



France

# Pauvreté au travail et segmentation du marché du travail

**Michel Legros**

École des hautes études en santé publique

*Disclaimer: This report reflects the views of its author(s) and these are not necessarily those of either the European Commission or the Member States. The original language of the report is English.*

*Mai 2010*



On behalf of the  
**European Commission**  
DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities



## Sommaire

Résumé .....	3
<b>1. La situation française .....</b>	<b>4</b>
1.1 Données générales sur le marché du travail .....	4
1.1.1 Un décalage structurel démographique .....	4
1.1.2 Une évolution des secteurs d'emploi .....	4
1.1.3 Des disparités régionales en recomposition .....	5
1.1.4 Des modalités d'entrées et de sorties du marché du travail transformées .....	5
1.1.5 Une inflexion globale du modèle d'emploi français .....	6
1.2 Des indicateurs de fragilités et de tensions sur le marché du travail .....	7
1.2.1 Les travailleurs pauvres .....	7
1.2.2 Les bas salaires : piège ou protection ? .....	9
1.2.3 Hommes et femmes sur le marché du travail : écart de salaire et comportements ségrégatifs .....	9
1.2.4 Inactivité et travail à temps partiel en lien avec la prise en charge des enfants .....	10
1.2.5 Les transitions sur le marché du travail, en fonction du salaire et du statut .....	11
1.2.6 Le travail clandestin .....	12
1.2.7 Sur travail et heures supplémentaires .....	12
<b>2. Principales causes de la pauvreté au travail et de la segmentation du marché du travail point de vue de la littérature .....</b>	<b>12</b>
2.1 Travailleurs pauvres et conditions de vie .....	13
2.2 Travailleur pauvre, travail décent, activation .....	13
2.3 Quand l'organisation des marchés génère la pauvreté au travail .....	15
<b>3. Les politiques françaises de lutte contre la pauvreté au travail : .....</b>	<b>17</b>
3.1 La pauvreté au travail .....	17
3.1.1 La question des bas salaires .....	17
3.1.2 Faible volume de travail .....	20
3.2 La segmentation du marché du travail .....	21
3.2.1 Une segmentation à multiples facettes .....	21
3.2.2 Formation, lutte contre la discrimination, protection sociale, des outils pour réduire la segmentation .....	22
3.2.2.1 Reclassement professionnel et maintien dans l'emploi .....	22
3.2.2.2 La formation tout au long de la vie .....	23
3.2.2.3 La politique de non discrimination .....	24
3.2.2.4 Le rôle des partenaires sociaux .....	25
3.2.2.5 les autres formes de sécurité au travail, santé .....	25
3.2.2.6 Les droits à la sécurité sociale et les avantages complémentaires (vacances, congés maladies) .....	26
<b>Bibliographie .....</b>	<b>28</b>

## Résumé

1. Sécurité sociale, droits syndicaux et sociaux, protection sociale complémentaire sous forme de prestations en nature et en espèces, durée limitée du temps de travail, les partenaires sociaux ont construit, avec l'aide de l'État, depuis une cinquantaine d'années, une forte protection des salariés dans les entreprises.
2. L'émergence depuis une quinzaine d'années de la notion de travailleurs pauvres est venue contrecarrer l'idée que le travail protégeait pleinement de la pauvreté. Les études montrent que cette pauvreté au travail recouvre trois populations différentes : des salariés à bas revenus seuls apporteurs de salaires quand les conjoints ne travaillent pas, des salariés à très bas revenus, le plus souvent travailleurs agricoles ou indépendants, enfin, des salariés à bas salaires et, surtout, travaillant à temps partiel.
3. Sortir de la pauvreté au travail n'est pas aisé dans un marché du travail fortement segmenté : à la stabilité très forte et aux garanties offertes aux salariés de la fonction publique répondent les situations plutôt satisfaisantes des salariés des grandes entreprises des secteurs économiques à forte valeur ajoutée ou en développement. En revanche, les artisans, travailleurs indépendants, petites entreprises de moins de 10 salariés ne bénéficient que très faiblement de ces protections, ils sont rejoints par les plus jeunes, les moins qualifiés, en contrats courts, en stage, en emplois aidés ou en intérim, alternant périodes de chômage et emplois précaires.
4. Segmenté, le marché du travail français est devenu, au fil des trois dernières décennies, moins perméable. Les passages d'un segment à l'autre deviennent moins aisés et, surtout, la sortie du chômage se fait, particulièrement pour les jeunes, les femmes, les personnes d'origines étrangères, les moins qualifiés, dans les fractions les plus précaires du marché du travail.
5. L'action de l'État est financièrement très importante et les mesures et les plans se succèdent sans discontinuités depuis le début des années 80. Ces politiques ne sont pas dénuées d'ambiguïtés. La forte valorisation et le soutien apportés au salaire minimum conduisent un grand nombre de salariés au-dessus des seuils de pauvreté mais aussi à se trouver bloqués dans une zone de bas salaires. Les politiques d'activation (RSA, stages, exonérations de charges sociales, contrats aidés...), permettent des sorties du chômage mais viennent renforcer l'important secteur des emplois précaires.
6. Si des politiques de « flexicurité » s'esquissent, si la lutte contre les discriminations liées aux origines et au genre s'intensifie, si la formation tout au long de la vie s'organise et se développe, ces mesures restent insuffisantes pour avoir un effet d'entraînement sur l'ensemble des salariés à faibles revenus.

Qu'il s'agisse des salariés des grandes entreprises a priori mieux protégés, des fonctionnaires et a fortiori des salariés en situations précaires, les tensions sur le marché du travail comme à l'intérieur des entreprises génèrent de forts mal-être qui se traduisent dans la notion de souffrances au travail.

# 1. La situation française

## 1.1 Données générales sur le marché du travail

### 1.1.1 *Un décalage structurel démographique.*

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la croissance démographique de la population française a été pratiquement ininterrompue. En 2008, la population totale s'élevait à 64 millions d'habitants. Cette croissance résulte essentiellement de l'écart entre un taux de natalité parmi les plus élevés des États-membres et un taux de mortalité en décroissance régulière. À la différence de la plupart des pays européens, le solde migratoire reste faible. La population active suit cette évolution. Elle se monte actuellement à 28 146 000 personnes comprenant 14,7 millions d'hommes et 13,3 millions de femmes. Cette situation démographique a une incidence sur l'évolution du marché du travail. À la fin de l'année 2008, avant la crise économique, la France comptait plus de 25 millions d'emplois, ce qui correspondait au niveau le plus élevé atteint jusqu'alors. De 1968 à 2007, la croissance des emplois a été régulière et s'est traduite par un gain de 6 millions de postes de travail. Dans la même période, la croissance de la population active a été de 8 millions. L'ajustement s'est fait par la croissance du chômage. En comparaison, alors que la France créait 3,5 millions d'emplois et voyait sa population active augmenter de 3,6 millions, le Royaume-Uni produisait 2,7 millions d'emplois pour une croissance de sa population active de 1,6 millions de personnes. Si le dynamisme de la démographie française peut être un atout pour l'avenir, il participe fortement du déséquilibre du marché du travail.

### 1.1.2 *Une évolution des secteurs d'emploi*

Au cours des trois dernières décennies, l'emploi a connu une profonde mutation. Alors que l'agriculture et les emplois ouvriers dans l'industrie reculaient fortement, les professions intermédiaires, intellectuelles et l'encadrement se sont développés de façon importante. De ce point de vue, la France ne se distingue pas nettement des pays de l'Europe des 15. Comme le souligne Lilas DEMMOU dans un document de travail sur la désindustrialisation en France<sup>1</sup>, ce phénomène « *qui touche la France comme l'ensemble des économies développées, peut être caractérisé par trois transformations concomitantes : un recul de l'emploi industriel (l'industrie a perdu 36 % de ses effectifs entre 1980 et 2007, soit 1,9 million d'emplois ou encore 71 000 par an), un recul de la contribution de ce secteur au PIB (le poids de l'industrie dans le PIB en valeur est passé de 24 % à 14 % entre 1980 et 2007) et une forte croissance du secteur des services marchands. La recherche d'une plus grande efficacité par les entreprises s'est traduite par un recours croissant à l'externalisation (sur le territoire) d'une partie des activités industrielles vers le secteur des services. Ces transferts d'emplois peuvent être estimés à 25 % des pertes d'emplois industriels sur la période 1980-2007* ». Cette désindustrialisation s'est également accompagnée d'une baisse importante des emplois dans le secteur agricole.

---

<sup>1</sup> Document de travail de la DGTPE, Numéro 2010/01, Février 2010

Tableau n°1 : La montée des services (en %)

	1975	1999	2008
Agriculteurs exploitants	7.8	2.5	1.8
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8.1	6.4	6.1
Cadres, professions intellectuelles	7.2	12.1	16.2
Professions intermédiaires	16.0	22.1	24.0
Employés	23.5	29.9	29.3
Ouvriers	37.4	27.0	22.6

Source : Pôle emploi 2010.

### 1.1.3 Des disparités régionales en recomposition

Régions industrielles contre régions agricoles, territoires d'exode et territoires d'accueil, le territoire français n'a jamais été homogène. La carte du chômage se superpose à celle des minima sociaux, la carte de la pauvreté montre, au nord et au sud de la France, des zones particulièrement touchées. Si les inégalités de rémunérations entre les territoires se sont progressivement atténuées, en revanche, les inégalités de revenus restent fortes. L'Ile-de-France et son pourtour, l'Alsace, une partie de la région Rhône-Alpes et des départements de l'Ouest se situent parmi les territoires où les revenus sont les plus élevés. Ces territoires ont moins été atteints par la désindustrialisation, le niveau de chômage y est faible, ils ont investi dans le développement des technologies avancées et des universités. D'autres territoires dessinent un paysage inverse. Il s'agit du Nord de la France, de la zone Sud, des départements ruraux du sud-ouest et du Massif central. En 2007, trois régions ont produit 45 % du PIB national : Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-D'azur. Les taux de croissance connaissent également de fortes disparités au profit des régions de l'Ouest, du Midi et du Sud-Est de la France. Chaque crise, qu'il s'agisse de la sidérurgie dans les années quatre-vingt ou de l'automobile tout récemment, fragilise un peu plus des territoires entiers.

### 1.1.4 Des modalités d'entrées et de sorties du marché du travail transformées

À partir des années 1975 et jusqu'au milieu des années 2000, les durées de vie active se sont raccourcies. Les salariés les plus âgés bénéficient d'une politique de sortie du marché du travail, et les plus jeunes sont conduits à reculer leur entrée sur ce marché. Un peu plus de 700 000 jeunes postulent chaque année depuis 2000 sur le marché du travail. Leur insertion professionnelle nécessite au moins trois années soutenues par la mobilisation des ressources publiques et par des passages dans des emplois souvent précaires et cela, en dépit de l'accroissement régulier des niveaux de formation et de diplôme (en 1980, 19 % des sortants étaient diplômés de l'enseignement supérieur, ce chiffre est passé à près de 30 % en 1990 et à 42 % en 2006). En 2008, la moitié d'une génération accède à l'enseignement supérieur et 4 jeunes sur 10 accèdent à un diplôme du supérieur. Cette évolution tient en particulier à la

transformation des filières de formation qui ont mis l'accent sur le développement des formations à caractère professionnel. En dépit de cette élévation, un taux qui semble peu compressible de l'ordre de 6 % des classes d'âge continue de sortir chaque année du système de formation sans qualification (40 à 50 000 jeunes).

### 1.1.5 Une inflexion globale du modèle d'emploi français

Prévu par la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, le contrat première embauche (CPE) était un contrat de travail à durée indéterminée proposé aux jeunes de moins de 26 ans, contrat assorti d'une période dite de consolidation d'une durée de deux ans, au cours de laquelle l'employeur pouvait rompre le contrat sans être obligé de fournir une justification à cette rupture. Cette mesure déclencha un important mouvement social qui conduisit, un mois plus tard, le gouvernement à suspendre l'application de cette mesure. L'ampleur de ces manifestations traduisait l'inquiétude d'une partie des jeunes et des organisations syndicales devant la transformation d'un mode d'accès au travail qui semblait privilégier de plus en plus des formes de précarité.

