature