HAL
open science

Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France

Philippe Askenazy, Eve Caroli, Jérôme Gautié

To cite this version:

Philippe Askenazy, Eve Caroli, Jérôme Gautié. Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France. 2009. halshs-00567693

HAL Id: halshs-00567693

https://shs.hal.science/halshs-00567693v1

Preprint submitted on 21 Feb 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

PARIS SCHOOL OF ECONOMICS
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

WORKING PAPER N° 2009 - 25

Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France

Philippe Askenazy

Eve Caroli

Jérôme Gautié

Codes JEL : J24, J28, J31, J80
Mots-clés : Travail à bas salaire, nouvelles technologies, conditions de travail, institutions du marché du travail

PARIS-JOURDAN SCIENCES ECONOMIQUES
LABORATOIRE D'ECONOMIE APPLIQUÉE - INRA

48, BD JOURDAN – E.N.S. – 75014 PARIS
TÉL. : 33(0) 1 43 13 63 00 – FAX : 33 (0) 1 43 13 63 10
www.pse.ens.fr

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE – ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES
ÉCOLE NATIONALE DES PONTS ET CHAUSSÉES – ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE

UN PANORAMA DES BAS SALAIRES ET DE LA QUALITE DE L'EMPLOI PEU QUALIFIE EN FRANCE[#]

Juillet 2009

Philippe Askenazy[*], Eve Caroli[**], Jérôme Gautié[***]

Note : Cet article constitue le premier chapitre de l'ouvrage Travail à bas salaire et qualité de l'emploi peu qualifié en France, édité par E. Caroli et J. Gautié, Presses de l'ENS, à paraître, automne 2009.

[#] Nous remercions la Russell Sage Foundation qui a financé cette recherche dans le cadre de son programme Case Studies on Job Quality in Advanced Economies. Ce travail a bénéficié de l'assistance de Jean-Baptiste Berry et Anna Okatenko. Nous les remercions vivement pour la qualité de leur travail. Nous sommes également reconnaissants à A. Bernhardt et T. Cook pour leurs commentaires et suggestions sur une précédente version de ce chapitre. Nous remercions également Y. Algan, D. Howell, M. Roger et l'ensemble des auteurs des chapitres qui suivent pour leurs remarques et suggestions. Enfin, nous remercions les participants aux séminaires Lunch-EconomiX, CEPN, DARES, LEST, IRES, SKOPE (Oxford) et à la conférence de l'Association d'Economie Sociale (Paris) pour leurs commentaires. Les éventuelles erreurs et lacunes sont de notre seule responsabilité.

[*] CNRS, Ecole d'Economie de Paris.

[**] Université Paris Ouest – Nanterre La Défense, Ecole d'Economie de Paris, EconomiX. .

[***] Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne et Centre d'Economie de la Sorbonne.

INTRODUCTION

Ce chapitre présente un panorama de la qualité de l'emploi peu qualifié en France. Nous nous intéressons en particulier aux conditions de travail, d'emploi et de rémunérations des salariés les moins qualifiés et les moins rémunérés en France aujourd'hui.

Dans une première section, nous mettons en évidence l'incidence relativement faible du travail à bas salaires dans notre pays, comparée aux Etats-Unis, mais aussi à d'autres pays européens. Nous montrons que, bien que globalement décroissante depuis 15 ans, cette incidence se concentre sur des groupes de salariés bien particuliers. Parallèlement, la mobilité hors du travail à bas salaires est supérieure à ce que l'on observe chez la plupart de nos partenaires européens, même si elle a eu tendance à se réduire au cours de la décennie passée. Les raisons de cette relative compression des salaires sont à rechercher du côté du SMIC, mais également du côté de dispositifs de politique de l'emploi dont la plupart ont été réformés dans les années récentes.

Au-delà de la seule incidence du travail à bas salaires, une appréciation de la qualité de l'emploi en France doit cependant intégrer d'autres dimensions. La section 2 met l'accent sur les conditions de travail qui se sont dégradées au cours des années récentes, en particulier dans les emplois peu qualifiés et à bas salaires. Les différentes formes de pénibilité et de charge mentale ont sensiblement augmenté, reflétant une nette intensification du travail. Cette tendance est commune à de nombreux pays développés mais la France se distingue par l'ampleur et la persistance du phénomène. Cette intensification porte avec elle une insatisfaction croissante des salariés qui tend à se cristalliser sur les salaires jugés insuffisants au regard des efforts demandés.

La qualité de l'emploi en France est également affectée – au-delà de la seule insécurité de l'emploi - par l'importance de la précarité professionnelle qui se concentre elle aussi sur les travailleurs situés au bas de l'échelle des qualifications et des salaires. La section 3 souligne le caractère multiforme de cette précarité. Elle touche bien entendu l'emploi par l'intermédiaire des contrats de travail temporaires de plus en plus nombreux et moins bien protégés que ne le suggèrent les indices agrégés de protection de l'emploi. Elle s'étend, au-delà, à l'ensemble des conditions d'emploi et de rémunération. Les travailleurs temporaires sont les premiers touchés mais les

permanents sont également concernés, en particulier dans les secteurs où la rotation de la main-d'œuvre est très forte. Au total, l'importance de la précarité professionnelle telle que ressentie par les salariés tend à renforcer la demande de protection de l'emploi et donc l'attachement à la loi dans un pays où la représentation syndicale reste faible et fractionnée.

1. LA FAIBLE INCIDENCE DU TRAVAIL A BAS SALAIRES ET SES CAUSES

1.1 Incidence et caractéristiques du travail à bas salaires

Le travail à bas salaires est défini dans ce qui suit comme le travail rémunéré à un taux inférieur aux 2/3 du salaire horaire médian. Cette définition, largement conventionnelle, est fréquemment utilisée dans la littérature (Howell, 2005 ; Howell et Okatenko, 2008 ; OCDE, 2007) et, même si elle peut être discutée – voir le chapitre introductif – elle permet d'appréhender l'une des dimensions essentielles de la qualité de l'emploi, à savoir la rémunération du travail au bas de l'échelle des qualifications.

1.1.1 Une part de bas salaires relativement peu élevée et en recul au cours des années récentes

Le seuil de bas salaires que nous retenons ici est défini par référence au salaire *net* de base auquel s'ajoutent les primes et bonus perçus chaque mois ou chaque année par les individus. Les apprentis sont exclus de la base de calcul dans la mesure où leur faible rémunération correspond en partie à un partage des coûts de formation entre salarié et employeur, ce qui s'écarte sensiblement de la notion de travail à bas salaires, défini comme le travail faiblement rémunéré alors même qu'il est "normalement" productif.

Encadré n°1: Les Données

Les données que nous utilisons sont issues de l'*Enquête Emploi*. Celle-ci contient des informations sur les salaires mensuels, les primes et bonus, ainsi que sur le nombre d'heures travaillées. Les individus interrogés indiquent ainsi le nombre d'heures travaillées "normalement" chaque semaine et le nombre d'heures travaillées dans la semaine précédant l'enquête s'il diffère du nombre "normal". L'intérêt de l'*Enquête Emploi* est qu'elle contient une information très riche sur les caractéristiques des salariés et de leur poste de travail, et qu'elle couvre l'ensemble des secteurs public et privé. Elle présente toutefois deux

inconvénients importants. Le premier tient au fait que l'information sur les salaires et les heures travaillées est de nature déclarative, ce qui est potentiellement source d'erreur de mesure. Le second inconvénient est lié aux transformations majeures intervenues dans la méthodologie de l'enquête en 2003 – voir Dossier Spécial "Enquête Emploi", *Economie et Statistique*, n°362, 2003 - qui font que les données de la période 1995-2002 ne sont pas directement comparables avec celles des années 2003 et suivantes.

Face à ces difficultés, une solution alternative aurait pu conduire à utiliser les DADS (*Déclarations annuelles des données sociales*). Il s'agit là de données administratives constituées à partir des déclarations obligatoires faites par les employeurs du secteur privé et du secteur public concurrentiel. Ces données fournissent une information exhaustive de bonne qualité sur les salaires de base, les primes et bonus, ainsi que sur les heures travaillées. Toutefois, les DADS ne couvrent pas le champ du secteur public non concurrentiel ni celui des travailleurs employés directement par des particuliers. Il s'agit là évidemment d'un problème majeur lorsque l'on s'intéresse au travail à bas salaires. C'est la raison pour laquelle nous avons fait le choix de l'*Enquête Emploi*, tout en conservant à l'esprit que les chiffres calculés ne sont pas comparables pour les périodes antérieures et postérieures à 2003.

En 2005, le seuil de bas salaires en France s'élevait à 5,92€ net de l'heure (voir Tableau 1.1). Un premier point à noter est que ce seuil est très proche du salaire minimum (SMIC). Il se situe légèrement au-dessus jusqu'en 2003, mais l'écart se resserre progressivement du fait des augmentations du salaire minimum et le seuil de bas salaires passe finalement sous le SMIC en 2004.

Malgré cela, le travail à bas salaire de disparaît pas (voir Tableau 1.2). Ce résultat peut sembler paradoxal dans la mesure où il suggère qu'à partir de 2004, les travailleurs à bas salaires seraient payés à un taux horaire inférieur au SMIC, ce qui est bien sûr illégal. Cette situation tient vraisemblablement à un problème de mesure des heures travaillées dans l'Enquête Emploi. En effet, l'enquête nous fournit des informations sur les salaires mensuels et nous calculons les salaires horaires en rapportant les premiers au nombre d'heures travaillées dans le mois. Celles-ci sont calculées à partir du temps de travail hebdomadaire moyen *déclaré par les salariés* multiplié par le nombre moyen de semaines existant dans un mois. A partir de là, plusieurs types de biais sont possibles.

Le premier concerne l'appréciation de leur temps de travail par les salariés. Depuis la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT), le nombre d'heures effectivement travaillées par an a été sensiblement réduit (de l'ordre de 7 à 8%). Si cette réduction s'est essentiellement traduite par des jours de congés supplémentaires et non par une baisse du temps de travail hebdomadaire, les salariés

continueront à déclarer un horaire de travail hebdomadaire élevé, nettement supérieur aux heures pour lesquelles ils sont effectivement rémunérés. Dans la mesure où nous calculons la durée mensuelle du travail sur la base de la durée hebdomadaire déclarée, cela nous conduit à surestimer le nombre d'heures travaillées par mois et, par là même à sous estimer les salaires horaires.

Par ailleurs, une seconde source de biais provient des travailleurs entrés dans l'emploi au cours du dernier mois. Ceux-ci déclarent un salaire net correspondant à la rémunération perçue – pour une durée de travail effective inférieure à un mois – mais, dès lors qu'ils ont été employés plus d'une semaine, ils déclarent vraisemblablement une durée de travail hebdomadaire "normale". Dans ces conditions, la durée de travail mensuelle que nous calculons est nécessairement surévaluée puisqu'elle repose sur l'hypothèse que toutes les semaines du mois ont été travaillées de la même façon. Là encore, cela nous conduit à sous estimer les salaires horaires.

Enfin, toute heure supplémentaire réalisée (et donc déclarée par les salariés) mais qui n'est pas rémunérée (car compensée par des journées de RTT ou car réalisée "gratuitement") conduit également à accroître le nombre d'heures déclarées dans l'enquête sans que le revenu mensuel des salariés s'en trouve pour autant augmenté. Cela se traduit mécaniquement par un affaiblissement du salaire horaire calculé qui peut alors se retrouver au-dessous du SMIC. Cet effet est très difficile à quantifier, mais nos enquêtes de terrain suggèrent que les heures supplémentaires non rémunérées sont loin d'être un phénomène marginal, du moins dans certains secteurs (hôpitaux, hôtellerie, commerce de détail par exemple).

Au total, ces trois effets se conjuguent et affectent nos calculs pour l'ensemble des années considérées, mais leur impact devient plus sensible dès lors que le seuil de bas salaires se rapproche du niveau du SMIC. En particulier, ils sont susceptibles de faire passer le seuil au-dessous du niveau du SMIC dès lors que sa "vraie" valeur est très peu supérieure à ce dernier.

Tableau 1.1 SMIC et seuil de bas salaires nets 1995-2005
(Salaires nets)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SMIC horaire net*	En mars								En moyenne		
Taux horaire nominal (en euros)	4,32	4,42	4,54	4,76	4,84	4,90	5,07	5,29	5,52	5,83	6,15
Taux de croissance annuel (en %)	2,1	2,1	2,9	4,8	1,7	1,2	3,3	4,4	3,4	5,6	5,5
Seuil de bas salaires	En mars								En moyenne		
Taux horaire nominal (en euros)	4,62	4,71	4,76	4,86	4,93	5,11	5,32	5,58	5,65	5,78	5,92
Taux de croissance annuel (en %)	-	1,9	1,1	2,1	1,4	3,7	4,1	4,9	(1,3)	2,3	2,4

* Hors garantie mensuelle de rémunération (GMR)
Source: *Enquête Emploi* et DARES, Ministère du Travail.
Champ: le seuil de bas salaires est calculé sur l'ensemble des salariés, à l'exclusion des apprentis.
Note : Du fait des changements de méthodologie dans la collecte des données de l'Enquête Emploi, les seuils de bas salaires ne sont pas comparables entre les périodes 1995- 2002 et 2003-2005.
Lecture : en 2005, le SMIC horaire net de cotisations sociales s'élevait à 6,15 € ; il avait cru de 5,5% en terme nominal (i.e. inflation non déduite) par rapport à 2004.

Sur la base de ce seuil, l'incidence du travail à bas salaire s'élevait en France à 10,1 % en 2005 - voir Tableau 1.2.

Tableau 1.2 Incidence du travail à bas salaires en France 1995-2005*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Proportion de travailleurs à bas salaires parmi les salariés (%)	**13,7**	**13,5**	**13,6**	**12,6**	**11,7**	**12,6**	**11,6**	**12,2**	**11,6**	**10,4**	**10,1**

* Seuil de bas salaires = 2/3 du salaire horaire médian à l'exclusion des apprentis
Source: *Enquête Emploi*
Note : Du fait des changements de méthodologie dans la collecte des données de l'Enquête Emploi, les seuils de bas salaires ne sont pas comparables entre les périodes 1995- 2002 et 2003-2005.

Encadré n°2: Robustesse des résultats

Afin de tester la robustesse de nos résultats, nous recalculons la proportion de travailleurs à bas salaires dans l'ensemble de la population salariée, y compris les apprentis. Le chiffre obtenu (11,1% en 2005) est très proche de celui calculé au Tableau 1.2. Il est légèrement plus élevé car la plupart des apprentis entrent, de fait, dans la catégorie des travailleurs à bas salaires. Théoriquement, cet effet pourrait être compensé par le fait que le seuil de bas salaires correspondant est plus faible lorsque les apprentis sont pris en compte, ce qui réduit la proportion de salariés situés au-dessous de ce seuil. Dans les faits, l'effet "nombre de travailleurs" l'emporte sur l'effet "niveau du seuil", comme le montre la comparaison avec les résultats obtenus au Tableau 1.2. La proportion de travailleurs à bas salaires est encore un peu plus élevée lorsque les salaires sont pondérés par le nombre d'heures travaillées (11,3% en 2005). Cela revient à calculer la proportion d'heures travaillées qui sont rémunérées à un taux inférieur au seuil de bas salaires. Dans ce cas, le salaire seuil est supérieur à celui obtenu pour l'ensemble de la population salariée. Cela n'est pas surprenant dans la mesure où les salaires horaires des salariés à temps partiel sont, en moyenne, inférieurs aux salaires horaires des travailleurs employés à

plein temps. La pondération par le nombre d'heures travaillées a donc un effet positif sur le salaire médian et l'on obtient ainsi une part légèrement plus importante de salariés situés sous le seuil de bas salaires.

La proportion de travailleurs à bas salaires peut être difficile à apprécier dans l'absolu. Il est toutefois intéressant de constater que cette proportion est sensiblement plus faible en France qu'en Allemagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et aux Etats-Unis (voir Tableau 1.3)

Tableau 1.3: Proportion de travailleurs à bas salaires en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis (2003-2005)

	France	**Allemagne**	**Pays-Bas**	**Danemark**	**Royaume-Uni**	**Etats-Unis**
Année	2005	2005	2005	2005	2005	2003-2005
% de travailleurs à bas salaires	10,1	22,7	17,6	8,5	21,7	25,0
Source statistique	Enquête Emploi	German Socio-Economic Panel	Loonstructuur onderzoek	CCP/IDA	Annual Survey of Hours and Earnings	Current Population Survey
Définition du seuil de bas salaires	2/3 du salaire horaire net médian, tous salariés (apprentis exclus)	2/3 du salaire horaire brut médian (apprentis exclus)	2/3 du salaire horaire brut médian, tous salariés (y compris apprentis)	2/3 du salaire horaire brut médian, tous salariés (apprentis exclus)	2/3 du salaire horaire brut médian, tous salariés (y compris apprentis)	2/3 du salaire horaire brut médian, tous salariés (apprentis exclus)

Source: Mason et Salverda (2008)

Les parts élevées de travailleurs à bas salaires aux Pays-Bas et en Allemagne s'expliquent largement par l'importance du travail à temps partiel dont la rémunération horaire est sensiblement plus faible que celle du travail à temps plein. C'est particulièrement le cas en Allemagne où les "mini-jobs" (emplois à temps partiel très réduit) comptaient 86% de travailleurs à bas salaires en 2004 contre 15% seulement parmi les salariés à temps plein (voir Bosch et Kalina, 2008). Aux Pays-Bas, la part élevée de salariés situés sous le seuil de bas salaires s'explique également par l'existence d'un salaire minimum particulièrement bas pour les jeunes : l'incidence des bas salaires atteignait 61% parmi les jeunes en 2002 contre seulement 5% parmi les hommes d'âge adulte et 12% parmi les femmes (voir Salverda, 2008). Avec le Danemark, la France est donc parmi les pays où les inégalités sont les plus faibles, au bas de la distribution des salaires.

Une seconde caractéristique du travail à bas salaires en France est que, quelle que soit la spécification utilisée, son incidence a nettement diminué depuis 1995, à l'exception de la période 2000-2002 (voir Tableau 1.2). Une part importante de cette baisse est due à la réduction du temps de travail (RTT) : dans un grand nombre d'entreprises, les faibles salaires mensuels sont restés constants au moins nominalement – en particulier pour les niveaux proches du SMIC qui bénéficiaient en outre de la garantie mensuelle de rémunération (GMR) – de sorte que l'abaissement de près de 10% de la durée du travail s'est traduite par une hausse presque équivalente des salaires horaires nominaux. Dans la mesure où le salaire médian n'a pas progressé au même rythme, cette hausse a potentiellement fait passer un nombre important de travailleurs au-dessus du seuil des bas salaires entre 1995 et 2002. Cet effet est encore plus fort sur la fin de la période (2003-2005) du fait de l'augmentation de près de 12% du SMIC horaire nominal sur ces trois années. Là encore, la convergence des SMIC, qui a conclu la période de transition associée à la mise en œuvre de la RTT, a joué un rôle essentiel dans cette évolution.

1.1.2 Les caractéristiques du travail à bas salaires

Afin de dresser un portrait du travail à bas salaires en France, il est nécessaire de considérer deux dimensions différentes mais étroitement complémentaires : tout d'abord les caractéristiques des individus qui sont à bas salaires, mais aussi les facteurs déterminant le risque plus ou moins élevé pour un individu d'être rémunéré au-dessous du seuil de bas salaire.

La colonne (1) du Tableau 1.4 fournit des précisions sur la première dimension puisqu'elle indique la part des différentes catégories de salariés dans la population des travailleurs à bas salaires. Il apparaît ainsi que les travailleurs à bas salaires sont très majoritairement des femmes (pour près des deux tiers), qu'ils sont issus de toutes les tranches d'âge (à l'exception des travailleurs les plus âgés) et sont peu diplômés (70% d'entre eux n'ont pas le bac). Ils sont très majoritairement français, travaillent à temps plein et sont en CDI. Ce sont pour l'essentiel des employés, travaillant dans le secteur privé et, tout particulièrement dans le secteur des services.