Les contrats à durée déterminée ont vu leur nombre croître de façon régulière même si leur taux global reste assez faible passant toutefois de 6 % à 15 % dans les dernières années. Ces contrats courts constituent majoritairement les formes d'accès au travail. Le travail temporaire a connu une accélération sans précédent au cours des 10 dernières années, particulièrement marquée dans des secteurs comme le bâtiment et les travaux publics. Dans la sphère de l'emploi précaire, le développement des emplois aidés occupe une place importante pour favoriser l'accès à l'emploi des publics en difficultés. Nous comptons plus d'un million d'emplois aidés dans le secteur concurrentiel dont la moitié sont des contrats en alternance auxquels s'ajoutent plus de 260 000 emplois aidés dans le secteur non marchand. Enfin, le développement du travail à temps partiel participe également de la montée de ces précarités. Concernant 4 millions de salariés, il représente 17,2 % des emplois, et a connu une hausse très forte entre 1992 et 1997.

À l'emploi à temps plein et de longue durée, qui constituait la norme dominante pendant les années de croissance forte, se substitue progressivement une nouvelle norme faite d'emplois dits atypiques, ou de formes flexibles d'emploi. Si les politiques menées depuis le début des années 90 : exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires, temps partiel, contrats aidés, ont pu enrichir la croissance française en emplois, en revanche, la qualité de ces emplois n'a pas suivi : augmentation des formes d'emploi instables, montée des emplois à temps partiel court et contraints, augmentation du nombre d'emplois rémunérés au SMIC. La montée des emplois à bas salaires est une caractéristique de la période commencée en 1980. La part rémunération au SMIC concerne maintenant plus de 2,5 millions d'emplois. Pour reprendre la conclusion de Yannick L'HORTY, « *l'ensemble de ces changements révèle globalement une évolution plutôt favorable de la quantité des emplois et une évolution plutôt défavorable de leur qualité à compter du début des années 1980* »<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> *Les métamorphoses de l'emploi depuis un quart de siècle*, in l'Etat de la France, op cit. p 147-154.

La période de crise récente n'a pas modifié cette tendance. Si la part des contrats à durée indéterminée et de l'intérim qui augmentait régulièrement depuis 2003 s'est inversée brutalement en 2008 sous l'effet de la crise, le recours au chômage partiel a été l'un des moyens privilégiés par les entreprises pour faire face à la crise. Le nombre de personnes concernées par le chômage partiel est passé de 30 000 au premier semestre 2008 à 320 000 au second semestre 2009, majoritairement des hommes (70 %) et des ouvriers (40 %).

Tableau n°2 : Population active occupée selon le statut d'emploi en 2008 (en %)

Moyenne annuelle 2008	15/24 ans	25/49	50 et plus	Total 15 et +
Non salariés	2.0	9.3	16.5	10.5
Salariés dont	98.0	90.7	83.5	89.5
Intérimaires	6.6	2.1	0.7	2.1
Apprentis	15.3	0.1	0.0	1.3
Contrat à durée déterminée	26.4	7.5	4.4	8.3
Contrat à durée indéterminée	49.7	81.0	78.4	77.7
Ensemble des emplois en milliers	2 159	17 093	6 661	25 913

Source : Pôle emploi 2009. France métropolitaine.

## 1.2 Des indicateurs de fragilités et de tensions sur le marché du travail

### 1.2.1 Les travailleurs pauvres

Avec un taux de travailleurs pauvres de 7 points en 2008, la France se situe très légèrement en dessous de la moyenne des États-membres, notons cependant que la tendance est à la légère hausse depuis 2003. Pour décrire les travailleurs pauvres, la France utilise une définition un peu différente de la définition européenne. La définition retenue par l'Insee conduisait à chiffrer le nombre de travailleurs pauvres à 1,71 million en 2005 alors que la définition européenne aboutissait à 1,5 million. La prise en compte des conjoints et des enfants conduit à un total de 4,15 millions de personnes en France métropolitaine. Les ménages de travailleurs pauvres représentent un tiers de l'ensemble des ménages pauvres. Les femmes travailleuses pauvres ont les revenus du salaire les plus bas du fait de temps partiels et de la prise en charge seule de leurs enfants. Les hommes, travailleurs pauvres, sont plus fréquemment en couple avec une conjointe inactive. Leurs salaires sont faibles, souvent pour cause de périodes d'emploi réduites et sont trop faibles pour permettre au ménage d'être au-dessus du seuil de pauvreté.

