



## L'orientation scolaire et professionnelle

31/3 | 2002  
Varia

---

### Le salarié de la précarité.

Paris : P.U.F.

Serge Paugam

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3380>  
ISSN : 2104-3795

#### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

#### Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2002  
Pagination : 467  
ISSN : 0249-6739

#### Référence électronique

Serge Paugam, « Le salarié de la précarité. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 31/3 | 2002, mis en ligne le 11 mai 2011, consulté le 07 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3380>

---

Ce document a été généré automatiquement le 7 mai 2019.

© Tous droits réservés

---

# Le salarié de la précarité.

Paris : P.U.F.

Serge Paugam

---

## RÉFÉRENCE

Paris : P.U.F.

- 1 L'auteur, directeur de recherches au C.N.R.S., présente les résultats d'une enquête à la fois quantitative et qualitative réalisée dans le cadre de l'Observatoire sociologique du changement (F.N.S.P.-C.N.R.S.) auprès de salariés de plusieurs entreprises. Cette enquête prolongeant ses travaux antérieurs sur le processus de *disqualification sociale* aborde la question de l'intégration professionnelle directement à partir des salariés (population que caractérise une forme – précaire ou non – d'intégration professionnelle). L'objectif est d'analyser les évolutions structurelles renvoyant à la fois au rapport au travail et au rapport à l'emploi (qui constituent les deux dimensions fondamentales de l'intégration professionnelle), afin d'élaborer un cadre théorique permettant d'interpréter les formes contemporaines de l'intégration professionnelle et leurs effets sociaux et politiques. Cette recherche est aussi l'occasion, pour l'auteur, de tester trois de ses hypothèses liées au concept de *disqualification sociale* (la dévalorisation de l'être humain, le caractère évolutif des expériences vécues et le principe de la carrière morale, et enfin les modes spécifiques d'intégration des « pauvres »).
- 2 L'auteur détaille les résultats de ses investigations en trois parties distinctes :
- 3 – La première, présente les logiques de l'intégration professionnelle en décrivant les nouvelles contraintes du travail et de l'emploi. On constate une dévalorisation de franges importantes du salariat (due à la précarité du travail et de l'emploi). Toutefois, l'augmentation de la précarité du travail ne signifie pas, pour l'auteur, que les possibilités d'épanouissement dans le travail aient disparu pour tous. Il en va de même pour la précarité de l'emploi qui ne conduit pas non plus à la disparition de la norme de l'emploi stable. De ces évolutions structurelles peut se dégager une typologie des formes de l'intégration professionnelle. Le type idéal de l'intégration professionnelle est défini par

la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. Ce type idéal, qualifié d'*intégration assurée*, permet de distinguer, par déduction, et de vérifier empiriquement, trois types de déviations : l'*intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'*intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'*intégration disqualifiante* (instabilité au travail et instabilité de l'emploi) ;

- 4 - La seconde partie propose une analyse des identités collectives et des rapports sociaux à partir de l'exemple de plusieurs entreprises ;
- 5 - La troisième partie présente l'étude des effets des différentes formes de l'intégration professionnelle sur la vie syndicale et l'action collective, sur la vie familiale, et sur les orientations politiques.
- 6 Si ce cadre d'analyse semble intéressant du fait de sa proximité de la réalité vécue par le salarié, il reste très marqué par le déterminisme social. On peut néanmoins penser que, même si l'environnement social constitue une donnée fondamentale, l'individu reste tout de même acteur de l'orientation de sa vie et que bien d'autres paramètres interviennent dans ces processus d'intégration professionnelle. Citons pour exemple : les facteurs psychologiques, culturels, anthropologiques, la santé etc.