Tableau 1.4
Caractéristiques du travail à bas salaires et facteurs de risque (2005)

Caractéristiques des salariés et des emplois	(1) Part dans les travailleurs à bas salaires	(2) Incidence du travail à bas salaire	(3) Risque d'être à bas salaire : % de variation par rapport à la catégorie de référence*
Total	100%	10,1%	-
Sexe			
Hommes	34,3	6,6	*ref.*
Femmes	65,7	13,9	+44,8
Age			
< 26 ans	23,1	20,9	+98,8
26-35 ans	21,6	8,1	+17,0
36-45 ans	24,7	8,6	ns
46-55 ans	22,0	8,7	*ref.*
56 ans et +	8,6	11,7	+29,1
Education			
Enseignement supérieur	12,4	4,5	-28,7
Baccalauréat	17,4	10,2	*ref.*
Diplôme du 1er cycle du secondaire	34,7	10,1	+31,3
Aucun diplôme ou CEP	35,5	18,0	+112
Nationalité			
Français	91,8	9,8	*ref.*
Etrangers (UE)	2,6	13,5	ns
Etrangers (non-UE)	5,6	19,6	+47,3
Nombre d'heures travaillées			
Temps plein	63,1	7,1	*ref.*
Temps partiel > 30h par semaine	9,6	16,8	+72,6
Temps partiel 15-29h par semaine	20,0	18,9	+58,2
Temps partiel < 15h par semaine	7,3	26,3	+90,9
Catégorie socio-professionnelle			
Cadres et professions supérieures	2,7	1,8	*ref.*
Professions intermédiaires	11,2	4,5	+65,4
Employés	59,0	18,0	+205,0
Ouvriers qualifiés	10,9	7,0	+131,0
Ouvriers non qualifiés	16,2	14,9	+190,0
Type de contrat de travail			
CDI	68,0	7,9	*ref.*
CDD	20,1	25,9	+216,0
Intérim	4,4	17,7	ns
Stages et contrats aidés	7,4	35,9	+206,0
Public/Privé			
Secteur Privé et semi public	88,0	11,7	*ref.*
Etat et Collectivités locales	12,0	5,1	-93,8

Secteur d'activité			
Agriculture	2,8	22,6	+193
Industrie	7,7	4,3	*ref.*
Construction	3,0	5,6	ns
Services	86,5	11,6	+76,6
* Commerce	12,7	10,3	-
* Activités immobilières	2,7	18,3	-
* Services aux entreprises	11,0	8,2	-
* Services aux particuliers	20,8	26,7	-

Source: *Enquête Emploi* – Calculs des auteurs.

Note : Les chiffres contenus dans la colonne (3) sont issus d'une régression probit "expliquant" le fait d'être à bas salaire par l'ensemble des variables explicatives reportées dans le tableau. A partir des coefficients de la régression, nous calculons le pourcentage d'accroissement de la probabilité d'être à bas salaire lorsque l'on se trouve dans la catégorie concernée plutôt que dans la catégorie de référence. Ces pourcentages figurent dans le tableau dès lors que les coefficients de la régression sont significatifs. Dans le cas contraire, nous indiquons que les écarts sont non significatifs : ns.

Lecture : Col (1) : en 2005, les hommes représentaient 34,3% des travailleurs à bas salaires et les femmes 65,7%. Col (2) : la proportion de travailleurs à bas salaires était en moyenne de 6,6% parmi les hommes et de 13,9% parmi les femmes. Col (3) : le risque d'être sous le seuil de bas salaire, était de 44,8% plus élevé pour les femmes que pour les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Ce portrait des travailleurs à bas salaires ne nous renseigne toutefois pas sur les facteurs affectant le risque, pour les individus, de se trouver au bas de la distribution des salaires. Une première indication sur ce point nous est fournie par l'incidence du travail à bas salaires au sein des différentes catégories de salariés – colonne (2) du Tableau 1.4. On voit ainsi que la proportion de travailleurs à bas salaires est plus de deux fois plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes, ce qui est cohérent avec le fait que les femmes représentent la grande majorité des travailleurs à bas salaires. L'incidence du travail à bas salaires est, par ailleurs, particulièrement élevée chez les moins de 26 ans (20,9% d'entre eux sont à bas salaires) ce qui explique qu'ils représentent près du quart des travailleurs à bas salaires alors même qu'ils constituent bien moins du quart de la population en emploi. Concernant l'éducation, les bas salaires se concentrent dans la population non diplômée alors qu'ils concernent très peu de diplômés de l'enseignement supérieur. La proportion de bas salaires est beaucoup plus élevée parmi les étrangers (en particulier ceux d'origine extra communautaire) que parmi les français. Elle est également forte parmi les employés – et dans une moindre mesure les ouvriers non qualifiés, les travailleurs à temps partiel, les salariés en contrats précaires et dans le secteur des services – tout particulièrement les services aux particuliers.

Il est toutefois difficile de déduire des simples calculs de parts et d'incidences quels sont les facteurs individuels ayant un impact déterminant sur l'emploi à bas salaires. En effet, les effets des différents facteurs (l'âge, sexe, niveau d'éducation etc.) se combinent. Afin d'apprécier le rôle propre de chacune de ces caractéristiques, il est nécessaire de raisonner "toutes choses égales par ailleurs". La colonne (3) du Tableau 1.4 fournit ainsi le pourcentage de variation du risque d'être employé à bas salaires lorsque les individus présentent une caractéristique plutôt que la caractéristique de référence et ce, toutes choses égales par ailleurs. Il apparaît ainsi que le fait d'être une femme plutôt qu'un homme accroît de 44,8% le risque d'être rémunéré au dessous du seuil de bas salaires. Les femmes sont donc plus touchées que les hommes par le travail à bas salaires, mais le rapport de risque est loin d'être de 1 à 2, contrairement à ce que suggéraient les chiffres sur l'incidence. De même, toutes les catégories d'âge, sauf les 36-45 ans ont un risque plus fort d'être à bas salaires que les 46-55 ans : le risque est ainsi près de deux fois plus élevé pour les moins de 26 ans alors qu'il est de 17% plus élevé pour les 26-35 ans et de 29,1% pour les 56-65 ans. Concernant l'éducation, le fait de détenir un diplôme de l'enseignement supérieur protège bien des faibles rémunérations, mais les diplômés du premier cycle du secondaire font face à un risque de bas salaires de plus de 30% supérieur aux détenteurs du baccalauréat, contrairement à ce que suggéraient, là encore, les statistiques descriptives. Les étrangers d'origine extra communautaire sont eux aussi les plus menacés par le travail à bas salaires. En revanche les étrangers originaires de l'UE ne se distinguent pas des français de ce point de vue, ce qui suggère que l'écart d'incidence que l'on observait s'explique essentiellement par le fait que les premiers sont, en moyenne, moins diplômés et/ou appartiennent à une CSP plus à risque. L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme en effet que les ouvriers non qualifiés et surtout les employés sont les plus affectés par le travail à bas salaires, de même que les salariés en contrats précaires (à l'exception de l'intérim). Enfin, le secteur public est en moyenne moins affecté que le secteur privé, alors que les services et surtout l'agriculture sont particulièrement touchés par le travail à bas salaires.

Au total, le travail à bas salaires se concentre donc sur un certain nombre de catégories considérées comme "à risque" sur le marché du travail : les femmes, les jeunes, les immigrés non originaires de l'UE etc. Il se concentre également sur les emplois précaires (hormis l'intérim) et à temps partiel, tout particulièrement dans le secteur tertiaire. Ces caractéristiques sont, pour l'essentiel,

communes à l'ensemble des pays européens. Au Danemark, l'incidence du travail à bas salaires parmi les femmes adultes (i.e. de 25 ans et plus) est, comme en France, environ le double de celle des hommes (Westergaard-Nielsen, 2008), mais le rapport est plus élevé dans les autres pays (de l'ordre de 2,5 en Allemagne et aux Pays-Bas et jusqu'à plus de 3 au Royaume-Uni (Bosch et Kalina, 2008 ; Salverda, 2008 ; Mason et al, 2008). De même, les jeunes sont partout beaucoup plus affectés : l'incidence parmi les moins de 25 ans est de deux à quatre fois plus élevée que la moyenne selon les pays (2,4 fois au Royaume-Uni, 3 fois en Allemagne, 3,5 fois aux Pays-Bas et 4 fois au Danemark). Il en va de même pour les non diplômés qui sont deux fois plus touchés que la moyenne par le travail à bas salaires et ce, dans l'ensemble des pays considérés. Enfin, le travail précaire et à temps partiel est également facteur de bas salaires : au Royaume-Uni, par exemple, l'incidence est moitié plus élevée parmi les travailleurs temporaires que parmi les permanents et elle est multipliée par trois pour les temps partiels (inférieurs à 30h) par rapport aux temps pleins.

1.2 Les causes de la faible incidence du travail à bas salaires

1.2.1 Le rôle du SMIC

Depuis juillet 2008, le SMIC horaire brut est de 8,71€, soit 6,84€ net et s'applique en principe[1] à tous les salariés de plus de 18 ans. En 2005 il représentait 47% du salaire brut moyen, soit un pourcentage sensiblement identique à celui des Pays-Bas (46%) –pour les salariés de 23 ans et plus[2], mais très supérieur à celui du Royaume-Uni (35%) ou encore des Etats-Unis (34%)[3] (Immervol, 2007). L'existence d'un "salaire-plancher" relativement élevé en termes relatifs joue, bien sûr, un rôle majeur pour expliquer la compression des inégalités salariales, en particulier au bas de la distribution. Son impact va cependant au-delà de ce seul effet mécanique dans la mesure où il joue également sur l'offre d'emplois peu qualifiés et à bas salaires.

[1] Certains travailleurs ne sont cependant pas couverts : les VRP dont le temps de travail n'est pas comptabilisable, ou les animateurs de centres de loisir ou de vacances qui touchent une indemnité (de l'ordre de 25 euros par jour)

[2] Les Pays-Bas ont des taux de salaire minimum pour les jeunes qui dépendent de l'âge ; ils varient de 30% (à 15 ans) à 85% (à 22 ans) du salaire minimum « adulte » (qui s'applique à partir de 23 ans). En 2005, près de la moitié des salariés au salaire minimum avaient moins de 25 ans.

[3] Les fortes hausses du salaire minimum fédéral programmées depuis 2007 et celles promises par Barack Obama devrait porter ce ratio aux Etats-Unis à un niveau proche celui constaté en France.

1.2.1.a Les effets du SMIC sur la distribution des salaires

Le premier effet du SMIC sur le travail à bas salaires est de nature mécanique. En effet, le salaire minimum comprime la partie basse de la distribution salariale alors qu'il affecte relativement peu le salaire médian. D'un point de vue dynamique, cette compression résulte du fait que les augmentations du SMIC ne se diffusent pas intégralement au reste de la distribution des salaires : si la diffusion est de 100% au bout d'un an entre 1 et 1,1 SMIC, elle est diminue au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des salaires, pour n'être plus que d'environ 7% entre 1,4 et 1,5 SMIC (Koubi et L'Hommeau, 2007)[4]. Le principal effet du SMIC est donc de rapprocher les salaires les plus faibles du seuil de bas salaires retenu ici.

Dans ces conditions, un nombre potentiellement important de travailleurs dont le salaire (effectif) de base se situe au-dessous du seuil des bas salaires, se trouvent en fait percevoir une rémunération horaire supérieure à ce seuil par le seul jeu des primes et des bonus. C'est le cas d'une partie des travailleurs rémunérés au SMIC : en 2002, 26% des "smicards" percevaient ainsi une rémunération horaire – incluant les primes et bonus – d'au moins 30% supérieure au SMIC horaire et se situaient, de ce fait, sensiblement au-dessus du seuil des bas salaires – Seguin, 2006 . C'est la raison pour laquelle la proportion de travailleurs à bas salaires (11,1% en 2005 si l'on inclut les apprentis) est inférieure à la proportion de travailleurs payés au SMIC horaire comme salaire de base (16,3% en 2005).

Au-delà de ses effets sur le niveau et la structure des rémunérations, le SMIC affecte également la demande de travail et donc, symétriquement, l'offre d'emplois au bas de l'échelle des salaires.

1.2.1.b Les effets du SMIC sur la demande de travail

La raison pour laquelle le SMIC est susceptible d'affecter la demande de travail, en particulier dans les emplois à bas salaires, est que, toutes choses égales par ailleurs, un salaire minimum élevé engendre un coût du travail élevé. Le modèle néoclassique du marché du travail nous enseigne que si

[4] En d'autres termes, une augmentation de 10% du SMIC n'entraînerait en moyenne qu'une augmentation de 0,7% des salaires compris entre 1,4 et 1,5 SMIC. Cette estimation se fonde sur l'étude des grilles de salaire d'un échantillon représentatif d'entreprises de plus de 10 salariés.

le marché est parfaitement concurrentiel, un coût du travail élevé au bas de l'échelle des rémunérations aura pour effet de réduire la demande de travail et donc le niveau d'emploi, tout particulièrement pour les salariés dont les niveaux de rémunération sont proches du SMIC, à savoir les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. La faible incidence du travail à bas salaires en France trouverait donc sa contrepartie dans un niveau élevé du chômage, tout particulièrement parmi les jeunes et les non qualifiés.

De fait, le taux de chômage en France est élevé par rapport aux autres pays industrialisés. Il atteignait ainsi 8,3% en 2007 contre 7% dans l'Union Européenne (UE-15) et 4,6% aux Etats-Unis[5]. Il est également particulièrement élevé parmi les jeunes (19,6% pour les moins de 25 ans en 2007) et parmi les salariés n'ayant pas atteint le second cycle du secondaire (11% en 2006). Parallèlement, le SMIC apparaît élevé, à la fois par rapport aux salaires minima des autres pays européens et par rapport au salaire médian français. Selon EUROSTAT, la France se situe dans le groupe de tête des pays européens concernant le niveau du salaire minimum mensuel temps plein : en janvier 2008, sur 21 pays[6] ayant un salaire minimum légal national, la France arrive 6ème après les pays du Benelux, l'Irlande et le Royaume-Uni, et 5ème lorsque l'on compare les salaires en parité de pouvoir d'achat. Par ailleurs, le SMIC est élevé par rapport au salaire médian français (calculé pour les salariés à temps plein) : en 2005 il aurait atteint 66% de ce dernier contre 45% au Royaume-Uni[7], par exemple. Cela a été à l'origine d'un coût relatif du travail très élevé au niveau du salaire minimum dans la première moitié des années 1980– voir Graphique 1.1 – avant que ce coût n'amorce une baisse, baisse qui s'est accélérée à partir du milieu des années 1990 avec la politique continue d'allègement des cotisations sociales employeurs. Celle-ci a été mise en place à partir du début des années 1990 – suite à l'adoption

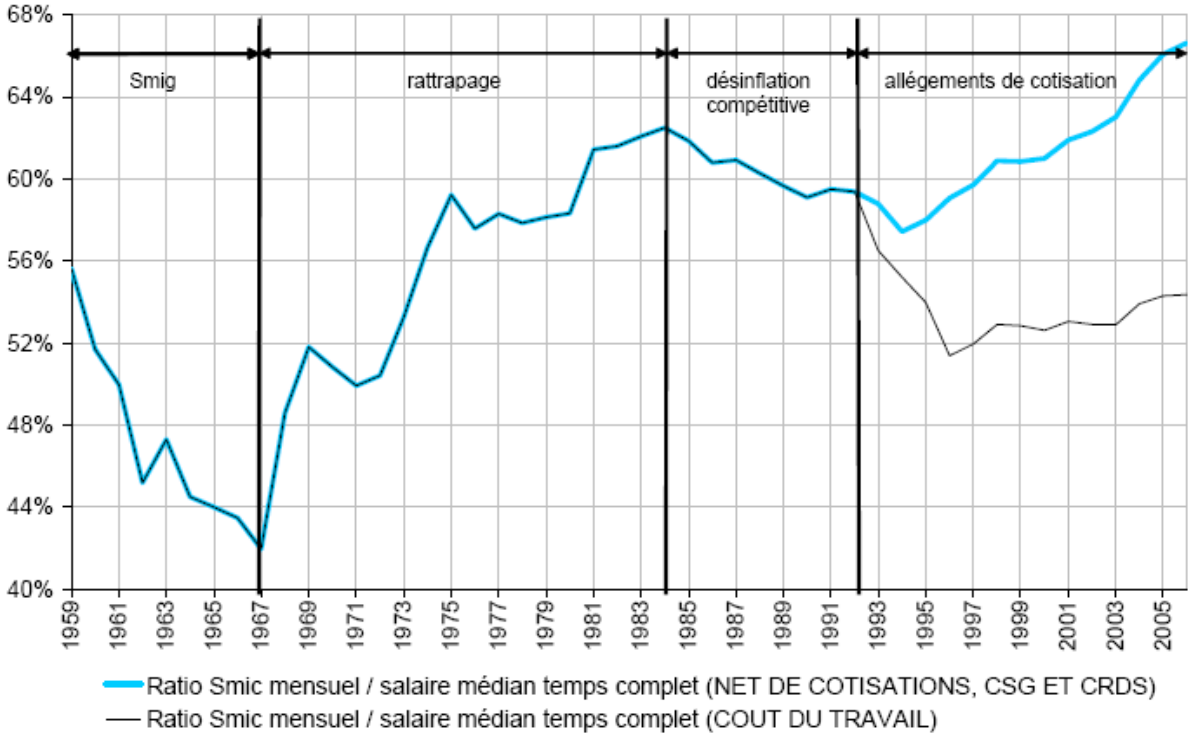
[5] Voir OCDE (2008)

[6] L'étude porte sur 18 pays membres de l'UE, deux pays en voie d'adhésion (Roumanie et Bulgarie) et un pays candidat (la Turquie).

[7] Voir OECD Earnings Database. Les statistiques pour les différents pays étant construites à partir d'enquêtes hétérogènes (par exemple champ DADS pour la France, champ exhaustif pour le Royaume-Uni), elles sont à utiliser avec prudence pour les comparaisons.

de la loi quinquennale pour l'emploi (1993)[8]. Au total, le coût relatif du salaire minimum est actuellement inférieur à celui qui prévalait depuis le milieu des années 1970.

Graphique 1.1: Ratio du SMIC au salaire médian 1959-2006



Note : sur la période 1998-2006 le salaire minimum considéré correspond à la moyenne des situations des salariés à 35 heures et à 39 heures, pondérées par leurs poids respectifs
Source: DGTPE, "Le SMIC", Conférence Emploi – Pouvoir d'achat, 23 novembre 2007.

Le modèle néoclassique du marché du travail évoqué plus haut suggère que le niveau relativement élevé du SMIC est vraisemblablement à l'origine du faible taux d'emploi au bas de l'échelle des salaires. Deux mécanismes sont potentiellement à l'œuvre : (1) à niveau d'activité donné, un coût du travail élevé au niveau du SMIC favorise la substitution capital-travail ainsi que la substitution entre travail qualifié et travail non qualifié ; (2) par ailleurs, il contribue à déformer la structure des activités en défaveur des activités intensives en travail faiblement rémunéré.

Le premier point mentionné ici fait toutefois débat dans la littérature économique – voir Neumark et Wascher, 2006. Un grand nombre de travaux mettent effectivement en évidence une élasticité négative du taux d'emploi au salaire minimum, en particulier pour les salariés les plus jeunes

[8] Les modalités ont changé de nombreuses fois au cours du temps. Début 2008, l'allègement atteignait un maximum de 26 points de pourcentage (en proportion du salaire brut) au niveau du SMIC (et même 28,1 points pour les entreprises de moins de 20 salariés), et baissait de façon continue pour s'annuler à 1,6 SMIC.

et les moins qualifiés – voir Neumark et Wascher (1992) et Neumark et al. (2004), entre autres. Toutefois, un autre courant de la littérature souligne que, si le marché du travail est imparfaitement concurrentiel et si, en particulier, les entreprises disposent d'un pouvoir de monopsone et donc d'une certaine marge de manœuvre pour fixer les salaires[9], alors une augmentation du salaire minimum peut même commencer par accroître le niveau d'emploi, avant de le diminuer dans un deuxième temps – Manning, 2003. Le salaire minimum joue également sur l'offre de travail ; sa hausse peut entraîner celle de la participation au marché du travail. Ces résultats sont cohérents avec un ensemble de travaux empiriques qui mettent en évidence une élasticité nulle, voire positive, de l'emploi au salaire minimum, y compris pour les catégories les plus concernées par ce dernier – voir Card (1992), Card et Krueger (1994), Dickens et al. (1999) et Arindrajit et al (2009). Plus récemment, les travaux sur la réintroduction du salaire minimum au Royaume-Uni et sa forte augmentation dans les années 2000 ne parviennent pas à mettre en évidence un impact négatif significatif sur l'emploi (Metcalf, 2007). Cependant, aussi bien au Royaume-Uni qu'aux Etats-Unis, le rapport du salaire minimum au salaire médian (ou moyen), comme souligné plus haut, reste nettement inférieur au ratio constaté en France, où les effets négatifs potentiels sur l'emploi peuvent donc être plus importants.

Les estimations réalisées par Abowd et al. (1999) montrent qu'un accroissement de 1% du SMIC réduit la probabilité d'emploi des salariés concernés de 1% pour les hommes et 1,3% pour les femmes. De même, Kramarz et Philippon (2001) montrent qu'une augmentation de 1% du coût du travail au niveau du SMIC accroît de 1,5% le risque de transition de l'emploi vers le non-emploi pour les salariés affectés par cette mesure. Toutefois, il faut souligner que, malgré les augmentations du SMIC, le coût relatif du travail au niveau du salaire minimum a beaucoup baissé depuis le milieu des années 80 et surtout à partir de 1993 – voir Graphique 1.1 ci-dessus. Cela tient évidemment aux allègements de charges employeur qui ont permis de compenser les augmentations du SMIC

[9] En toute rigueur, un monopsone désigne la situation de marché où un seul demandeur fait face à une multiplicité d'offreurs, situation rarissime sur le marché du travail. Cependant, des imperfections diverses engendrent des coûts pour les travailleurs (coûts de mobilité, coûts d'information sur les autres opportunités d'emploi), donnant naissance au pouvoir de monopsone des entreprises. En termes techniques, ceci signifie que ces dernières ne font pas face à une courbe d'offre de travail infiniment élastique. En d'autres termes, si elles baissent leur salaire, elles ne perdront qu'une partie de leurs salariés – partie d'autant plus faible que ce pouvoir de monopsone est important. Au total, le pouvoir de monopsone traduit simplement le pouvoir de marché des entreprises face à des catégories de main d'œuvre (notamment les jeunes, les immigrés et les femmes peu qualifiés) dont les opportunités d'emploi sont réduites.

contribuant ainsi à faire repartir à la hausse la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total – Gafsi et al (2004). Cette tendance s'est légèrement inversée à partir de 1996 mais la hausse du coût du travail au niveau du salaire minimum reste limitée. De ce fait, malgré l'augmentation du SMIC horaire suite à la convergence par le haut des SMIC 35 heures, le rapport entre le coût du travail au niveau du SMIC et le coût évalué au niveau du salaire moyen reste inchangé (OECD, 2007) ; il est en 2006 inférieur à celui constaté aux Pays-Bas (pour les salariés de plus de 23 ans) mais aussi dans certains pays Anglo-Saxons (Irlande, Nouvelle-Zélande, Australie), mais supérieur à celui de nombreux autres pays, dont le Royaume-Uni et les Etats-Unis.

Dans ces conditions, l'impact du salaire minimum sur le niveau global de l'emploi au bas de l'échelle des rémunérations reste relativement incertain. Il existe cependant des indications suggérant que la substitution capital-travail est potentiellement forte en France. L'intensité capitalistique – ratio du stock de capital au nombre d'heures travaillées – est en effet parmi les plus élevées de l'Union Européenne. Elle s'élevait à 103% de l'intensité capitalistique américaine en 2005 contre 77% pour le Royaume-Uni et 92% pour l'UE en général. La France se situe en revanche derrière l'Allemagne (115%) et le Danemark (121%) – Inklaar et Timmer, 2007.

Parallèlement, la productivité horaire du travail est élevée en France : elle atteint presque le niveau américain[10], alors que les autres pays européens – hormis la Belgique et, dans une moindre mesure, les Pays-Bas - sont, eux, loin derrière les Etats-Unis – voir Tableau 1.5.

Tableau 1.5 Productivité du Travail (2006)
(en % de la productivité US)

	Par heure travaillée	Par salarié
France	**98**	**85**
Allemagne	83	66
Pays-Bas	92	72
Danemark	85	75
Royaume-Uni	85	77
Belgique	96	86
Italie	82	72
Espagne	61	60
Etats-Unis	100	100

Source : ILO, *Key Indicators of the Labour Market,* 2007

[10] Ce n'est pas le cas de la productivité par tête du fait d'un nombre d'heures travaillées par salarié et par an beaucoup plus faible en France (1468 en 2006) qu'aux Etats-Unis (1809 en 2006).

Cela s'explique, bien sûr, en partie par la forte intensité capitalistique de notre pays, mais probablement aussi par un effet de sélection dû à la faible proportion de salariés peu qualifiés en emploi. Quelle que soit l'importance relative de ces deux effets, le niveau élevé de l'intensité capitalistique et de la productivité du travail[11] indique que les entreprises françaises recourent à des processus productifs relativement peu intensifs en travail. La question est alors de savoir si ce "biais capitalistique" affecte uniformément la structure de l'emploi ou si les travailleurs les moins bien rémunérés sont particulièrement touchés.

Au-delà des effets de substitution capital – travail, le niveau du salaire minimum influe également sur la demande de travail au bas de l'échelle des rémunérations par l'intermédiaire de son impact sur la structure de l'activité. Un SMIC élevé peut ainsi inciter les entreprises à redéployer leurs activités au détriment des secteurs intensifs en travail à bas salaires pour se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée. Cela semble bien être le cas en France puisque de 1970 à 2000, l'écart entre notre taux d'emploi et celui des Etats-Unis est passé de 1,2% à 17,1% (au bénéfice des Etats-Unis). Or, près de 95% de cet écart s'explique par un déficit d'emploi dans le secteur des services, tout particulièrement dans l'hôtellerie–restauration et le commerce, dont nous verrons qu'ils sont très intensifs en travail à bas salaires – voir Chapitres 4 et 5. Selon Glyn (2005), en 1999, le nombre d'heures travaillées dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie restauration et des traiteurs, rapporté au nombre d'individus âgés de 15 à 64 ans dans la population était de 304 aux Etats-Unis, 239 au Royaume-Uni et 217 en Allemagne contre seulement 175-180 en France et aux Pays-Bas, soit un écart de taux d'emploi de près de 70% avec les Etats-Unis.

Cela suggère qu'il existe en France un déficit d'emplois dans le secteur des services. Son origine fait toutefois l'objet de débats. Piketty (1999) montre que la décélération du taux de croissance de l'emploi dans les services est fortement corrélée aux hausses du SMIC intervenues dans les années 1970. Glyn (2005) insiste, lui, sur le fait que le faible niveau d'emploi dans le secteur de la distribution

[11] Ces chiffres élevés au niveau macroéconomique en matière de productivité et d'intensité capitalistique pourraient s'expliquer en partie par un effet de composition lié à la structure des activités : la France souffrirait d'un "déficit" dans les activités par nature peu intensives en capital et donc peu productives, comme nous allons le voir dans le paragraphe suivant. Les résultats obtenus par Mason et al. (2007) suggèrent cependant qu'un tel effet n'explique pas tout : le niveau élevé de la productivité du travail dans notre pays s'observe également à l'intérieur de secteurs d'activité définis à un niveau fin.

est principalement dû au niveau de consommation, sensiblement plus faible dans les pays européens qu'aux Etats-Unis. Cette seconde interprétation n'est cependant pas exclusive de la première, dans la mesure où le recours au marché plutôt qu'à la production domestique pour un certain nombre de services – restauration, garde d'enfants, tâches ménagères etc. – dépend évidemment de leur coût : s'il est plus élevé en France qu'aux Etats-Unis, on peut s'attendre à ce que les français produisent eux-mêmes ce que les américains achètent sur le marché – Freeman et Shettkat, 2002.

Des analyses récentes suggèrent cependant que le déficit d'emplois dans certains secteurs de services peut également trouver son origine dans la réglementation du marché des produits – Cahuc et Kramarz, 2004. Selon l'OCDE (2005), la croissance de la productivité et de l'emploi dans le secteur des services aurait été entravée par le manque de libéralisation dans les industries de réseau (telles que les télécom, l'électricité, les services postaux et le transport ferroviaire) et par une réglementation trop stricte en matière de création d'établissements dans les secteurs du commerce de détail et des services aux entreprises. Le développement des super et hypermarchés a ainsi été considérablement limité par les lois Royer et Raffarin – voir le Chapitre 5 de cet ouvrage. Celles-ci ont fortement réduit la croissance de l'emploi dans le secteur : d'après certaines estimations, le nombre d'emplois pourrait être près de 15% plus élevé en l'absence de ces réglementations – Bertrand et Kramarz, 2002.

Au total, la faible incidence du travail à bas salaires en France semble due à la fois à l'effet mécanique de compression induit par le SMIC et à une offre d'emplois réduite au bas de la hiérarchie des salaires. Cette dernière est toutefois activement soutenue depuis le milieu des années 1990 par la politique de baisse des charges sociales. Celle-ci a ainsi permis d'enrayer la baisse de l'emploi peu qualifié dans l'emploi total sans que cela ne se traduise par un accroissement de la part du travail à bas salaire. Mais la France se trouve de ce fait dans une situation très particulière où l'emploi peu qualifié est fortement subventionné par la puissance publique.

Au-delà des effets sur la demande de travail, l'offre de travail potentiellement peu rémunéré a pu, elle aussi, être affectée par un certain nombre de dispositifs de politique de l'emploi dont la plupart ont été réformés dans les années récentes, mais avec des effets semble-t-il mitigés,.

1.2.2 Indemnisation du chômage, minima sociaux et offre de travail à bas salaires

L'importance de l'emploi à bas salaires ne dépend pas seulement de la demande de travail de la part des entreprises. Il peut être affecté par l'offre de travail – i.e. le nombre de personnes acceptant d'occuper ces emplois. De ce point de vue, il convient d'analyser les déterminants du salaire de « réservation » des individus, c'est-à-dire le niveau de salaire en dessous duquel les travailleurs refusent les emplois.

Le premier dispositif susceptible d'affecter ce salaire de réservation est le système d'indemnisation du chômage. En effet, les travaux empiriques récents s'accordent sur le fait qu'un taux de remplacement élevé et une durée longue d'indemnisation sont tous deux facteurs d'un taux de chômage important (OCDE, 2006). Or, le système français d'indemnisation apparaît relativement généreux sur ces deux points avec un taux de remplacement moyen de 59% du salaire brut en 2004, et une durée de versement des indemnités pouvant aller jusqu'à trois ans pour les salariés ayant travaillé le plus longtemps. Toutefois, le taux de couverture est, lui, relativement faible : en 2004, il atteignait en moyenne 62,3% des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, et seulement 43,3% pour les chômeurs de moins de 25 ans (Monneray et Jugnot, 2006). Au total, le degré de générosité du système français est donc moyen. Il serait cependant renforcé par la faiblesse des contrôles pesant sur les demandeurs d'emploi jusqu'au milieu des années 2000 et ce, malgré la mise en place du PARE (*Plan d'aide au retour à l'emploi*) en 2001. En particulier, le taux de sanctions[12] en cas d'insuffisance de la recherche d'emploi ou de tricherie à l'égard du système d'indemnisation est beaucoup plus faible en France que dans d'autres pays de l'OCDE, tels que l'Allemagne ou le Danemark – voir Cahuc et Kramarz, 2004. Malgré tout, les résultats des travaux empiriques suggèrent que la liberté de choix quant à la date du retour à l'emploi est avant tout le fait, lorsqu'elle se manifeste, de demandeurs d'emploi dont les revenus du travail étaient initialement élevés (et qui perçoivent donc des indemnités élevées). C'est beaucoup moins le cas pour les travailleurs potentiellement à bas salaires, qui évoluent sur un segment du marché du travail fortement contraint par la pénurie d'emploi - Dormont et al. (2001).

[12] Le taux de sanctions est défini comme le ratio du nombre de chômeurs sanctionnés pendant l'année au nombre total de chômeurs.

Les minima sociaux et, en particulier, le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) sont également susceptibles d'influencer l'offre de travail potentiellement peu rémunéré. Institué en 1988, le RMI devrait être remplacé par le Revenu de Solidarité Active à partir de juin 2009. Il est articulé à un seuil de revenu mensuel dont le niveau s'établissait à 447,91 € pour une personne seule en 2008 (671,87€ pour un couple, croissant avec le nombre d'enfants à charge). Il est versé aux plus de 25 ans et est calculé comme la différence entre les ressources du ménage (y compris les aides sociales, allocations, etc.) et le seuil de revenu. Le RMI comptait fin 2007 près de 1,16 millions de bénéficiaires. L'impact d'une telle prestation dépend évidemment de son niveau comparé à celui du salaire minimum. Si l'écart est trop faible, le RMI risque de décourager le retour à l'emploi pour les travailleurs ne pouvant prétendre qu'à de faibles niveaux de salaires. De fait, sur la base de données portant sur treize villes dont Paris, Lyon et Marseille, Anne et L'Horty (2008) montrent qu'en 2006-2007, si l'on prend en compte l'ensemble des transferts locaux, l'équivalent annuel d'un emploi à mi-temps au Smic n'est pas suffisant pour compenser la perte des revenus d'assistance subie par les bénéficiaires du RMI, quelle que soit la configuration familiale. Un emploi à temps complet au Smic n'est même pas suffisant pour les ménages avec deux enfants ou plus.

Ces résultats sont surprenants dans la mesure où plusieurs réformes ont été introduites depuis le début des années 2000 afin de rendre le travail "plus rémunérateur". La première d'entre elles est, bien sûr, la création de la prime pour l'emploi (PPE) en 2001. Il s'agit d'un crédit d'impôt auquel sont éligibles les salariés dont le revenu annuel était compris entre 0,24 et 1,12 SMIC brut à temps plein en 2007. Le revenu maximum dépend de la taille du ménage. La PPE augmente avec la durée du travail et, pour une durée donnée, elle est maximale pour un salaire horaire au niveau du SMIC. Lors de sa mise en place, cette initiative visait à rendre le retour à l'emploi plus intéressant en termes financiers. Ses premiers effets sur l'offre de travail ont cependant été très faibles du fait du décalage temporel fréquent entre la reprise de l'emploi et le versement de la prime, mais surtout, du fait du montant limité de cette dernière : 5% du revenu en moyenne contre un maximum de 40% pour l'"Earned Income Tax Credit" aux Etats-Unis et 160% pour le "Working Families' Tax Credit" au Royaume Uni – Cahuc et Zylberberg, 2004. C'est la raison pour laquelle la PPE a depuis lors été mensualisée et son montant

augmenté passant entre 2005 et 2007 de 540€ à 809€ pour un célibataire employé à temps plein au niveau du SMIC. Mais son niveau reste toujours bien en deçà de ceux observés aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni. D'autres réformes (telle que celle de certaines allocations logement), ainsi que l'accroissement de l'écart entre le SMIC et le RMI (du fait des revalorisations successives du premier et de la dévalorisation relative du second, indexé seulement sur les prix et non sur le salaire moyen) sont allés dans le sens d'un accroissement du gain potentiel à la reprise d'emploi. Mais d'autres changements sont allés en sens inverse, si bien que, selon les résultats de Anne et L'Horty (2008) mentionnés plus haut, ce gain reste au total faible voire négatif pour de nombreux de ménages[13].

L'effet désincitatif du faible gain du retour à l'emploi est toutefois difficile à évaluer. Selon Pla (2007), si un peu moins d'un tiers des RMistes se déclarent inactifs et ne cherchent pas de travail, 1% seulement invoquent l'insuffisance du gain financier lié à la reprise d'emploi, alors que 41% invoquent des raisons de santé, et 28% une indisponibilité pour raisons familiales. Symétriquement, les revenus tirés de l'emploi ne sont pas le seul déterminant de la décision de travail des RMistes. D'autres facteurs interviennent dans ce choix, tels que les droits sociaux auxquels l'individu a accès via l'emploi (retraite, couverture maladie élargie…) et les effets de socialisation – Allègre et Périvier, 2005. Dans les faits, il semble effectivement qu'un gain faible voire nul ne dissuade pas de façon systématique la reprise d'emploi : des enquêtes ont ainsi mis en lumière qu'une proportion importante (environ 30%) de bénéficiaires de RMI qui avaient retrouvé un emploi déclaraient ne pas avoir amélioré leur situation financière, et pour une partie d'entre eux, l'avoir même dégradée – cf. Guillemot, Pétour et Zajdela (2002).

[13] Cela tient essentiellement au fait que de nombreux "droits connexes" (i.e. les aides dont l'obtention est conditionnée à celle du RMI) ont évolué en sens inverse. C'est le cas d'une vingtaine de prestations telles que l'aide aux transports attribuée par les régions, l'exonération de la redevance télé ou les tarifs sociaux du téléphone, du gaz et de l'électricité dont le montant pris isolément peut sembler faible, mais qui se cumulent pour compléter les revenus des ménages sans emploi. Au total, le développement de ces aides a contribué à réduire fortement les gains du retour à l'emploi. Il faut noter que l'étude de Anne et L'Horty ne tient pas compte du mécanisme d'intéressement qui permet de cumuler pendant une certaine période un revenu d'activité (dépassant le seuil du RMI ou de l'ASS) et le RMI ou l'ASS. Cependant, seuls 13% des bénéficiaires du RMI et de l'Allocation Spécifique de Solidarité avaient opté pour le cumul entre minima sociaux et revenu d'activité en 2003. – Clément et Junod, 2006.

Au total, la faible incidence du travail à bas salaires observée en France tient donc en grande partie à l'effet de compression du SMIC au bas de la hiérarchie des rémunérations et au niveau relativement limité de l'offre d'emplois à bas salaires. Cela constitue un point positif en ce qui concerne la qualité de l'emploi, mais la bonne performance française telle que mesurée par la faible incidence du travail à bas salaires doit cependant être relativisée lorsque d'autres dimensions de la qualité - et en particulier les conditions de travail - sont prises en compte.

1.3 Le travail à bas salaires : point de passage ou voie sans issue ?

Les perspectives d'évolution salariales et de carrières sont une dimension importante de la qualité de l'emploi. En ce qui concerne plus particulièrement les emplois à bas salaires, l'une des questions fondamentales est de savoir si ces derniers constituent essentiellement un point de passage dans la carrière des salariés – comme c'est le cas au Danemark où ils sont en grande partie occupés par des étudiants à la recherche d'un revenu complémentaire, voir Westergaard-Nielsen, 2008 – ou s'il s'agit de voies sans issue dans laquelle les salariés se trouvent "piégés" pour de longues années. Si, en comparaison internationale, les rares études tendent à montrer que les sorties de la situation de bas salaire seraient relativement importantes en France, il n'en reste pas moins que les carrières salariales semblent relativement plates au bas de la hiérarchie des rémunérations.