Alors que dans l'ensemble de la population pauvre, les femmes sont surreprésentées, le taux de pauvreté des travailleurs pauvres apparaît plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Les plus jeunes sont légèrement surreprésentés parmi les travailleurs pauvres. La majorité (78 %) des travailleurs pauvres sont continuellement en emploi sur l'année observée. Ils sont plus souvent à temps partiel que l'ensemble des travailleurs (21 % vs 14 %). Alors que la médiane des revenus annuels d'activités se situait en 2005 à 16 900 euros pour l'ensemble des travailleurs, la moitié des travailleurs pauvres perçoit moins de 8 900 euros au titre de leur

activité. Les travailleurs indépendants qui constituent autour de 10 % de l'ensemble des travailleurs sont surreprésentés parmi les travailleurs pauvres, ils représentent de 27 à 30 % des travailleurs pauvres.

**Tableau n°3 : Répartition et taux de pauvreté par sexe des travailleurs (en %)**

	Taux de pauvreté des travailleurs	Répartition des travailleurs pauvres	Répartition de l'ensemble des travailleurs	Répartition de l'ensemble de la population pauvre
Hommes	7,2	55	53	45
Femmes	6,7	45	47	55

Source : SRCV-SILC 2006.

La difficulté d'analyse de la situation de travailleurs pauvres réside du mélange entre les revenus individuels et la situation familiale. L'Insee montre que le tiers des travailleurs pauvres tirent de leur activité un revenu individuel supérieur à l'équivalent du SMIC annuel. Les autres sont pauvres du fait de leur activité ou de leur emploi. Inversement, les  $\frac{3}{4}$  des travailleurs dont les revenus d'activité sont inférieurs à un SMIC annuel ne sont pas pauvres en raison de leur situation familiale. Les ménages de travailleurs pauvres perçoivent une plus grande part de prestations sociales dans leur revenu disponible. Elle est en moyenne de 21 à 23 % contre 6 % pour l'ensemble. Les  $\frac{3}{4}$  des ménages de travailleurs pauvres reçoivent des prestations sociales contre moins de la moitié des ménages de travailleurs<sup>3</sup>.

**Tableau n° 4 : Travailleurs pauvres et modalités d'emploi**

	Travailleurs pauvres		Ensemble des travailleurs	
	Hommes	femmes	hommes	femmes
Emploi salarié toute l'année	34,6	54,2	78,7	80,9
À temps complet	18,6	11,9	75,2	56,8
À temps partiel	16,0	42,2	3,5	24,1
Emploi non salarié toute l'année	31,6	14,3	11,7	6,6
Alternance emploi chômage	23,6	18,0	7,2	7,8
Emploi majoritaire	9,0	7,5	4,2	4,2
Chômage majoritaire	14,6	10,5	3	3,6
Année complète d'activité	88,8	86,5	97,6	95,2
Alternance avec inactivité	10,2	13,5	2,4	4,8
Total	100	100	100	100

Source : SRCV-SILC – Insee- ONPES 2006.

<sup>3</sup> Voir Sophie PONTHEUX, Emilie RAYNAUD, *Les travaux de l'observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, 2007-2008, p 161-184.



### 1.2.2 Les bas salaires : piège ou protection ?

Si nous considérons comme travailleur à bas salaire une personne qui perçoit moins des deux tiers du salaire médian, sur la base d'une rémunération horaire, la France compte 10 % de travailleurs à « bas salaires ». Une étude publiée récemment<sup>4</sup> montre que la France est, après le Danemark, très bien positionnée en ce qui concerne la rémunération de ses salariés : seulement 10 % ont des bas salaires, contre 17,6 % aux Pays-Bas, 22,7 % en Allemagne, et 25 % aux USA. Ce bon résultat français s'explique par l'existence d'un salaire minimum, le SMIC (qui n'existe pas au Danemark et en Allemagne où la négociation entre partenaires sociaux régit les minima salariaux) et son niveau relatif élevé (il est beaucoup plus faible aux USA et aux Pays-Bas). Les auteurs de cette étude notent ensuite que la protection de l'emploi est la plus forte en France, même si l'indicateur utilisé ignore certains contrats de travail très précaires utilisés dans des secteurs particuliers (agroalimentaire et restauration, par exemple). Ils montrent surtout que la question des conditions de travail et celle de l'intensité du travail, sont allées croissantes depuis 20 ans. Si la pénibilité physique a eu tendance à diminuer, elle a été remplacée par une pression mentale forte, notamment pour atteindre des objectifs de qualité, générant un stress important. Les auteurs considèrent enfin que la différence sur ces points avec les pays voisins est, entre autres, une conséquence du niveau élevé du SMIC, qui a conduit les entreprises à intensifier le travail. L'une des conséquences de cette situation est que les travailleurs français peu qualifiés ne sont que 36 % à se considérer comme correctement payés pour le travail effectué, contre 47 % en moyenne dans l'Union européenne, 54 % au Danemark et 58 % en Allemagne. Ce résultat, qui peut paraître surprenant au regard des rémunérations plus fortes en France, illustre le fait que quand le travail est insupportable, sa rémunération est toujours trop basse.