1.3.1. Les taux de sortie de l'emploi à bas salaire

Il existe relativement peu de travaux sur la mobilité professionnelle et salariale des travailleurs à bas salaires en France. Toutefois, la Commission Européenne (2004) fournit des statistiques comparatives sur la mobilité en matière de revenus du travail, issues du Panel Européen des Ménages, pour les années allant de 1994 à 2001. Le champ couvert comprend l'ensemble des salariés à l'exclusion des apprentis, des stages et contrats aidés et des travailleurs à temps partiel employés moins de 15 heures par semaine. Le taux annuel de sortie de l'emploi à bas salaires apparaît supérieur en France (34,5%) à la moyenne des autres pays européens (30,7% pour l'UE-15) sur la période 1994-2001. Il est nettement plus élevé qu'en Allemagne (25,4%), au Royaume-Uni (28,0%) ou même aux Pays-Bas (29,4%). Il est en revanche plus faible qu'au Danemark (36,6%) où la mobilité salariale est parmi la plus élevée d'Europe. Concernant la probabilité de sortie cumulée à horizon de 3 ans, elle

atteint 54% en France, soit près de 10 points de plus qu'en Allemagne, 5 points de plus qu'au Royaume-Uni, mais 11 points de moins qu'au Danemark. A horizon de 5 ans, le taux de sortie du travail à bas salaires atteint 70%, ce qui situe, là encore, la France dans la fourchette haute des pays européens.

Il faut cependant souligner que ces probabilités de sortie relativement élevées ne sont pas nécessairement synonymes de mobilité professionnelle ou salariale, au sens de progression dans une grille d'emplois et/ou de rémunérations. En effet, elles sont en partie dues au fait que le seuil de bas salaires est très proche du SMIC (voire inférieur pour l'année 2005 – cf. Tableau 1.1 ci-dessus). En effet, dans ces conditions, beaucoup de travailleurs à bas salaires sont très proches du seuil, de sorte qu'ils passent automatiquement au-dessus du fait de la prime d'ancienneté (encore prévue par de nombreuses conventions collectives) après quelques années passées dans l'entreprise. Dans ces conditions, la sortie du travail à bas salaires reflète bien un accroissement de la rémunération individuelle, mais celle-ci ne correspond pas nécessairement à une véritable progression de carrière. En outre, dans la mesure où les primes et bonus jouent un rôle majeur dans la sortie du travail à bas salaires, celle-ci peut ne pas être pérenne et les travailleurs dont les rémunérations ont dépassé le seuil de bas salaires une année peuvent repasser dessous l'année suivante.

Par ailleurs, la mobilité salariale a eu tendance à diminuer au cours des 20 dernières années. A l'aide des DADS, Lhommeau (2005) montre qu'elle a fortement chuté entre 1984-1991 et 1994-1998 et que, malgré une certaine reprise entre 1998 et 2001, elle reste sensiblement plus faible au début des années 2000 que dans les années 80. Pour les salariés employés à temps plein, le taux de sortie à deux ans du travail à bas salaires (défini dans cette étude comme le travail rémunéré à moins de 1,3 fois le SMIC) atteignait 29,4% sur la période 1984-1991, avant de chuter à 21,1% en 1994-1998, puis de remonter à 23.8% en 1997-2001. Cette baisse ne s'explique pas uniquement par une phase descendante du cycle économique : dans 5 des 12 secteurs étudiés, la mobilité a reculé entre 1984-1991 et 1994-1998, alors même que le taux de croissance de la valeur ajoutée a, lui, augmenté.

1.3.2. Des phénomènes de trappe à bas salaire ?

L'une des contreparties de la compression dans la distribution des salaires évoquée plus haut est que, pour les salaires de base et donc hors prime d'ancienneté, les carrières salariales des travailleurs situés au bas de l'échelle des rémunérations sont relativement plates. D'après Seguin (2006), en 2002, plus de 25% des salariés rémunérés au SMIC dans les entreprises de plus de 10 salariés, avaient au moins 10 ans d'ancienneté. Concrètement, cela signifie que leur salaire est resté bloqué au niveau du SMIC depuis qu'ils ont été embauchés.

Ceci est à rapprocher du fait que, dans un grand nombre de secteurs – y compris certains emplois publics – les minima fixés par les conventions collectives de branche sont inférieurs au SMIC. D'après les chiffres fournis par le Ministère du Travail, c'était le cas de 55% des conventions collectives en 2005 (contre 70% en 1999)[14]. Les minima conventionnels ne sont donc pas appliqués et les salariés situés aux niveaux les plus faibles des grilles d'emplois sont, de fait, payés au SMIC. La conséquence de ce décalage entre salaire réel et salaire conventionnel est que les salariés peuvent progresser pendant un certain nombre d'années dans la grille des emplois sans que leur salaire s'en trouve amélioré. Cet effet n'est rien d'autre que l'expression conventionnelle d'un phénomène économique : si le salaire d'embauche est contraint par un niveau plancher du fait d'un SMIC relativement élevé par rapport au salaire moyen, les entreprises compensent le surcoût ainsi imposé par la modération des augmentations salariales, du moins en début de carrière. Outre cet effet mécanique, Aghion *et al.* (2008) suggèrent qu'un salaire minimum légal élevé peut avoir un effet d'éviction sur la négociation collective, et, au-delà, peut contribuer à réduire l'engagement des salariés dans les syndicats, et donc affaiblir ces derniers. Ce faisant, il entretiendrait un équilibre caractérisé par une faible syndicalisation et l'échec répété des négociations sur les minima de branches, rendant par là même nécessaire le maintien d'un salaire minimum interprofessionnel.

L'allègement de cotisations employeur sur les bas salaires introduits en France en 1993 et renforcés depuis par les gouvernements successifs (cf. plus haut) a aussi pu contribuer à constituer une « trappe à bas salaire ». En effet, toute augmentation de salaires en dessous du seuil à partir duquel

[14] Pour les branches du secteur « général » (c'est à dire hors branches de la métallurgie et bâtiments et travaux publics, qui ont des conventions collectives régionales).

l'exonération s'annule (1,6 SMIC), engendre une diminution de l'exonération dont bénéficie l'employeur – du fait de sa nature dégressive[15]. D'après les résultats de Lhommeau et Rémy [2008] l'impact global des exonérations aurait été effectivement négatif sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires.

Au total, si l'on exclut la prime d'ancienneté, les carrières salariales semblent en France relativement limitées au bas de la hiérarchie des qualifications et des rémunérations. Le salaire de base peut rester de longues années (voire toute une vie professionnelle) au SMIC ou proche du SMIC. Outre la prime d'ancienneté, mais qui est plafonnée et tend à être remise en question dans de nombreuses branches, ce sont donc les revalorisations du SMIC lui-même qui jouent un rôle fondamental dans la progression des salaires. Mais ceci a vraisemblablement en retour un effet de compression de la hiérarchie des salaires et d'aplatissement des carrières salariales. Au total, même si leur salaire augmente, les travailleurs peuvent néanmoins être très frustrés du fait qu'il reste bloqué au niveau du SMIC.

2. DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

2.1 Une dégradation marquée au cours des vingt dernières années

Un point commun des entretiens réalisés dans les six secteurs que nous avons étudiés est le sentiment de dégradation des conditions de travail constamment mis en avant par les salariés (voir les chapitres suivants). Ce constat monographique rejoint les résultats d'enquêtes portant sur de vastes échantillons représentatifs des travailleurs français.

Premièrement, les métiers traditionnellement pénibles n'ont pas tous disparu. Selon les enquêtes Conditions de Travail françaises, le travail à la chaîne ou sous contrainte automatique progresse parmi les ouvriers ; il concerne près de 25% des ouvrières en 2005 contre 20%, 15 ans auparavant. Les cadences augmentent même comme, par exemple, dans le secteur de la découpe de viande (chapitre 2). Les salariés du bâtiment travaux publics (BTP) cumulent toujours exposition à des produits toxiques, risques d'accidents, températures extrêmes ou pression sonore élevée. A la disparition du métier de

[15] Ainsi par exemple, augmenter le salaire d'un salarié payé au SMIC de 10% (i.e. de 1 à 1,1 SMIC) entraîne un accroissement du coût du travail de 14% pour l'employeur.

mineur répond la création de nouveaux métiers pénibles comme celui du contrôle manuel du tri sélectif d'ordures ménagères.

Parallèlement, l'exposition des salariés à la plupart des risques et pénibilités du travail a eu tendance à augmenter dans la dernière décennie. L'enquête SUMER (Surveillance médicale des risques) réalisée par des médecins du travail[16] fournit une batterie d'indicateurs précis à partir d'un vaste échantillon de 50 000 salariés. Elle a été conduite à deux reprises : en 1994 et 2003. La proportion de salariés du privé exposés à des produits chimiques est passée de 34 à 37% entre ces deux dates. Désormais les deux tiers des ouvriers seraient concernés ; en 2003, au moins 2,4 millions de travailleurs auraient été en contact avec des produits cancérigènes. Les contraintes organisationnelles notamment de rythme et de délais se généralisent (voir Tableau 2.1). L' « incertitude au travail », par exemple le fait de devoir effectuer des tâches non prévues, augmente pour toutes les catégories de salariés, accroissant la charge mentale. Le contrôle par la hiérarchie décline au profit d'un quasi doublement du contrôle informatique, qui concerne désormais plus du quart des salariés. S'il y a en apparence plus d'autonomie offerte au travailleur, elle demeure sous contrôle. Enfin, les contraintes physiques comme la manutention de charge ou le piétinement pendant plus de 20 heures par semaine déclinent en moyenne, mais augmentent pour les ouvriers. Dans l'ensemble, les inégalités se creusent, risques et pénibilités s'accentuant plus nettement pour les ouvriers et les employés que pour les autres catégories.

[16] L'intérêt de cette enquête repose sur l'expertise des médecins du travail qui peuvent administrer un questionnaire parfois technique, et sur le grand nombre de salariés enquêtés. En 2003, plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56.314 salariés, dont 49.984 ont répondu. Par sa nature strictement médicale, l'enquête n'interroge pas sur les éléments de rémunération. Le champ couvre 80 % des salariés. En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la Mutualité sociale agricole. En 2003, le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à EDF-GDF, La Poste, la SNCF et Air France. Au total, l'enquête SUMER 2003 est représentative de 17,5 millions de salariés sur un total de 21,5 millions. Cette enquête est retenue par le ministère de l'emploi comme référence pour le suivi épidémiologique des expositions aux principaux risques professionnels en France métropolitaine.

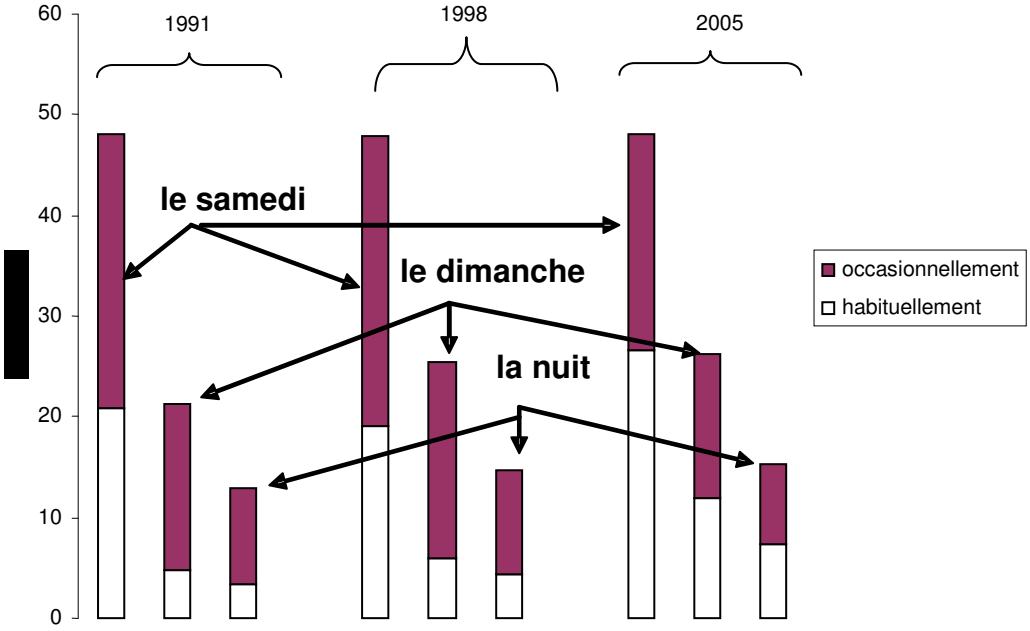
Tableau 2.1 : Conditions de travail par catégorie socioprofessionnelle 1994-2003.

% des travailleurs concernés par	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Tous
Contraintes organisationnelles						
Contrôle permanent de la hiérarchie						
* 1994	12.5	22.9	30.3	33.0	41.0	28.4
* 2003	11.5	21.9	27.3	32.3	36.7	25.5
Contrôle électronique						
* 1994	13.6	19.0	9.2	11.5	8.7	14.5
* 2003	25.9	33.3	15.8	26.9	20.3	27.0
Changer fréquemment de tâche pour une autre non prévue						
* 1994	66.0	56.2	43.4	35.8	25.5	46.2
* 2003	75.6	67.9	52.6	45.5	39.5	58.4
Contraintes physiques						
Bruit (> 85 décibels) au moins 20 heures par semaine						
* 1994	0.6	2.5	0.3	13.1	14.1	5.8
* 2003	0.5	2.6	0.4	15.0	14.6	6.0
Manipuler des charges lourdes au moins 10h par semaine						
* 1994	1.4	5.5	17.2	20.7	25.0	12.5
* 2003	0.7	4.9	16.8	21.2	26.6	11.8
Rester debout plus de 20h par semaine						
* 1994	6.5	19.1	49.1	40.6	44.8	28.3
* 2003	3.5	16.3	46.8	43.1	46.8	26.7
Répéter le même mouvement au moins 10h par semaine						
* 1994	1.6	3.5	14.4	15.6	31.9	12.5
* 2003	1.5	2.8	12.2	14.0	26.0	9.5

Source: Arnaudo et al. (2004) à partir de l'enquête SUMER à champ constant.

L'enquête Conditions de Travail française, complémentaire à l'enquête emploi, permet d'appréhender également les évolutions des temps de travail pour l'ensemble des salariés. Même si la fréquence des semaines longues décline, les temps de travail sont de plus en plus éclatés. Le travail de nuit notamment des femmes se développe. Il en va de même du travail le week-end. Surtout, ces horaires « atypiques » le sont de moins en moins, devenant de plus en plus « habituels » (voir Graphique 2.1).

Graphique 2.1
Le développement des horaires de travail « atypiques »

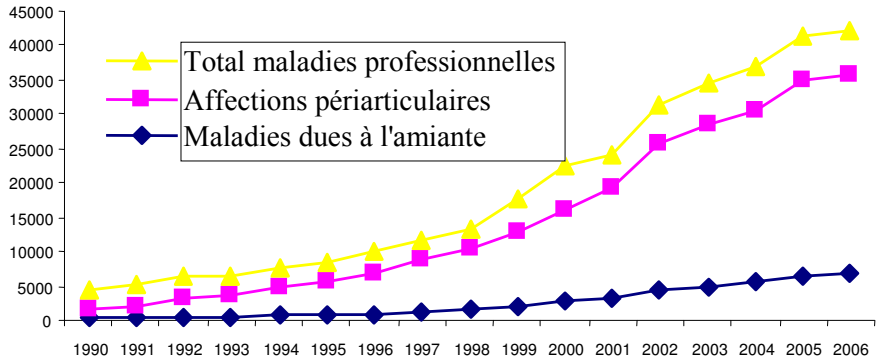


Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 1991, 1998, 2005

Au total, les formes de pénibilité traditionnelles et nouvelles ne se substituent pas mais se cumulent. Ce mouvement correspond à une transformation du contenu du travail. L'ouvrier d'une usine de découpe de viande doit en permanence se concentrer pour préparer des morceaux naturellement tous différents, tout en assurant désormais qualité et rythme. Les méthodes d'optimisation des phases de travail issues du monde industriel se diffusent dans les services. La caissière d'hypermarché doit non seulement déplacer quotidiennement 2 tonnes de marchandises, mais aussi trouver l'emplacement de milliers de codes barres, les scanner, répondre aux sollicitations des clients, anticiper les modes de paiement ou encore éviter le vol. Des femmes de chambre aux infirmières, des normes quantitatives et de qualité très strictes s'imposent. Les salariés risquent alors de faire face à des injonctions paradoxales : les téléopérateurs des centres d'appel en sont un exemple : entre satisfaction du client et abatage du nombre d'appels, le tout sur écran et sous contrôle permanent. Ce cumul de contraintes peut se traduire par des pathologies d'hyper-sollicitation, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), devenus la première maladie profesionnelle en France (voir Graphique 2.2). Leur développement est spectaculaire sur les 15 dernières années. Ce phénomène est

en partie dû à une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles, mais celle-ci est loin d'expliquer entièrement une pareille progression (voir BEH, 2006). Il touche plus particulièrement les services.

Graphique 2.2
La croissance des maladies professionnelles reconnues



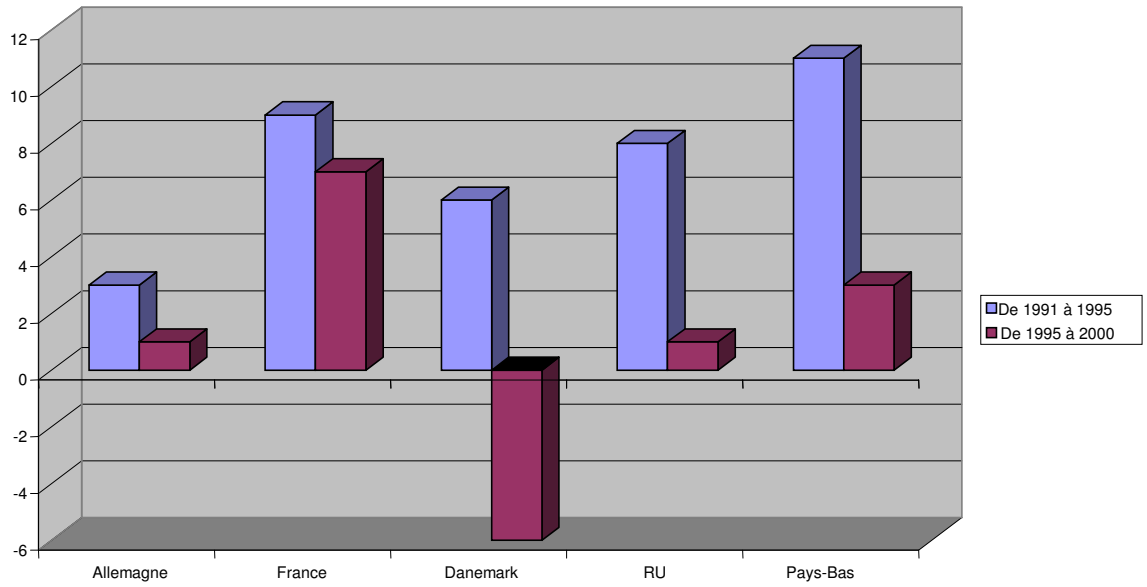
Source : CNAMTS

Concernant les difficultés au travail résultant des choix organisationnels et technologiques des entreprises, la France n'est pas un cas isolé parmi les pays développés. Partout, l'entreprise connaît ou a connu des réorganisations du travail : la capacité à être la première à arriver sur un marché et à réagir aussi rapidement que possible aux évolutions de la demande est progressivement devenue la clef de la compétitivité. Des pratiques d'organisation flexibles et innovantes s'imposent donc, comme les équipes autonomes, la rotation de postes, le «juste à temps »[17], pratiques associées à une sous-traitance accrue, à la réduction des lignes hiérarchiques, à la montée en puissance des normes de qualité, notamment ISO. Ces pratiques se sont rapidement diffusées dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public. En 2005, selon l'enquête REPONSE, un tiers des établissements français de plus de 20 salariés sont sous normalisation ISO. Ces changements organisationnels sont inséparables des technologies de l'information et de la communication : le développement de celles-ci permet la mise en place de nouvelles formes d'organisation, et inversement.

[17] Cette pratique consiste à ne pas accumuler de stock, et donc à ajuster le montant de la production au jour le jour à la demande adressée à l'entreprise.

Parallèlement, des travaux de disciplines diverses (sociologie, épidémiologie etc.) font le constat d'une intensification du travail (Askenazy et al., 2006). Selon les enquêtes européennes sur les conditions de travail[18], tous les pays européens ont été concernés par une dégradation des indicateurs de charges physique et mentale dans les années 1990 avant une stabilisation entre 2000 et 2005. Néanmoins, la France semble se distinguer par l'ampleur et la persistance du phénomène, alors qu'un ralentissement voire l'inversion de la dégradation était perceptible dans de nombreux pays dès le milieu des années 1990 (Graphique 2.3).

Graphique 2.3 : Evolution de la proportion de salariés déclarant travailler à un rythme élevé au moins la moitié du temps 1991 2000



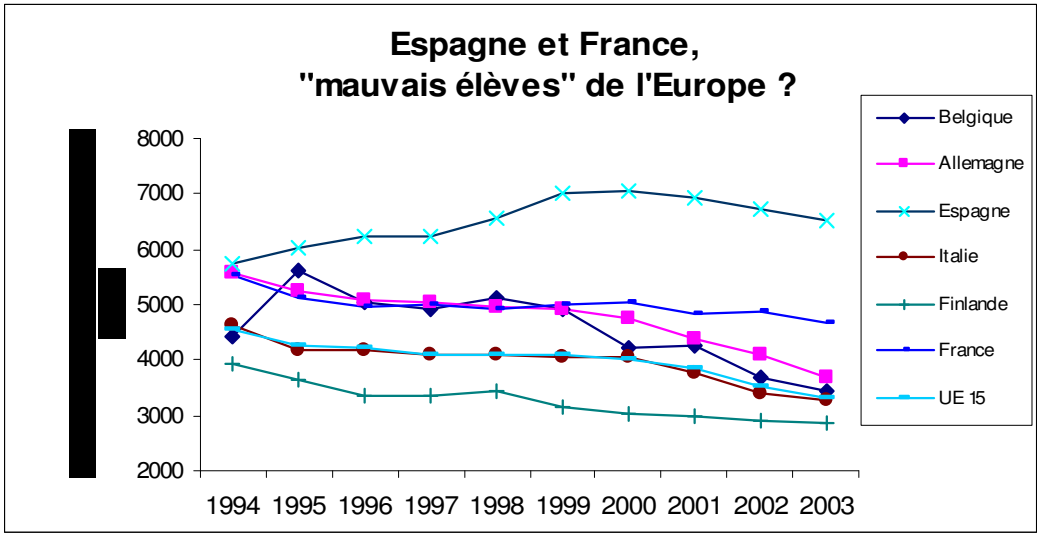
Source : Enquêtes Conditions de travail européennes 1990-91, 1995, 2000

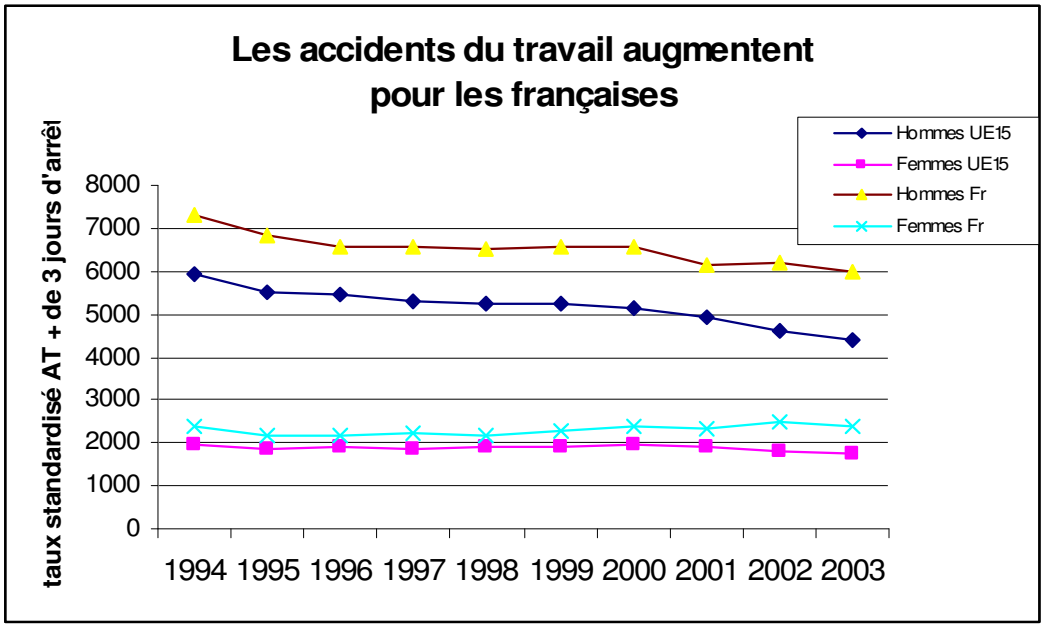
Un possible corollaire est l'évolution moins favorable du taux standardisé d'accidents du travail – c'est-à-dire d'accidents ayant entraîné plus de 3 jours d'arrêt de travail- en France (Graphique 2.4). En une décennie, il n'a diminué que de 15% en France soit la moitié de la chute observée dans l'Union Européenne à 15. Au même niveau que celui de l'Allemagne en 1994, il se situe 20% au dessus en 2003. La situation relative de la France évolue différemment d'un secteur d'activité à l'autre : le taux standardisé baisse de 15% dans l'industrie manufacturière et la construction contre -29% pour

[18] Les enquêtes européennes sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin financée par la Commission Européenne, menées tous les cinq ans, offrent une perspective unique des questions de qualité du travail depuis 1990 au sein de l'Union. Environ 1000 français sont interrogés dans chaque vague. Les données sont disponibles sur le site de la Fondation www.eurofound.eu.

l'ensemble de l'Union à 15, mais de 50% dans l'agriculture (-15% dans l'UE) et de seulement 7% dans les transports et télécommunications (-40% dans l'UE). Les données ne sont pas disponibles pour les services, mais la situation française s'est probablement dégradée. En effet, la France est le seul pays de l'Union où le taux standardisé d'accidents des femmes (plus présentes dans les services) n'a pas reculé : il a même légèrement augmenté entre 1994 et 2003 (Graphique 2.4).

Graphiques 2.4 Taux standardisés d'accident du travail en Europe 1994-2003





Source : Eurostat. Le taux standardisé d'incidence est égal au nombre d'accidents du travail avec plus de 3 jours d'arrêt de travail survenus durant l'année rapporté au nombre de personnes au travail dans la population de référence, le tout multiplié par 100.000.
Remarque : La comparaison des niveaux des indices de fréquence est délicate entre pays, du fait de l'hétérogénéité des concepts et des modes de mesure. En revanche, ces modes étant globalement constants durant la période considérée, la comparaison des évolutions dans le temps a une signification

plus robuste.

Au total, l'évolution des conditions de travail au cours des quinze dernières années est donc caractérisée par une intensification du travail qui a particulièrement touché les métiers les moins qualifiés où se concentrent les travailleurs à bas salaires.

2.2 Des sources propres à la France ?

Outre une mécanique globale des modes de production, les sources de l'intensification du travail en France sont à rechercher du côté de plusieurs facteurs : une action insuffisante de l'Etat, la faiblesse des syndicats et, potentiellement, l'introduction des 35 heures.

2.2.1 Des acteurs peu mobilisés

L'Etat français s'est distingué historiquement par ses retards dans la prise en compte des questions de santé et de sécurité au travail. La silicose n'a été reconnue comme maladie professionnelle qu'en 1947 alors que l'Organisation Internationale du Travail l'avait recensée comme telle dès 1934, dans la foulée de grands pays industrialisés (Etats-Unis, Grande-Bretagne, Allemagne…). L'usage de l'amiante n'a été interdit qu'en 1996 avec plusieurs décennies de retard sur la plupart de nos voisins : la France utilisait ainsi encore au début des années 1990 autant d'amiante que les Etats-Unis, l'Allemagne et la Grande-Bretagne réunis. Plus récemment, des éthers de glycol fortement reprotoxiques ont été prohibés après plusieurs années d'atermoiement. De même, la question de l'organisation du travail et des troubles psycho-sociaux associés n'a rencontré un véritable écho auprès des autorités publiques qu'à partir de 2005 avec le Plan Santé Travail. Outre cette défaillance chronique des dispositifs de santé publique, l'Etat, les partenaires sociaux et la sécurité sociale n'ont pas su créer une synergie entre la multiplicité d'organismes de prévention dont ils se sont dotés, ce qui limite leur efficacité.

Enfin, la faiblesse des effectifs de l'inspection du travail est patente, bien en deçà du taux moyen de couverture européen. La France dispose au milieu des années 2000 d'environ 1300 inspecteurs et contrôleurs soit l'équivalent du tiers des effectifs des inspections nationale et locales de sécurité et santé au travail britanniques, pour un niveau d'emploi inférieur de 14% seulement au niveau

du Royaume-Uni[19]. En conséquence, le nombre d'inspections effectuées en France est moitié de celui réalisé en Grande-Bretagne. En fait, l'inspection est contrainte d'effectuer des choix. Ainsi, elle semble plus visible dans les industries agro-alimentaires que dans les grandes surfaces ou les hôtels où les acteurs interrogés dans le cadre de notre recherche n'ont que rarement souvenir d'une inspection. On observe ainsi dans plusieurs de ces établissements un non respect de divers pans du droit du travail (Chapitres 4 et 5). De tels comportements se retrouvent mais atténués ou moins systématiques dans les mêmes secteurs aux Etats-Unis (Appelbaum et al., 2003) ou en Allemagne.

La faiblesse syndicale apparaît comme une autre source de non prise en compte des conditions de travail sur le terrain. Fortement présents dans les hôpitaux avec une bonne expertise des dossiers, les syndicats s'impliquent dans le domaine. Mais, avec 5% de syndiqués dans le secteur privé, de nombreuses entreprises n'ont pas de représentants syndicaux. Les comités d'hygiène et de sécurité (CHSCT) sont rares dans les établissements de moins de 50 salariés : seuls 37% des établissements de 20 à 50 salariés en possédaient en 2004 (Coutrot, 2007). La faiblesse des institutions représentatives du personnel s'exprime également en terme d'expertise ; même dans de grands établissements, le manque de formation des membres des CHSCT peut se traduire par une incapacité d'action préventive des comités. Au niveau des branches ou des groupes, la concurrence syndicale ne permet pas toujours à cette problématique d'émerger, contrairement à la lutte contre les discriminations ou l'intégration des travailleurs handicapés. Les revendications ont tendance à se porter sur les questions de rémunérations qui ont une meilleure visibilité pour les salariés. De plus, en particulier dans le secteur industriel (voir par exemple le cas de l'agroalimentaire chapitre 2), l'amélioration des conditions de travail passant souvent, pour les tâches les plus pénibles, par l'automatisation, la crainte de suppressions d'emploi a pu jouer un rôle important dans la modération des revendications dans ce domaine.

[19] Il faut en outre souligner que les inspecteurs et contrôleurs français ont des compétences plus larges. Au-delà des seules règles concernant les conditions de travail, ils sont en effet également supposés vérifier l'application de l'ensemble de la législation relative au travail.

Autre acteur essentiel en matière de conditions de travail, le médecin du travail est écartelé. Il hésite ainsi souvent à déclarer des salariés en inaptitude ou à dénoncer les effets délétères de certains postes, de peur que les salariés en question ne soient déclarés inaptes et licenciés.

Les salariés eux-mêmes, s'ils sont conscients de conditions de travail difficiles, n'associent pas systématiquement les troubles dont ils peuvent souffrir à ces conditions. Dans les secteurs ou entreprises où les contraintes professionnelles sont les plus mal ressenties, les salariés ont plus tendance à démissionner individuellement qu'à peser collectivement : ainsi, dans les centres d'appel ou les grandes surfaces alimentaires, la plupart des salariés sont embauchés en contrat à durée indéterminée et pourtant le taux de rotation de la main d'œuvre peut y dépasser les 100% . Bénéficiant d'un réservoir important de main d'œuvre disponible, les employeurs ne semblent guère incités à privilégier les conditions de travail pour retenir leurs salariés.

2.2.2 Un impact ambigu des 35 heures

Une explication complémentaire possible de l'intensification du travail particulièrement marquée en France repose sur le processus de réduction du temps de travail : afin de compenser la hausse des salaires horaires, les employeurs recherchent mécaniquement des gains de productivité, notamment à travers une densification des heures travaillées. L'élasticité estimée pour les entreprises passées aux 35 heures est de l'ordre de 0,5, soit 5% de gains de productivité pour 10% de baisse du temps de travail. Néanmoins, ces gains peuvent provenir d'une amélioration des processus de production, d'une suppression de tâches inutiles par exemple, sans impact sur l'intensité du travail ; les gains de productivité peuvent même révéler des salariés en meilleure santé donc plus productifs. De fait, le gros de l'intensification du travail observée dans les enquêtes Conditions de Travail françaises est antérieur au processus de RTT.

Les études de cas spécifiques (voir Askenazy *et al.*, 2004 pour une revue) comme les monographies sectorielles de ce volume révèlent une très grande hétérogénéité dans l'application des 35 heures et donc dans leurs conséquences pour les salariés. Par exemple, pour de nombreuses femmes à temps partiel de l'hôtellerie ou de la grande distribution (dont une part importante est à bas salaires), les 35 heures n'ont pas induit de réduction du temps de travail, mais ont permis aux employeurs de

formaliser la segmentation du temps de travail. L'ensemble des enquêtes représentatives auprès des salariés confirme que la durée du travail des temps partiels est restée globalement stable depuis 1996. De fait, seuls les 2/3 des salariés ont bénéficié d'une réduction du temps de travail (Coutrot, 2006). Et s'il y a eu réduction, elle forme un continuum : alors que les entreprises passées sous la première loi Aubry ont effectivement réduit le temps de travail des non cadres à 35 heures, celles passées sous Aubry II, on pu redéfinir les temps travaillés et ainsi passer aux 35 heures avec une baisse de la durée travaillée - à définition constante - bien inférieure à 4 heures par semaine. Par exemple, dans la grande distribution alimentaire, la pause de 3 minutes par heure des caissières à été initialement exclue des temps travaillés, ce qui a permis de réduire de 5% le temps de travail officiel. Ces changements de définition rendent en outre difficile l'interprétation des séries brutes de temps de travail en France. Au total, les statistiques de l'OCDE suggèrent que de 1997 à 2003, la durée annuelle de travail d'un salarié français aurait décru de 6,5%.

Il demeure cependant que la RTT a été accompagnée par une flexibilisation du temps de travail, le développement d'horaires atypiques et, plus généralement, la diffusion de nouveaux modes d'organisation du travail (Askenazy et al, 2004 pour une revue). En particulier l'annualisation du temps de travail permet aux employeurs de moduler d'une semaine sur l'autre les durées travaillées, dans les cas extrêmes de 0 à 48 heures. Cette irrégularité même prévisible n'est pas sans conséquences sur la vie familiale.

L'hétérogénéité des situations est confirmée par les déclarations des salariés. D'après l'enquête RTT/mode de vie, si 59% de l'ensemble des salariés passés aux 35 heures rapportent une amélioration de la qualité de leur vie quotidienne (Cette *et al*, 2004), c'est le cas de seulement 35% des femmes ouvrières. En outre, à peine un quart des travailleurs déclarent une amélioration de leurs conditions de travail. A partir d'un échantillon nettement plus vaste, l'enquête SUMER montre qu'en moyenne les salariés à 35 heures n'ont pas des conditions de travail plus difficiles que ceux restés à 39 heures (Coutrot, 2006) mais pour 82% d'entre eux, leur charge de travail n'a pas diminué avec la RTT. A nouveau, un salarié sur 7 note que sa situation ne s'est pas améliorée avec les 35 heures : ce sont ceux qui ont connu la RTT de plus faible ampleur. L'enquête SUMER ne relève par ailleurs pas de différences d'appréciation marquées selon la CSP ou le sexe.

Le démantèlement progressif des 35 heures (de la loi Fillon en 2003 aux exonérations et défiscalisation des heures supplémentaires en 2007) ne semble pas, pour l'instant avoir provoqué un mouvement significatif dans la gestion du temps de travail par les entreprises et n'a donc pas eu d'effet sensible sur les conditions de travail. Les cas d'entreprises (Continental, Bosch…) repassées aux 39 heures voire plus demeurent anecdotiques. Ainsi, selon l'OCDE, de 2003 à 2006, la durée annuelle moyenne de travail d'un salarié français aurait cru de 2% sans que l'on puisse distinguer un simple effet cyclique ou bien une tendance de fond.

Au total, les 35 heures ont probablement accentué les inégalités en matière de conditions de travail mais ne sauraient expliquer l'intensification forte du travail qui les a précédées. Elles emportent en outre la satisfaction d'une majorité de salariés.

2.3 Un salaire non-compensateur

2.3.1 Salaire et insatisfaction au travail

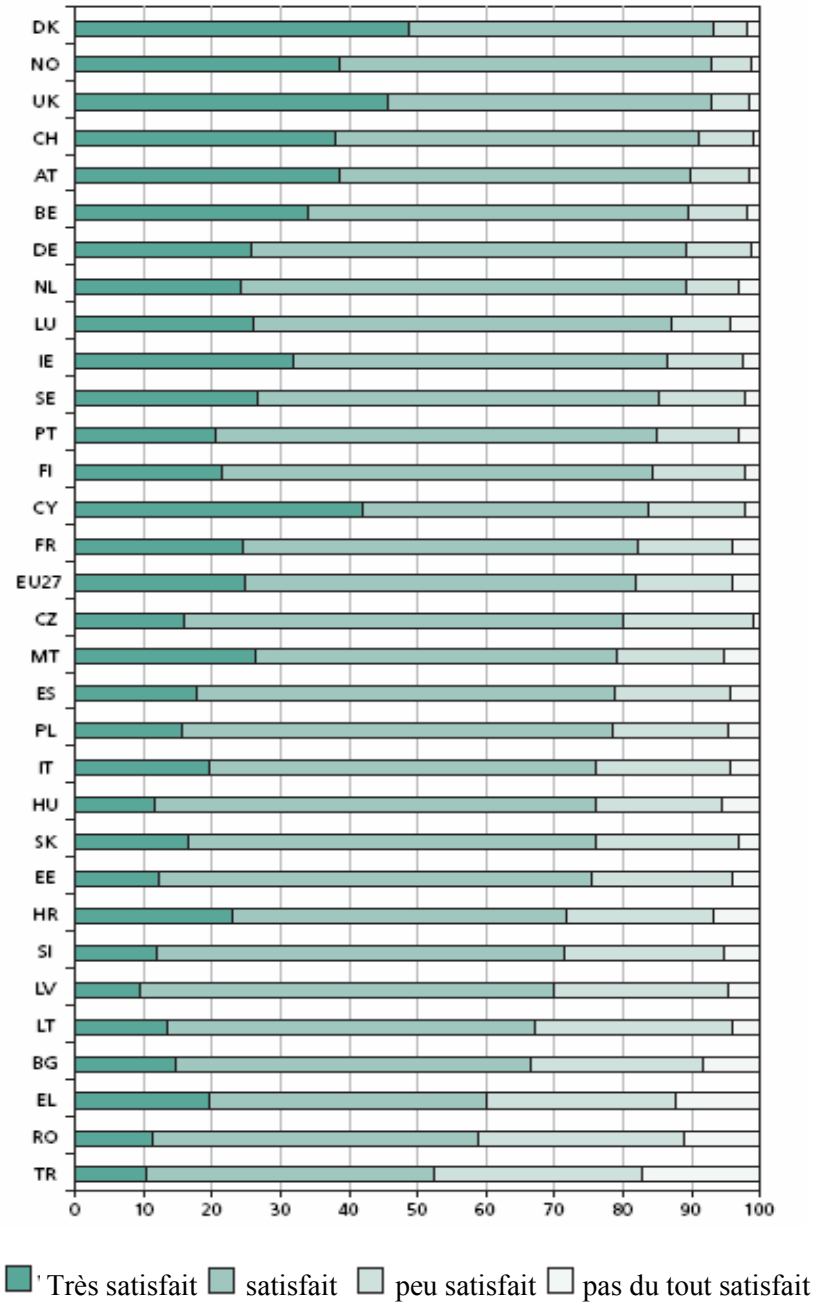
Cependant, ainsi que le montre le Graphique 2.5, le taux de satisfaction au travail, en France, même s'il est dans la moyenne de l'Europe à 27, est nettement plus bas que dans les pays du Nord de l'Europe: Danemark, Allemagne, Pays-Bas, et même Grande-Bretagne. Ce constat se retrouve pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles et/ou par niveau de revenu ainsi que par sexe. En particulier, les ouvriers ou les employés français sont moins satisfaits que les cadres français mais cette différence est similaire – de l'ordre de 10 points - à celle que l'on rencontre chez les pays partenaires de la France. Il n'y a donc pas de signe[20] net d'inégalités de satisfaction plus marquées en France entre catégories socioprofessionnelles.