L'existence d'un salaire minimum plutôt élevé constitue une protection certaine contre la pauvreté, au moins pour les travailleurs à temps plein, mais le SMIC faisant entrer les salariés à un niveau de salaire relativement élevé dans l'échelle des salaires, les progressions ultérieures demeurent faibles et près d'un quart des salariés au SMIC ont plus de 10 ans d'ancienneté. Les bas salaires ne constituent que faiblement un tremplin vers des salaires plus élevés, à la différence d'autres pays où le salaire minimum n'est qu'une étape dans une trajectoire.

### 1.2.3 Hommes et femmes sur le marché du travail : écart de salaire et comportements ségrégatifs

Après une très lente et longue progression, nous comptons pratiquement autant de femmes que d'hommes sur le marché du travail. La part des femmes dans l'emploi a atteint 47 % en 2008. En 2008, le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans était de 65,9 % contre 75,7 % pour les hommes. La même année, dans l'Europe des 27, ces taux étaient respectivement de 63,1 et de 78 %<sup>5</sup>. Le taux d'activité des femmes est inférieur de près de 9 points à celui des hommes, les femmes exercent plus souvent leur activité à temps partiel et sont plus exposées au chômage. En 2008, 6 % des hommes travaillent à temps partiel contre 30 % des femmes. Les taux d'activité féminin sont plus bas quand les enfants ont moins de 3 ans, notamment en raison de fortes contraintes de garde.

<sup>4</sup> CAROLI E., GAUTIE J., (sous la direction de), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française*, éd. ENS-Rue d'Ulm, 2009, 510 p.

<sup>5</sup> Source : *Indicators for monitoring the Employment guidelines, 2009 Compendium*, EC, 03/11/2009.

Si l'orientation scolaire des jeunes reste assez profondément différenciée selon le sexe, les jeunes femmes atteignent à la fin de leurs études des niveaux de formation équivalents voire supérieurs à ceux atteints par les hommes.

En tendance longue, l'écart de salaire entre hommes et femmes se réduit progressivement ; en 1951, cet écart était de 54 %, il était de 19,1 en 2008. Il est particulièrement élevé chez les cadres et les ouvriers. Une légère remontée est survenue ces deux dernières années. Le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 27 % à celui des hommes (salaire moins élevé et fréquence plus grande des temps partiels).

**Tableau n° 5 : Salaires annuels nets moyens -emplois à temps plein du secteur privé et semi public par catégorie socioprofessionnelle et selon le sexe**

	Hommes	Femmes	Écart relatif
Ensemble	25745	20835	19,1 %
Cadres	51359	39 243	23,6%
Professions intermédiaires	25513	22361	12,4 %
Employés	17362	16 411	5,5 %
Ouvriers	18 006	14 890	17,3 %

Source : Insee 2010.

#### 1.2.4 Inactivité et travail à temps partiel en lien avec la prise en charge des enfants

Même si l'impact de la parentalité sur l'emploi avec un taux de 11 % est très voisin de la moyenne de l'UE 27 (12,6 %) et de l'UE 15 (11,8 %), avoir des enfants est corrélé pour les femmes à un taux de chômage plus élevé. Si les interruptions de carrière semblent être plus pénalisantes pour les hommes que pour les femmes, celles qui se sont arrêtées, principalement pour s'occuper de leurs enfants, ont, généralement, un salaire horaire brut en moyenne inférieur de 17 % à celui de leurs homologues masculins<sup>6</sup>. La durée moyenne des interruptions consacrées aux enfants est de 4 ans et 3 mois et près de 40 % des mères salariées se sont arrêtées de travailler pour s'occuper de leurs enfants. Ces arrêts sont d'autant plus nombreux que les mères sont peu qualifiées.