Cette relative insatisfaction des travailleurs français peut trouver sa source dans des relations au travail dégradées. Des travaux récents - voir Philippon (2006) - soulignent en effet un mécontentement voire une hostilité des salariés vis-à-vis d'une hiérarchie mise en cause notamment pour son absence de reconnaissance du travail effectué. Une autre interprétation est ressortie très nettement des études de terrain menées dans le cadre de notre recherche : le niveau de salaire horaire est très souvent jugé insuffisant par les salariés pour compenser les efforts croissants qui leur sont

[20] L'échantillon est cependant trop limité pour effectuer une analyse fine par CSP et par secteur.

demandés. Dans l'ensemble des métiers étudiés dans les chapitres qui suivent, les salariés déclarent spontanément qu'ils ne sont pas assez bien payés pour les exigences de leur travail. Plus précisément, leur rémunération horaire ne suivrait pas la montée de ces exigences : « le compte n'y est pas ». L'intensification du travail ne serait pas compensée.

Graphique 2.5 Satisfaction au travail en Europe (2005)



Source : Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2005

Ce constat de terrain d'une frustration salariale est cohérent avec les résultats de l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail. Pour la première fois en 2005, les travailleurs étaient

interrogés sur le fait de savoir s'ils étaient correctement payés pour le travail qu'il effectuaient (Tableau 2.2). Alors que les Français ne se distinguent pas de l' « européen moyen » vis-à-vis de la satisfaction globale – mais il faut noter que celle-ci reste très nettement inférieure à celle constatée dans les pays de notre comparaison (Allemagne, Danemark, Pays-Bas et Royaume-Uni) - ils sont nettement moins nombreux à être satisfaits de leur rémunération. La différence est particulièrement marquée avec des pays d'Europe du Nord. Seuls un gros tiers des Français se déclarent correctement payés, alors qu'au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Danemark, une nette majorité des travailleurs s'estiment correctement rémunérés.

Tableau 2.2
Proportion de travailleurs estimant être correctement payés pour le travail effectué (2005)

	EU27	**EU15**	BE	DK	DE	ES	**FR**	IT	NL	SV	UK	NO	CH
%	43,2	**47,0**	55,1	53,9	58,4	47,7	**35,7**	33,8	58,0	40,4	53,6	47,2	58,8

Source : Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2005

Ce décalage est perceptible même chez les travailleurs les moins qualifiés pourtant a priori protégés par les revalorisations du SMIC.

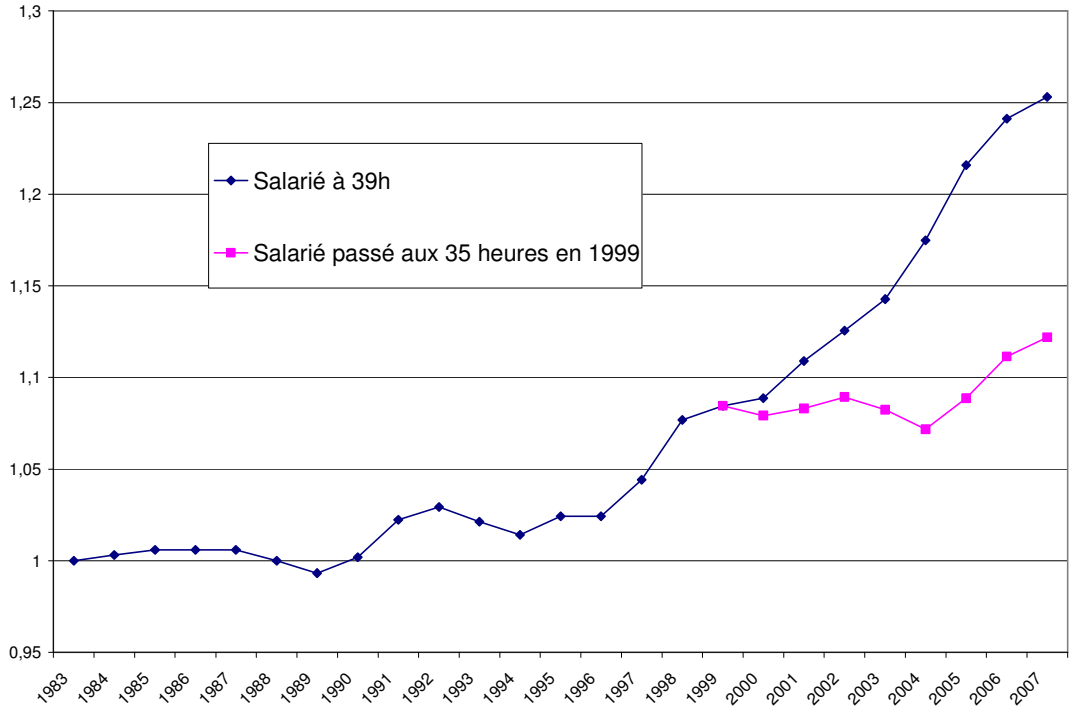
2.3.2 Un pourvoir d'achat du SMIC longtemps stagnant

De fait, les hausses du SMIC brut nominal de l'ordre de 3% par an en moyenne sur les 2 dernières décennies cachent une évolution bien moins favorable du pourvoir d'achat du SMIC horaire. Ce dernier est à la fois affecté par la hausse des prix et par celle des prélèvements sociaux pesant sur le salaire. Le salaire net horaire d'un smicard à 39 heures a ainsi stagné de 1984 à 1996 en terme de pouvoir d'achat alors que dans le même temps l'intensité du travail s'accentuait (Graphique 2.6). Les coups de pouce sous le gouvernement Jospin puis la convergence des SMIC orchestrée sous le deuxième mandat de Jacques Chirac ont en revanche permis un gain substantiel entre 1999 et 2006 : +19% pour le salaire brut horaire, selon les estimations du Ministère de l'Economie (+14,5% selon les estimations du graphique 2.6 ci-dessous)..

Néanmoins, cette confortable progression doit être nuancée. Premièrement, elle est équivalente à la hausse de la productivité horaire apparente du travail sur la même période ; au total, sur 25 ans la

hausse du SMIC net réel demeure bien inférieure à celle des gains de productivité moyens. Deuxièmement, la proportion croissante de personnes payées au niveau du SMIC jusqu'au milieu des années 2000[21] suggère qu'une part significative des travailleurs juste au dessus du SMIC n'ont pas connu une augmentation sensible de leur salaire. Enfin, les smicards passés à 35 heures dès 1998 ou 1999 ne connaissent plus depuis cette date de progression significative de leur pouvoir d'achat.

Graphique 2.6 : Pouvoir d'achat du salaire minimum annuel net de cotisations 1983-2007. Base 1 = 1983



Sources : INSEE pour 1983-1996. Calculs des auteurs pour 1997-2007 sur données DARES SMIC net, déflateur IPCH Eurostat et URSAFF pour les garanties mensuelles de rémunération.

La forte hausse du pouvoir d'achat du SMIC horaire ne s'est que partiellement reportée sur le salaire mensuel net des "smicards" : celui-ci n'a progressé en termes réels que de 3,5% sur la période 1999-2007 pour ceux passés aux 35 heures hebdomadaires dès 1998 ou 1999. La raison principale en est, là encore, la réduction du temps de travail qui s'est faite, pour l'essentiel, sur la base d'un maintien du salaire mensuel. De plus, les lois Aubry (1998 et 2000) ont permis aux entreprises, via la flexibilité

[21] La part des salariés dont le salaire de base est le SMIC atteint son maximum de 16,3 % en 2005 (cf. aussi plus haut), puis baisse jusqu'à 12,9% en 2007.

horaire, de limiter le recours aux heures supplémentaires. Les revenus annuels moyens des smicards ont donc, dans les faits, augmenté de l'ordre d'un point par an en termes réels au cours de la dernière décennie.

Enfin, la hausse du SMIC horaire doit être également relativisée en regard des évolutions constatées dans d'autres pays. Ainsi, l'Irlande ou la Grande-Bretagne ont rétabli un salaire minimum qui a ensuite connu des augmentations marquées. Si bien que depuis 2005, le pouvoir d'achat du SMIC horaire net de cotisations sociales, impôts et transferts sur le revenu (pour un smicard représentatif) serait inférieur au pouvoir d'achat du salaire minimum horaire aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni (OCDE, 2008).

Au total, l'évolution des conditions de travail et de la satisfaction au travail des salariés français apparaît contrastée. D'un coté, les travailleurs, singulièrement les moins qualifiés, ont fait face, comme leurs homologues européens, à des changements organisationnels profonds vers plus de flexibilité et de plus grandes contraintes physiques, mentales et dans l'articulation vie professionnelle/vie privée. Ceux qui occupent des emplois peu qualifiés ont été les plus touchés. La politique de réduction du temps de travail a accompagné plus que contrecarré ce processus. La France semble néanmoins se distinguer par la persistance des difficultés rencontrées par les salariés. Cela se traduit par une forte insatisfaction à l'égard des rémunérations et ce, en particulier au regard des efforts exigés. Les fortes hausses apparentes du SMIC suite à la convergence vers le haut des SMIC 35 heures ne semblent pas avoir compensé le surcroît d'effort demandé aux travailleurs à bas salaires.

3. UNE PRECARITE MULTIFORME

Plus que dans d'autres pays, la « précarité » sur le marché du travail fait l'objet d'une attention particulière en France, et elle concerne plus particulièrement les travailleurs au bas de la hiérarchie des qualifications et des salaires. Cependant, le contenu de ce terme doit être précisé. Il renvoie d'abord à l'insécurité de l'emploi, qui dépend elle-même du degré de « protection de l'emploi » - celle-ci recouvrant l'ensemble des règles qui encadre les modalités d'embauche et de licenciements selon les différents contrats de travail. Mais au-delà de la seule insécurité de l'emploi, la précarité au sens large (ce que l'on pourrait nommer la « précarité professionnelle ») dépend de l'ensemble des conditions

d'emploi et de rémunération associées au statut d'emploi (CDI, CDD, interim, …). La France se caractérise par une multiplicité de contrats de travail, notamment sur le segment des emplois peu qualifiés. Si les règles formelles y sont relativement protectrices par rapport à d'autres pays, les études de terrain révèlent un écart parfois important entre le droit et sa mise en œuvre. Le dualisme prend plusieurs formes et renvoie à une segmentation relativement fine de la main d'oeuvre. La précarité qui en découle, telle qu'elle ressort de notre étude, peut ainsi être qualifiée de multi-forme.

3.1. La protection de l'emploi, en théorie et en pratique

3.1.1 Une protection de l'emploi en apparence élevée

La question de la législation de la protection de l'emploi (LPE) a fait l'objet d'une attention particulière depuis quelques années (Blanchard et Tirole, 2003, Cahuc et Kramarz, 2004). En comparaison internationale, selon l'indicateur de l'OCDE, celle-ci apparaît particulièrement élevée en France (indicateur synthétique, Tableau 3.1).

Table 3.1
Indicateur de rigueur la protection de l'emploi (2003)

	Allemagne	Danemark	France	Pays-Bas	R.U	Etats-Unis
Réglementation des licenciements individuels des travailleurs « permanents » (1)	2,7	1,5	2,5	3,1	1,1	0,2
Réglementation des licenciements collectifs des travailleurs « permanents » (2)	3,8	3,9	2,1	3,0	2,9	2,9
Réglementation des "emplois temporaires" (3)	1,8	1,4	3,6	1,2	0,4	0,3
Indicateur synthétique de la rigueur globale de la PE (4)	**2,5**	**1,8**	**2,9**	**2,3**	**1.1**	**0,7**

Source : OCDE, 2004.
Notes : (1) Echelle de 1 à 6. Les travailleurs « permanents » recouvrent les travailleurs sur contrats « réguliers » i.e. à durée indéterminée. Sont prises en compte dans l'indicateur principalement : les contraintes imposées par les dispositions législatives qui définissent le caractère « justifié » ou non du licenciement ; les difficultés entraînées par les procédures que doit respecter l'employeur lorsqu'il entame un processus de licenciement ; les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement.

(2) Echelle de 1 à 6. L'indicateur ne recouvre que les délais et procédures qui s'ajoutent à ceux qui s'appliquent en cas de licenciement individuel.

(3) Echelle de 1 à 6. L'indicateur recouvre les dispositifs réglementaires qui s'appliquent aux contrats à durée déterminé et au recours au travail intérimaire. Il prend en compte les restrictions imposées aux entreprises en termes de motifs ou de types de travail pour lesquels le recours aux emplois temporaires est autorisé, et les limitations prévues en ce qui concerne la durée des contrats concernés

(4) Echelle de 1 à 6. Cet indicateur est une moyenne pondérée des précédents.

Cet indicateur a des limites et doit être utilisé avec précaution (Gautié, 2005) [22]. Cependant il reflète assez bien le contraste entre les pays relativement protecteurs d'Europe Continentale et du Sud (dont l'Allemagne, les Pays-Bas et la France), et les pays anglo-saxons de tradition plus libérale (le Royaume-Uni et, plus encore, les Etats-Unis), certains pays comme le Danemark occupant une position intermédiaire.

3.1.2 Des emplois temporaires nombreux et moins protecteurs qu'il n'y paraît

On peut remarquer que les entreprises seront d'autant plus incitées à recourir à des contrats temporaires que les restrictions portant sur les contrats « permanents » sont fortes. De fait, on constate en comparaison internationale, que dans les pays où l'indicateur de protection des emplois permanents est plus élevé, la part des emplois temporaires dans l'emploi total tend aussi à être plus importante (OCDE, 2004). Le dualisme - entre les « insiders » relativement bien protégés, et les « outsiders » relégués sur des emplois temporaires - y est donc plus développé. En France, environ deux tiers des embauches se font sur contrats à durée déterminée, et les différents types d'emplois temporaires représentaient près de 13% de l'emploi salarié en 2007[23].

Ces formes dites « particulières » d'emploi touchent bien évidemment plus particulièrement les peu qualifiés. Ainsi, par exemple, après avoir fortement progressé au milieu des années 1990, la proportion des ouvriers non qualifiés sur une forme particulière d'emploi a atteint près de 28% en 2002 - Amira, De Stefano, 2005[24]. De même, nous avons vu plus haut que la proportion de travailleurs à bas salaires parmi les salariés sur en contrat précaire varie de 18% à 36% selon le type de contrat, contre seulement 8% pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

[22] L'OCDE elle-même en indique les limites (2004, p.73-77) : il est notamment très difficile de prendre en compte les dispositifs réglementaires non législatifs, de nature contractuelle, découlant des conventions collectives ou de clauses de contrats individuels. De même, l'indicateur ne prend que très partiellement en compte le rôle de la jurisprudence, qui peut renforcer ou au contraire assouplir la rigueur d'un dispositif législatif donné. De façon générale, il faut être très prudent dans l'utilisation de ce type d'indicateur (Bertola, Boeri, Cazes, 2000).

[23] INSEE

[24] Les formes particulières d'emploi (ou «emplois à statut particulier ») incluent ici les contrats d'apprentissage, les CDD et contrats d'intérim, les vacataires de la fonction publique, les contrats aidés et stages.

Selon l'indicateur de l'OCDE, les salariés en contrat temporaire seraient relativement bien protégés en France (Tableau 3.1.) si on compare à la plupart des autres pays européens et aux Etats-Unis. Cependant, trois éléments amènent à fortement nuancer cette assertion.

D'une part, il faut noter que cet indicateur se place avant tout du point de vue de l'employeur en essayant d'évaluer les contraintes qui pèsent sur lui en termes d'embauches et de licenciement pour chacun des types de contrat de travail. Il donne une indication, symétriquement, du degré de « protection », ou encore, de « sécurité » de l'emploi dont bénéficie le salarié sur un type de contrat donné. Mais l'adéquation entre l'indicateur et cette dernière dimension est plus limitée. Ainsi par exemple, les contraintes imposées à l'employeur concernant les cas dans lesquels il est autorisé à recourir à des emplois temporaires[25], qui sont une composante importante de l'indicateur de « protection » de ces emplois, sont autant, sinon plus, conçues par le législateur comme une protection des salariés « permanents » que comme une protection des salariés temporaires, l'idée étant précisément de décourager la substitution des premiers par les seconds.

D'autre part, l'indicateur de l'OCDE prend avant tout en considération les règles encadrant les formes « standard » du CDD et du travail intérimaire. Or il existe en France de multiples formes dérogatoires, qui concernent de fait plus particulièrement les salariés peu qualifiés et peu rémunérés, et notamment dans les secteurs couverts par notre étude : contrats saisonniers et « tâcherons » dans l'industrie agroalimentaire (chapitre 2), emplois aidés dans les hôpitaux (chapitre 3), « extras » dans les hôtels (chapitre 4)… Ces formes peuvent être bien moins protectrices (au sens de l'OCDE) que les formes standard, en ce qui concerne les conditions d'usage et les garanties de durée notamment[26].

Enfin, et c'est aussi un élément déterminant à prendre en compte, il peut y avoir un écart important entre les règles formelles et la réalité des pratiques, et ceci plus particulièrement dans le

[25] Par exemple pour le recours à un CDD « standard » en France, la loi impose des restrictions relativement fortes (remplacement d'un salarié absent, ou passé provisoirement à temps partiel, attente de prise de fonction d'un nouveau salarié, attente de suppression définitive d'un poste, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise).

[26] Par définition, les contrats à durée déterminée dits « d'usage » (dont les « extras » de l'hôtellerie, cf. le Chapitre 4), étant réservés aux « emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée déterminé », offrent une grande souplesse d'usage, en ce qu'ils ne doivent pas être justifiés par le remplacement temporaire d'un salarié permanent. Ces contrats sont par ailleurs généralement à terme « incertain » - lié à « la réalisation de l'objet du contrat » et laissé à l'appréciation de l'employeur. De façon similaire, le terme du contrat saisonnier est « la fin de la saison », ce qui laisse aussi une marge importante à l'appréciation de l'employeur.

segment du marché du travail auquel on s'intéresse ici : la faiblesse des syndicats voire leur absence sur le lieux de travail et la sous dotation en inspecteurs du travail – deux éléments déjà évoqués dans la partie précédente – se font sentir ici aussi, les pratiques illégales pouvant se constater y compris dans le secteur public – cf. l'exemple des hôpitaux (Chapitre 3).

Au total, l'insécurité de l'emploi des salariés temporaires est dans les faits plus forte en France que ne le laisse penser l'indicateur de l'OCDE.

3.2. De l'insécurité de l'emploi à la précarité professionnelle

3.2.1 Inégalités de traitement selon le statut d'emploi et précarité professionnelle

La sécurité de l'emploi – seule prise en compte par les indicateurs de protection de l'emploi - n'est qu'une dimension des conditions de travail et d'emploi. Pour apprécier l'ensemble des dimensions de ce que l'on nommera ici la « précarité professionnelle », il convient de s'intéresser également aux conditions de rémunération (le salaire de base, mais aussi les différentes primes), à l'accès à la couverture sociale et aux autres avantages (en termes d'horaires, de congés etc.) associés au statut d'emploi considéré. La précarité professionnelle mesure en quelque sorte en négatif la qualité de l'emploi telle que nous l'avons définie ici (cf. l'introduction de cet ouvrage).

Au sein même des CDI, certains contrats particuliers offrent une précarité importante au niveau des horaires. C'est notamment le cas dans les centres d'appel où l'on trouve des CDI autorisant les vacations : la quantité d'heures et les horaires de travail se déterminent d'une semaine sur l'autre, et les téléopérateurs peuvent ne pas travailler autant qu'ils le souhaitent, ce qui introduit une forte précarité de revenu.

Mais la fracture se situe généralement entre les contrats permanents et les contrats temporaires : ces derniers offrent généralement moins de droits et d'avantages que les premiers. Ceci découle à la fois des règles et des pratiques. De ce point de vue, l'insécurité de l'emploi est un des facteurs causaux des autres dimensions de la précarité professionnelle : un salarié en emploi temporaire a un pouvoir de négociation faible – et ce, d'autant plus qu'il n'est pas ou que peu défendu par les syndicats.

Au niveau des règles légales, les salariés temporaires peuvent sembler relativement bien protégés en France, par rapport à de nombreux autres pays, contre ces autres dimensions de la précarité professionnelle . La loi stipule en effet que les salariés en CDD standard et en intérim doivent, à poste équivalent, percevoir une rémunération (salaire de base plus primes compensatrices[27]) au moins équivalente à celle des salariés permanents – sur l'intérim voir le chapitre 7. Ils ont, de plus, droit à une prime de précarité égale à dix pour cent de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat[28]. Au-delà, ils disposent légalement des mêmes droits que les salariés permanents en termes de conditions de travail (durée, travail de nuit, congé hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité..) et en termes d'avantages collectifs (transport, restauration…). Ces règles vont bien au-delà du cadre minimal imposé par les directives européennes sur l'égalité de traitement entre salariés temporaires et permanents[29].

Mais, ici aussi, il peut y avoir un écart important entre la règle et la réalité. D'une part les formes dérogatoires, dont on a souligné qu'elles étaient nombreuses, sont généralement moins protectrices. Ainsi, par exemple, les salariés en contrats saisonniers n'ont pas droit à la prime de précarité, et ce n'est que depuis 2005 qu'ils ont droit théoriquement à la prime d'ancienneté s'ils reviennent chaque année dans l'entreprise. D'autre part, il y a souvent un fossé entre les pratiques effectives et l'esprit, voire le texte de la loi. Ainsi par exemple, dans l'agroalimentaire (Chapitre 2), les travailleurs temporaires sont très souvent classés aux coefficients les plus bas de la grille de classification, à des échelons où l'on ne trouve pas de salariés permanents (ou seulement dans les premières semaines qui suivent leur embauche). C'est le cas y compris lorsque les saisonniers reviennent d'une année sur l'autre (et donc accumulent une certaine expérience), ou lorsqu'ils occupent un poste relativement qualifié (comme conducteur de ligne) normalement associé à coefficient plus élevé. Ainsi, la règle de salaire équivalent à poste équivalent n'est de fait pas

[27] Ces primes renvoient aux « compensations » de certaines conditions de travail (prime travail de nuit, prime de froid etc. selon les conventions collectives). Ils n'ont de fait pas droit à la prime d'ancienneté, ni à la prime d'intéressement et à la participation.

[28] Cette prime n'est pas due dans le cas des CDD quand ceux-ci débouchent sur un CDI.

[29] La directive européenne sur le travail à durée déterminée (en vigueur depuis 1999) stipule que les travailleurs en CDD ne doivent pas être traités de façon moins favorable que les salariés en contrat permanent, et qu'en outre les employeurs ne doivent pas abuser du renouvellement de ces contrats sans justification. Une directive similaire concernant le travail intérimaire a été adoptée seulement en 2005 (cf. le Chapitre 7).

respectée. De façon générale, les travailleurs temporaires se retrouvent souvent sur les postes les moins payés et les plus difficiles, et leur accès aux avantages de l'entreprise reste en général aléatoire.

3.2.2 Les différents motifs de recours aux emplois temporaires

Distinguer la protection de l'emploi au sens restreint (et en négatif, l'insécurité de l'emploi) – telle qu'elle est approximée par l'indicateur de l'OCDE – de la protection de l'emploi en un sens élargi (qui renvoie à l'ensemble des dimensions de la précarité professionnelle) permet de mieux analyser les motifs d'usage des différents types de contrats. L'employeur peut privilégier les emplois temporaires pour un motif de flexibilité, ou encore de minimisation du « coût d'ajustement » de la main d'œuvre (liée au faible degré de « protection» de ces contrats au sens restreint) ou pour un motif de minimisation du coût d'utilisation du travail (s'il peut rémunérer moins les salariés temporaires que les salariés permanents, ou leur imposer des horaires plus flexibles sans coût supplémentaire etc.) – ce qui renvoie aux autres dimensions de la précarité, et donc à la protection de l'emploi au sens élargi.

En France, le premier motif joue un rôle important, mais il ne faut pas négliger le second – même si, encore une fois, la loi stipule une égalité de traitement entre permanents et temporaires. Il est de ce point de vue intéressant d'éclairer l'expérience française à la lumière de celle d'autres pays comparables - notamment le Royaume-Uni et l'Allemagne.

Au Royaume-Uni, où la législation sur la protection de l'emploi est nettement moins contraignante qu'en France (cf. Tableau 3.1), le recours aux emplois temporaires y est aussi effectivement nettement plus bas (de l'ordre de 6% au milieu des années 2000 contre environ 12% en France). Cependant, et particulièrement au sein des travailleurs à bas salaires, le travail intérimaire s'est fortement développé au cours des années récentes, les entreprises, dans certains secteurs, comme l'agroalimentaire, recourant notamment massivement, à des travailleurs étrangers en provenance d'Europe de l'Est (Lloyd, Mayhew, Mason, 2008). Il faut souligner que le statut d'intérimaire est beaucoup moins protecteur au Royaume-Uni qu'en France (sur ce point, cf. le chapitre 7) : le travailleur ne bénéficie d'aucun contrat légal – ni avec son agence d'intérim, ni avec l'entreprise utilisatrice – et par là ne bénéficie d'aucun droit associé (tel que la protection contre un licenciement

injustifié, l'accès aux plans de couverture maladie et de retraite de l'entreprise…)[30]. De même, contrairement à la France, il n'y a aucune obligation légale à payer le même salaire à un intérimaire qu'à un salarié permanent à poste équivalent, ni aucune prime de précarité. L'usage de l'intérim au Royaume-Uni offre donc au total une grande souplesse, aussi bien en termes de flexibilité que de coût – et c'est tout autant sa faible protection au sens élargi que la flexibilité qu'il permet qui le rend attrayant aux yeux des employeurs.

Selon l'indicateur de l'OCDE (Tableau 3.1), le niveau global de protection (au sens restreint) de l'emploi en Allemagne est du même ordre qu'en France, mais les emplois temporaires y sont sensiblement moins protégés que les emplois permanents. Au-delà, l'inégalité de traitement entre les statuts d'emploi y est aussi plus forte. Le cas des « mini-jobs », qui se concentrent dans les professions les moins qualifiées et les moins rémunérées, en est une bonne illustration. Ce sont des contrats de travail à temps partiel dont la rémunération mensuelle ne dépasse pas 400€. Les employeurs payent des cotisations sociales, mais les salariés en sont exemptés (de même que de l'impôt sur le revenu), et en conséquence ils ne sont pas couverts par la sécurité sociale. Ceci explique que, traditionnellement, ce type de contrat concernait presque exclusivement des personnes couvertes par ailleurs (femmes mariées désirant un emploi d'appoint, étudiants). Mais depuis quelques années, les entreprises recourent aux « mini-jobs » de façon plus large car ils offrent un faible coût horaire (dès lors que les entreprises récupèrent à leur profit l'exemption des cotisations sociales salariées en accordant des salaires plus faibles) et une grande flexibilité. Ces pratiques vont d'ailleurs souvent à l'encontre des règles des conventions collectives en vigueur, qui imposent en théorie une égalité de traitement avec les emplois réguliers (égalité de rémunération horaire, protection contre le licenciement). En conséquence, le nombre des « mini-jobs » s'est fortement accru, et ils représentaient au milieu des années 2000 près de 15% des emplois dans l'ensemble de l'économie – jusqu'à 25% dans le secteur du commerce de détail et 36% dans le secteur des hôtels restaurants (Bosch, Weinkopf, 2008)[31].

[30] Du moins jusqu'à l'adoption de la directive européenne de 2008.

[31] Deux autres phénomènes ont par ailleurs aussi contribué à accroître le dualisme au détriment du segment le moins qualifié et le moins rémunéré du marché du travail allemand. D'une part, à la suite des réformes Hartz en 2003, les contraintes pesant sur l'usage du travail intérimaire ont été assouplies. D'autre part, avec la chute du mur de Berlin, et, plus récemment, l'entrée des pays d'Europe de l'Est dans l'Union Européenne, certains secteurs ont recouru de façon importante à des travailleurs immigrés provenant de ces pays, notamment sous le

3.3. Dualisme multiple, segmentation fine de la main d'œuvre et précarité multiforme

Au-delà d'une approche globale, la recherche présentée dans cet ouvrage permet d'analyser la diversité des pratiques des entreprises pour saisir le rôle des formes particulières d'emploi sur le marché des travailleurs peu qualifiés et à bas salaires.

3.3.1 Deux formes de dualisme

Au sein des secteurs étudiés, deux formes de dualisme apparaissent. Dans l'industrie agroalimentaire, les hôpitaux et les hôtels, domine un dualisme opposant, au sein des mêmes entreprises, un noyau de travailleurs (majoritaires) en emploi permanent et une périphérie en emploi temporaire, sur laquelle se concentrent plus particulièrement insécurité d'emploi et précarité professionnelle. Les entreprises agroalimentaires – et, dans une certaine mesure, les hôpitaux – offrent notamment une bonne illustration de l'opposition entre « stabilité polyvalente » et « flexibilité de marché » mise en avant par Beffa, Boyer et Touffut (1999) [32].

La deuxième forme de dualisme, dominante dans les centres d'appel et la grande distribution, oppose des entreprises plus que des statuts d'emploi. Pour les centres d'appel (Chapitre 6), il existe un contraste fort entre les centres internes – intégrés dans les marchés internes des entreprises correspondantes – et les centres externes, où salaires, conditions de travail et durée d'emploi sont plus faibles. Dans la grande distribution (Chapitre 5), la frontière passe plutôt entre les grandes chaînes de supermarchés et les chaînes de hard discount. Même si la précarité professionnelle, notamment en termes de condition de travail, est forte dans les premières, les rémunérations y sont plus élevées. Ces deux secteurs illustrent les limites d'une différenciation de la précarité reposant avant tout sur une

---

statut de travailleurs « détachés » - qui permet de les soustraire à la convention collective, du fait qu'ils sont officiellement salariés d'une entreprise étrangère prestataire de services. C'est particulièrement le cas de l'industrie agroalimentaire ainsi que du secteur de la construction – où dès 2002, les travailleurs « détachés » représentaient déjà plus de 16% des ouvriers (sur tous ces points, cf. Bosch, Weinkopf, 2008).

[32] La « stabilité polyvalente », est l'héritière de la logique des marchés internes fordistes ; elle correspond au noyau de salariés que l'entreprise entend fidéliser, mais avec des formes d'organisation du travail et de déroulement de carrière reposant d'avantage sur la polyvalence et les mobilités horizontales que dans le modèle fordiste. La «flexibilité de marché», renvoie elle à une main d'œuvre peu qualifiée, substituable, sur laquelle porte la flexibilité d'ajustement. La troisième configuration distinguée par les auteurs, celle des « professionnels » ne concerne que très marginalement le segment du marché du travail auquel on s'intéresse ici.

différenciation des contrats de travail. En effet, comme dans les super et hypermarchés (toutes catégories confondues), les centres d'appel – et notamment externes - recrutent avant tout en CDI. Mais l'emploi n'y est pas pour autant plus stable. Les taux de rotation de la main d'œuvre y sont élevés, liés à des conditions de travail particulièrement pénibles, et fournissent une marge de flexibilité « naturelle » qui compense largement les contraintes du CDI. C'est là une différence importante par rapport aux secteurs du premier groupe. Dans les entreprises agroalimentaires ou les hôpitaux de notre échantillon, une fois embauchés sur des contrats « permanents », les travailleurs ont tendance à rester pour de longues périodes. Privées de cette flexibilité « naturelle », les entreprises ont donc besoin de recourir plus systématiquement à des emplois temporaires[33].

Cependant, concernant le dualisme de premier type, il convient aussi de nuancer l'opposition trop tranchée entre CDI et formes particulières d'emploi – et par là même entre « insiders » et « outsiders ». En effet, dans les secteurs concernés, il existe souvent un continuum de statuts, ce qui peut se traduire par une certaine stabilité dans la précarité, voire même par une progression en termes de carrière. Nos études sectorielles apportent aussi sur ce point des éléments particulièrement éclairants. Les hôpitaux publics (Chapitre 3) offrent sans doute l'exemple le plus extrême de ce type de pratique. Ils gèrent en effet très souvent une véritable file d'attente d'emplois précaires (CDD, emplois aidés..), dans laquelle les travailleurs peuvent rester plusieurs années – jusqu'à 5 voire 7 ans. Mais cette file d'attente a aussi ses propres règles et en premier lieu celle de l'ancienneté – pourtant supposée réservée au seul marché interne des « permanents ». La démonstration renouvelée au fil du temps de sa disponibilité et de sa motivation permet au travailleur d'accéder progressivement à des durées de travail moins courtes et à des horaires moins pénibles (concernant notamment le travail de nuit) – et ce, avant d'être titularisé en CDI. Les entreprises agroalimentaires (Chapitre 2) gèrent aussi de manière diversifiée une palette importante de contrats. Si le passage par l'intérim et le CDD est un sas obligé pour accéder à l'emploi permanent – parfois dans le cadre d'un véritable « parcours du combattant » pouvant s'étendre sur 18 mois – beaucoup de travailleurs temporaires peuvent rester coincés pour de longues périodes dans cette situation sans espoir d'embauche – c'est particulièrement

[33] Ceci prouve que, d'un point de vue plus global, l'ampleur de ce recours (particulièrement élevé en France, on l'a souligné), ne résulte pas seulement de la rigidité supposée du CDI, mais aussi du manque de mobilité volontaire sur le marché du travail, le niveau de chômage élevé jouant de ce point de vue un rôle important.

le cas pour les travailleurs saisonniers récurrents, des femmes pour leur grande majorité. Certaines entreprises développent cependant des politiques de fidélisation pour ces derniers visant à leur accorder des avantages réservés aux permanents, voire recourent à des groupements d'employeurs qui recrutent ces travailleurs en CDI. Mais certains syndicats voient dans ces pratiques – y compris le groupement d'employeur - une pérennisation de la précarité de fait par contournement de l'embauche en CDI. Dans d'autres secteurs, le maintien en emploi précaire est explicitement conçu par certains employeurs comme un moyen de pression pour s'assurer la docilité et la disponibilité des salariés. C'est par exemple le cas de certains hôtels où, contrairement aux hôpitaux, le maintien et la « progression » au sein d'emplois temporaires (accès progressif à des horaires plus longs et plus stables notamment) renvoient clairement à un dispositif d'incitation et de contrôle des femmes de chambre.

Ce dernier exemple attire l'attention sur un autre élément essentiel : la précarité de l'emploi s'accompagne très souvent de temps partiel contraint. Si celui-ci est globalement élevé en France[34], il touche plus particulièrement les travailleurs au bas de la hiérarchie des salaires et des qualifications – notamment les employés de commerce et les ouvriers non qualifiés (Ulrich, Zilberman, 2007a et 2007b).

3.3.2 Segmentation de la main d'œuvre et diversité des situations vécues

La précarité touche certaines catégories de main d'œuvre plus que d'autres - et on retrouve sans surprise en premier lieu les femmes et, dans un moindre mesure, les jeunes. Les professions étudiées sont pour certaines très largement féminisées (femmes de chambre dans les hôtels, agents d'entretien et aides soignantes dans les hôpitaux, caissières dans les supermarchés) et quand elles le sont beaucoup moins (comme les opérateurs dans l'agroalimentaire), les femmes sont néanmoins majoritaires au sein des statuts les plus précaires (travailleurs saisonniers récurrents par exemple). Nous avons souligné dans la première partie de ce chapitre que l'incidence du travail à bas salaire est deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Les moins qualifiées d'entre elles

[34] Ainsi en 2002 en France, 24,1% des travailleurs à temps partiel déclaraient vouloir travailler plus, contre 14,1% dans l'ensemble de l'Union Européenne (et notamment 16,0 % au Danemark, 12,3 % en Allemagne, 8,3 % au Royaume-Uni et seulement 2,3 % aux Pays-Bas).

constituent une catégorie aux opportunités d'emploi réduites – souvent notamment aussi pour des problèmes de mobilité liés à des contraintes familiales - et sont, par là même, particulièrement susceptibles d'être victimes d'un « effet de monopsone » de la part des employeurs - voir Manning, 2003, et la discussion à la section 1. Cet effet reflète un rapport de force au détriment des travailleurs et peut se traduire par des conséquences négatives non seulement en termes de salaire, mais aussi de conditions d'emploi, et, plus généralement, d'horaires, de conditions de travail etc… Comme on l'a noté pour certains hôtels, cet effet de monopsone peut s'exercer y compris dans des bassins d'emploi où de nombreuses entreprises sont présentes, par le ciblage des catégories les plus vulnérables. C'est le cas, en particulier, dans la grande distribution où certains directeurs de magasin reconnaissent embaucher comme caissières de préférence des jeunes mères célibataires ayant des enfants à charge (Chapitre 5).

A ces pratiques de segmentation fine de la main d'œuvre répond une diversité des situations vécues par les travailleurs en contrats atypiques. Si beaucoup de salariés ressentent effectivement la précarité de leur situation, d'autres s'accommodent de leur statut et même le préfèrent à celui de travailleur permanent. Ce deuxième cas de figure se rencontre plus particulièrement chez certains intérimaires (ou, de façon similaire, dans le cas des tâcherons dans l'industrie agroalimentaire, statut qui s'apparente par certains aspects à celui de l'intérim) – même si 80% d'entre eux déclarent avoir accepté ce statut faute de mieux (Fabre, De Ricardis, 2007). On retrouve ici certains constats faits à un niveau plus global (cf. Faure-Guichard, 2000, et le Chapitre 7 du présent ouvrage sur l'intérim). Les personnes concernées sont notamment des jeunes et des femmes à la recherche d'un salaire d'appoint, qui apprécient la liberté mais surtout le surcroît de rémunération découlant de la prime de précarité et du paiement des congés payés[35]. Les centres d'appel (Chapitre 6) offrent aussi l'exemple de salariés sur CDI à vacations qui apprécient la flexibilité de ce type de contrat.