L'allocation parentale d'éducation, accordée sans condition de ressources, s'adresse surtout aux femmes non qualifiées et n'offre aucune sécurité de retour à l'emploi. À l'opposé, l'allocation de garde pour enfant à domicile favorise l'emploi d'une personne au domicile sans avoir à payer de cotisations sociales et, de plus, permet de bénéficier d'une déduction fiscale. De ce fait, les femmes les plus dotées en capital scolaire se trouvent doublement favorisées au détriment de celles à bas niveau de formation par ce double système d'incitation et par une faiblesse trop importante des modes de garde collectifs<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> DARES, Premières synthèses, Premières informations, *Interruptions de carrières professionnelles et salaires des hommes et des femmes en 2006*, février 2010, n° 011.

<sup>7</sup> *La place des femmes. Grande tendances*, Michèle Ferrand, L'état de la France 2009-2010, p25-32.

### 1.2.5 Les transitions sur le marché du travail, en fonction du salaire et du statut

Depuis le milieu des années 70, les transitions professionnelles sur le marché du travail sont devenues plus fréquentes. Au début des années 2000, 16,5 % des actifs avaient changé de situation professionnelle contre 12 % en 1975. Les transitions d'emploi à emploi sont plus fréquentes que les autres et sont très sensibles aux cycles économiques. Elles augmentent en période de croissance et baissent en période de récession. Les transitions entre emploi et chômage augmentent régulièrement. Elles représentaient une transition sur deux au début des années 2000 contre une sur cinq en 1975. Les transitions ne s'appliquent pas à tous les salariés de la même manière. Les jeunes et les salariés peu qualifiés ont un taux de transition plus élevé que l'ensemble des salariés. Il en est de même pour les salariés à temps partiel, en contrat court ou les salariés des petites entreprises. Globalement, toutes les études convergent pour montrer que la hausse des transitions de l'emploi vers le non-emploi pour les salariés de faible ancienneté s'accroît régulièrement.

En 2007, 2,6 millions de salariés étaient employés dans le cadre de contrats courts (contrats à durée déterminée, contrats de travail temporaire, intérimaire, contrats d'apprentissage, contrats aidés et stages). Ils représentaient 11,4 % de l'emploi des salariés. Le nombre de ces contrats progresse, il était de 1,4 million, soit 7,1 % de l'emploi salarié en 1990. Si en termes de stock, les volumes peuvent paraître peu importants, l'analyse en termes de flux montre qu'en 2007 la part des contrats à durée indéterminée n'était plus que de 28 %. Ces contrats courts favorisent-ils l'accès à un travail stable ? Une étude récente de l'Insee montre que les personnes en CDD ont trois fois plus de chance que les chômeurs d'accéder à un CDI d'un trimestre à l'autre, et les intérimaires ont deux fois plus de chance que les chômeurs<sup>8</sup> d'accéder à un emploi stable. D'autres études montrent que près de 2/3 des personnes en CDD une année donnée obtiennent un CDI au cours des trois années suivantes. Cette proportion s'abaisse fortement avec l'âge et augmente avec le diplôme<sup>9</sup>.

S'agissant des transitions, nous commençons à disposer d'études fines sur les trajectoires des personnes en situation de pauvreté et, plus particulièrement, de celles qui bénéficient de minima sociaux. Une enquête de la Drees réalisée en juin 2006 auprès d'un échantillon d'allocataires ayant perçu le RMI en 2004 montrait que 60 % d'entre eux étaient dans la même situation à la fin de la période, que 25 % étaient sortis du dispositif. L'accès à l'emploi explique la moitié de ces sorties, la sortie vers le chômage concerne 20 % des sorties, enfin 30 % des sorties se font vers l'inactivité.