[35] L'enquête de la DARES sur les opinions des salariés sur les emplois à statuts particuliers révèle que 65 % des intérimaires pensent être mieux rémunérés que les permanents pour un travail équivalent (Fabre, De Riccardis, op.cit.)

3.4. Sentiment d'insécurité et demande de protection

Dans les enquêtes internationales sur le sentiment de sécurité exprimé par les individus quant à leur emploi[36] le score de la France est parmi les plus faibles des pays industrialisés de l'OCDE. Cette dernière met en avant le paradoxe selon lequel le sentiment de sécurité n'est pas plus élevé – et il a même tendance à être globalement plus faible – dans les pays où le protection de l'emploi est la plus forte (OCDE, 2004).

Comme nous l'avons souligné plus haut, nos enquêtes sur le marché du travail des travailleurs peu qualifiés et à bas salaires nous laissent penser que le degré effectif de protection est sans doute plus faible que ne le suggère l'indicateur de l'OCDE – plus particulièrement pour les salariés sur des contrats atypiques. Cela tient d'une part au fait que ces contrats couvrent en réalité un spectre large qui va bien au-delà du CDD et du contrat d'intérim standards ; d'autre part les règles ne sont pas toujours appliquées, faute de contrôles et de contrepouvoirs suffisants sur les lieux de travail.

Il n'en reste pas moins qu'une fois les différents effets de composition contrôlés (i.e. à âge, sexe, ancienneté, secteur – public ou privé - type de contrat de travail etc. donnés), le sentiment d'insécurité reste plus fort en France (et dans les autres pays d'Europe du Sud) que dans les pays d'Europe du Nord (notamment le Danemark, les Pays-Bas, ou le Royaume-Uni) – voir Postel-Vinay et Saint-Martin, 2004. On peut supposer que cette insécurité exprimée ne reflète pas seulement la probabilité de perdre son emploi – qui est effectivement en moyenne plus faible au niveau global dans les pays où les règles de protection de l'emploi sont plus contraignantes – mais tient aussi compte des conséquences qu'entraîneraient un telle perte : de fait, et encore une fois plus particulièrement aux bas niveaux de salaires et de qualifications, la perte d'emploi, notamment après 45 ans, peut entraîner une exclusion durable du marché du travail, avec toutes ses conséquences en termes de revenu.

[36] La question posée dans le cadre de l'enquête du *European Community Household Panel Survey* (ECHP) est la suivante : « *Quel est votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre emploi ou activité en termes de sécurité ?* ». Les enquêtés doivent se positionner sur une échelle ordonnée de 1 (très insatisfait) à 6 (très satisfait). Dans l'enquête de *l'International Social Survey Program* utilisée par l'OCDE (2004), l'indicateur de sécurité subjective est la valeur moyenne de la réponse à la question « *Etes-vous inquiets quant à l'éventualité de perdre votre emploi* » sur une échelle allant de 1 (très inquiet) à 4 (pas inquiet du tout).

3.4. Un déficit de formation

Dans le cas de la France (et plus encore pour les pays d'Europe du Sud), ceci est à mettre en relation avec le faible niveau de formation d'une partie importante de la population, notamment dans les générations au-delà de 40 ans. Pour ces dernières, un déficit de formation initiale apparaît nettement quand on compare la France à d'autres pays européens (Tableau 3.2). Le phénomène de rattrapage important sur les jeunes générations a créé une véritable « fracture générationnelle » qui fragilise l'employabilité des plus âgés, et accroît leur sentiment de vulnérabilité, tout en entretenant une impression de dévalorisation des diplôme chez les plus jeunes, qui souvent ne parviennent pas à accéder aux emplois de niveau de qualification espéré.

Table 3.2
Population ayant atteint un diplôme au moins égal au second cycle du secondaire*
(2006)

(% de la population)	25-64 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
France	67	82	72	61	52
Allemagne	83	84	85	83	79
Danemark	82	88	84	78	76
Pays-Bas	72	81	76	70	60
UK	69	76	70	67	61
USA	88	87	88	89	87

Source: OCDE, *Regards sur l'Education*, 2008.
* pour la France, second cycle du secondaire correspond aux niveaux BP et Bac

La formation continue ne compense que très peu le déficit de formation initiale. Si les dépenses en la matière situent la France dans la moyenne européenne, elles ont eu tendance à baisser depuis le début des années 1990 – passant de 1,90% à 1,5% du PIB entre 1992 et 2005 - et le retard reste important par rapport à certains pays d'Europe du Nord, tels que le Danemark et la Suède. Surtout, l'accès à la formation continue reste très inégal, et ce au détriment des moins qualifiés[37], ainsi que des plus âgés. Ceci est aussi à mettre en parallèle avec le retard français en matière de formes d'organisation du travail propices à l'accumulation de compétences transférables – qualifiées par

[37] En 2002, le taux d'accès à la formation continue était de 15% pour les ouvriers non qualifiés contre 46% pour les ingénieurs et cadres. Le taux moyen sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles était lui de 34%.

certains d'organisations « apprenantes » (Lorenz, Valeyre, 2005)[38]. Ainsi, au début des années 2000, 38% des salariés travaillaient dans de telles organisations en France, soit plus qu'au Royaume-Uni (35%), mais moins qu'en Allemagne (44%), au Danemark (60%) ou aux Pays-Bas (64%).

Ces éléments de cadrage permettent de mieux comprendre le fort attachement à la législation traditionnelle sur la protection de l'emploi manifesté par beaucoup d'ouvriers et d'employés – et les réticences suscitées par le discours sur la « flexicurité ». Notre étude des salariés peu qualifiés et à bas salaires l'illustre avec force. De fait, sur les lieux de travail, le pouvoir de négociation des salariés est souvent très faible, les syndicats étant soit absents, soit faibles et divisés, et bénéficiant souvent d'une faible légitimité[39]. La protection de la loi – même si, encore une fois, elle n'est pas toujours appliquée – apparaît aux salariés comme un garde-fou indispensable sans lequel la flexibilité pourrait librement se déployer, avec des conséquences potentielles largement perçues comme négatives par ces derniers.

CONCLUSION

Au total, le diagnostic que l'on peut faire concernant la qualité de l'emploi peu qualifié et peu rémunéré en France est mitigé. L'incidence du travail à bas salaires apparaît relativement faible par rapport à d'autres pays développés. Cette proportion relativement faible s'explique à la fois par l'effet mécanique du SMIC qui pousse les salaires les moins élevés à la hausse vers le seuil de bas salaires, mais également par un possible effet d'éviction réduisant le nombre d'emplois peu qualifiés et peu rémunérés. En revanche, du côté de l'offre de travail, l'appréciation des éventuels effets désincitatifs de l''indemnisation du chômage et des minima sociaux – et donc de leur impact négatif sur le nombre d'emploi à bas salaire - reste incertaine.

La bonne performance française telle que mesurée par la faible incidence du travail à bas salaires doit cependant être relativisée lorsque d'autres dimensions de la qualité de l'emploi sont prises

[38] Celles-ci reposent sur la polyvalence et un travail relativement autonome, peu répétitif, avec auto-contrôle de la qualité, et faibles contraintes en termes de rythme. Les chiffres qui suivent sont issus de l'enquête européenne Conditions de Travail, et portent sur les salariés du secteur marchand hors agriculture et services domestiques, employés dans des établissements d'au moins dix salariés – cf. Lorenz, Valeyre, op.cit.

[39] Plus globalement, les résultats du World Value Survey présentés par Algan et Cahuc (2007) révèlent que la France est l'un des pays de l'OCDE où la confiance des salariés dans les syndicats est la plus faible. La part des personnes qui déclarent n'avoir aucune confiance dans les syndicats est de plus de 25% en France, contre un peu plus de 15% au Royaume-Uni et en Allemagne, 8% au Danemark et 6% aux Pays-Bas.

en compte. C'est tout d'abord le cas des conditions de travail qui se sont dégradées au cours des dernières décennies. L'une des raisons de cette évolution réside dans le développement de nouvelles formes d'organisation du travail qui ont débouché sur une intensification de ce dernier. La responsabilité est également à rechercher du côté du manque de contrôles et de contre-pouvoirs au sein des entreprises, en particulier du fait de la faiblesse et du manque d'engagement des syndicats sur ce terrain. Parallèlement le degré élevé de « précarité professionnelle » dénote aussi une faible qualité de l'emploi. Celle-ci touche en priorité les salariés sur contrats temporaires, mais les travailleurs permanents sont également concernés, en particulier lorsque des conditions de travail très difficiles et/ou des rémunérations jugées insuffisantes les conduisent à quitter leur emploi.

Pour conclure, on peut remarquer que la question de la sécurisation des parcours professionnels, qui fait l'objet d'une attention particulière depuis quelques années, se pose de façon spécifique pour les salariés faiblement qualifiés et rémunérés. D'une part, la focalisation sur les transitions entre emplois ne doit pas occulter le fait que c'est l'emploi lui-même, par sa piètre qualité (et au-delà de sa seule « insécurité ») qui peut poser problème. D'autre part, toute politique dans ce domaine doit compter avec un attachement très fort à la loi comme facteur de sécurisation du travail et de l'emploi, en particulier de la part de salariés vulnérables car peu qualifiés et aux prises avec un monde où les syndicats restent faibles et divisés.

BIBLIOGRAPHIE

Abowd J., Kramarz F. et Margolis D., 1999, "Minimum Wages and Employment in France and in the United States", Document de Travail NBER n°6996.

Acemoglu D. et Pischke J-S, 1999, "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *The Economic Journal*, 109(453), pp. 112-42.

Aghion P. Algan Y. et Cahuc P., 2008, "Can Policy Influence Culture? Minimum Wage and the Quality of Labor Relations", Docweb Cepremap 0108.

Algan Y. et Cahuc P., 2007, *La société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit*, Opuscule CEPREMAP n°09, Editions de l'ENS.

Allègre G. et Périvier H., 2005, "Prime pour l'emploi et minima sociaux : la lisibilité au détriment de l'équité ?", *Lettre de l'OFCE*, n°267.

Amira S. et De Stefano G., 2005, "Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés: les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002, *Premières Synthèses*, DARES, n°14.2.

Anne D. et L'Horty Y., 2008, "Les effets du revenu de Solidarité active (rSa) sur les gains du retour à l'emploi", mimeo EPEE, Université d'Evry - Val d'Essonne.

Appelbaum E., Bernhardt A. et Murnane R. eds, 2003, *Low-Wage America*, New-York, Russell Sage.

Arindrajit D., Lester T.W et Reich M., 2009, "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties", *Review of Economics and Statistics*, fortchnoming.

Arnaudo B., Magaud-Camus I., Sandret N., Coutrot Th., Floury M.-C., Guignon N., Hamon-Cholet S. et Waltisperger D., 2004, « Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - résultats 2003 », Document d'études, n°89, DARES.

Askenazy P., C. Bloch-London, et M. Roger 2004, « De la construction au bilan de la loi Aubry», *Economie et Statistique*, N°376-377, pp. 153-171.

Askenazy P., D. Cartron, F. de Coninck, et M. Gollac (eds), 2006, *Organisation et intensité du travail*, Octares: Toulouse.

Beffa J-L., Boyer R. et Touffut J-P., 1999, « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit Social*, décembre.

BEH, 2006, « Surveillance épidémiologique des risques profesionnels », *Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire,* 21 novembre 2006

Bertola G., Boeri T. et Cazes S., 2000, « La protection de l'emploi dans les pays industrialisés : repenser les indicateurs », *Revue Internationale du Travail*, vol. 139, n°1.

Bertrand M. et Kramarz F., 2002, "Does entry regulation hinder job creation? Evidence from the French retail industry", *The Quarterly Journal of Economics*, 117(4), pp. 1369-1414.

Blanchard O. et Tirole J., 2003, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport pour le Conseil Economique (n° 44).

Bosch G. et Kalina T., 2008, "Low Wage Work in Germany: an Overview", in Bosch G. et Weinkopf C. eds, 2008, *Low Wage Work in Germany*, Russell Sage Foundation, New York

Bosch G. et Weinkopf C. eds, 2008, *Low Wage Work in Germany*, Russell Sage Foundation, New York.

Cahuc P. et Kramarz F., 2004, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Cahuc P. et Zylberberg A., 2004 : *Le chômage, nécessité ou fatalité ?* Flammarion.

Card D., 1992, "Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), pp. 22-37.

Card D. et Krueger A., 1994, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*, 84(5), pp. 772-93.

Caroli E. et Gautié J. (eds), 2008, *Low-Wage Work in France*, New-York : Russell Sage, à paraître.

Caroli E., Gautié J. et Askenazy P., 2008, "Low-wage work and labor market institutions in France", in Caroli E. et Gautié J. (eds), *Low-Wage Work in France*, New-York : Russell Sage.

Cette G., N. Dromel et D. Meda, 2004 « Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT », *Économie et Statistique*, n° 376-377, pp. 117-151.

Clément M. et Junod B., 2006, "Les bénéficiaires du RMI et de l'ASS : un sur huit cumule temporairement allocation et revenu d'activité fin 2003", DARES, *Premières Synthèses*, n° 26.3.

Commission Européenne, 2004, "Labour market transitions and advancement: temporary employment and low pay in Europe", chap. 4, in *Employment in Europe*, 2004, Département de l'Emploi et des Affaires Sociales, Luxembourg.

Concialdi P. et Ponthieux S., 2000, "Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis, *Revue de l'IRES*, n°33, 2000/2, pp. 5-31.

Coutrot Th., 2006, "Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail", DARES, *Premières synthèses*, n° 06.3

Coutrot Th., J. Bué, S. Hamon-Cholet et L. Vinck, 2007, "Conditions de travail : une pause à l'intensification du travail", DARES, *Premières synthèses*, n° 01.2

Dickens R., Machin S. et Manning A., 1999, "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, 17(1), pp. 1-22.

Dormont B., Fougère, D. et Prieto A., 2001, "L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi", *Economie et Statistique*, n° 343, pp. 3-28.

Fabre E. et De Ricardis N., 2007, « Les contrats courts vus par les salariés», *Premières Synthèses*, DARES, n° 12.3.

Faure-Guichard C., 2000, *L'emploi intérimaire : trajectoires et identités*, Presses Universitaires de Rennes.

Freeman R. et Shettkat R., 2002, « Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap », Document de Travail *NBER*, n° 8797.

Gafsi I., L'Horty Y. et Mihoubi F., 2004, "Vingt ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ? "Document de travail EPEE n°04-03R.

Gautié J., 2005, « Les économistes et la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », *Droit Social*, janvier.

Glyn A., 2005, « Employment in distribution, productivity and the growth of consumption », in Marx I. et Salverda W. (eds), *Low Wage Employment in Europe*, Leuven : Acco.

Guillemot D., Pétour P. et Zajdela H. 2002, « Trappe à chômage ou trappe à pauvreté : quel sort des allocataires du RMI ?», *Revue Economique*, n° 6, novembre.

Howell, D., 2005, "The inadequacy of the unemployment rate", *Challenge*, Jan-Feb, pp. 5-28.

Howell D. et Okatenko A., 2008, "By What Measure" A comparison of U.S. and French Employment Performance with Alternative Labor Market Indicators", mimeo, Schwartz Center for Economic Policy Analysis, New School, New-York.

Immervol I, 2007, Minimum Wages, Minimum Labour Costs And The Tax Treatment Of Low-Wage Employment", OECD Social, Employment And Migration Working Papers N°. 46, DELSA/ELSA/WD/SEM(2007)1.

Inklaar R. et Timmer M., 2007, "GGDC Productivity Level Database: International Comparisons of Output, Inputs and Productivity at the Industry Level", University of Gröningen, Research Memorandum GD-104

Koubi M. et Lhommeau B., 2006, "La revalorisation du SMIC et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005"; DARES, *Premières Synthèses*, n° 27.1,

Kramarz F. et Philippon T., 2001, "The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment", *Journal of Public Economics*, 82(1), pp. 115-46.

Lhommeau B., 2005, "Des perspectives salariales un peu moins avantageuses pour les bas salaires dans les années quatre-vingt-dix", in INSEE : *Les salaires*, Paris.

Lloyd C., Mayhew K. et Mason G. eds, 2008, *Low Wage Work in the United-Kingdom*, New-York: Russell Sage,.

Lorenz E. et Valeyre A., 2005, « Les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe », *Connaissance de l'Emploi*, n° 13, mars.

Manning A., 2003, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Mason G., O'Leary B., O'Mahony M. et Robinson K., 2007, *Cross-Country Productivity Performance at Sector Level: the UK Compared with the US, France and Germany*, mimeo, National Institute for Economic and Social Research, Londres.

Mason G., Mayhew K. et Osborne M., 2008, "Low-paid work in the UK: an overview" in Lloyd C., Mason G. et Mayhew K. eds, *Low Paid Work in the UK*, New-York: Russell Sage.

Mason G. et Salverda W., 2008, "Low pay, living standards and employment", Working Paper, Russell Sage Foundation.

Metcalf D., 2007, "Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?", CEP Discussion Paper No 781.

Monneraye O. et Jugnot S., 2006, "En 2004, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés cesse de croître pour la première fois depuis quatre ans", DARES, *Premières Synthèses*, n° 47.1.

Neumark D., Schweitzer M. et Wascher W., 2004, "Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution", *Journal of Human Resources*, 39(2), pp. 425-50.

Neumark D. et Wascher W., 1992, "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), pp. 55-81.

Neumark D. et Wascher W., 2006, "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research", Document de Travail NBER n°12663.

OCDE, 2004, "Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'Emploi*, Chapitre 2, Paris.

OCDE, 2005, *France*, Etudes Economiques de l'OCDE, Paris.

OCDE, 2006, "Réévaluation du rôle des politiques et des institutions dans la performance du marché du travail : analyse quantitative", *Perspectives de l'Emploi*, Chapitre 7, Paris.

OCDE 2007, *Taxing Wages* 2005-2006, Paris.

OCDE, 2008, *Perspectives de l'Emploi*, Paris.

Philippon Th., 2007, *Le Capitalisme d'héritiers : La crise française du travail*, La République des Idées/Le Seuil, Paris.

Piketty T., 1999, «L'emploi dans les services en France et aux Etats-Unis: une analyse structurelle sur longue période », *Economie et Statistique,* n° 318, pp.73-99.

Pla A., 2007, "Sortie des minima sociaux et accès à l'emploi. Premiers résultats de l'enquête 2006", DREES, *Etudes et Résultats*, n°567, avril.

Postel-Vinay F. et Saint-Martin A., 2004, « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ? », *Economie et Statistique*, n° 372.

Salverda W., 2008, "Low-wage work and the economy" in Salverda W., van Klaveren M. et van der Meer . eds, *The Dutch Model of Low-Wage Work*, New-York: Russell Sage,.

Seguin S., 2006 : « Les salariés au SMIC en 2002 : un sur deux travaille dans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus que 1,3 SMIC horaire grâce aux compléments de salaire », DARES, *Premières Synthèses*, n° 27.2.

Sraer D., 2007, « Allègements des cotisations patronales et dynamique salariale », INSEE, Direction des Etudes et des Synthèses Economiques, Document de Travail n° G 2007/01.

Ulrich V. et Zilberman S., 2007a, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses*, DARES, n° 39.3.

Ulrich V., Zilberman S., 2007b, « Six figures d'emploi à temps partiel», *Premières Synthèses*, DARES, n° 39.4.

Westergaard-Nielsen N., 2008, "Low-Wage Work in Denmark", in Westergaard-Nielsen N. ed, *Low-Wage Work in Denmark*, Chapter 1, New-York: Russell Sage,.