Les données de l'Union européenne montrent assez nettement que les transitions sur le marché du travail français se font plutôt à l'intérieur du même statut, c'est le cas pour 93 % des transitions à partir d'un emploi à temps plein, de 79 % des transitions à partir d'une situation de travail à temps partiel, de 58 % à partir du chômage et de 91 % à partir de la situation d'inactivité<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> GIVORD P., WILNER L., *Les contrats temporaires : trappe ou marche-pied vers l'emploi stable ?*, Document de travail, Insee-DESE, n° 2009/04, 2009.

<sup>9</sup> Conseil d'Orientation pour l'emploi, *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*, septembre 2009.

<sup>10</sup> Idem note n° 5.

### 1.2.6 Le travail clandestin

Fausse sous-traitance, faux artisanat, travail non déclaré, bénévolat rémunéré, les formes de travail clandestin sont nombreuses. Un large accord se fait sur leur caractère répréhensible dans la mesure où le travail clandestin prive les salariés des droits liés au contrat de travail et la Sécurité sociale des cotisations des employeurs et des salariés. Sous ses multiples formes, le coût économique mais aussi social et humain « travail au noir » représenterait 4 % du PIB, soit 60 milliards d'euros par an, soit l'équivalent du budget de l'Éducation nationale. En 2008, près de 9 000 procédures ont été engagées, un chiffre en hausse constante. Les services de l'inspection du travail ont effectué 28 000 contrôles et dressé 20 % des procédures, ceux de l'Urssaf ont redressé 108 millions d'euros. Plusieurs mesures ont été récemment réaffirmées par le Ministre du travail au rang desquelles : lutter contre le travail dissimulé, combattre l'emploi d'étrangers sans titre de travail, s'attaquer aux recours frauduleux à des statuts, mieux contrôler le travail transnational.

### 1.2.7 Sur travail et heures supplémentaires

En 2008, la durée hebdomadaire moyenne du travail déclarée pour les personnes de 15 ans et plus était de 37,9 heures. 41 heures pour celles travaillant à temps complet et 23 heures pour celles travaillant à temps partiel. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels, le nombre moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps plein était de 10,5 heures au 4<sup>e</sup> trimestre 2009, en hausse de 5,7 %. Le nombre d'heures supplémentaires est en hausse dans les grandes entreprises mais diminue dans celle de moins de 100 salariés.

## 2. Principales causes de la pauvreté au travail et de la segmentation du marché du travail : point de vue de la littérature

Le thème de la pauvreté au travail, très présent dans la littérature tout au long du 19<sup>e</sup><sup>11</sup> siècle, disparaît sous l'influence des dispositifs de protection sociale de l'Après-Guerre pour réapparaître au milieu des années 90<sup>12</sup>. Les travaux se multiplient à partir des années 2000 et l'Observatoire de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale y consacre une place dans chacun des 6 rapports publiés tout au long de la décennie. L'une des meilleures synthèses française a été rédigée par Denis CLERC<sup>13</sup> en septembre 2008. De façon plus journalistique, ce thème avait également fait l'objet d'un ouvrage intitulé « 7 millions de travailleurs pauvres » par Jacques COTTA en 2006<sup>14</sup>. Les principales approches académiques de la question des travailleurs pauvres peuvent se regrouper en trois thèmes : les conditions de vie et de survie en situation d'emploi précaire, l'emploi flexible et le travail décent, l'organisation des marchés et les travailleurs pauvres.

<sup>11</sup> Voir l'analyse historique qu'en firent Patrick ZYLBERMAN et Lion MURARD dans " *Le petit travailleur infatigable*", Paris, Ed Recherches, 1976, 292 p.

<sup>12</sup> Voir deux publications qui témoignent de ce mouvement :

- GILLES M.O., LEGROS M. *Pour certains le travail n'empêche pas la pauvreté*, Modes de vie et consommation, Crédoc, n° 100, septembre 1995.
- CASES Ch., LAGARDE Ph., *Activité et pauvreté*, Insee premières, n° 450 mai 1996.

<sup>13</sup> CLERC D., « *La France des travailleurs pauvres* », dernière édition, Hachette, 2009

<sup>14</sup> COTTA J., « 7 millions de travailleurs pauvre », Paris, Ed Fayard, 2006.

## 2.1 Travailleurs pauvres et conditions de vie

Si les travaux académiques sur la pauvreté au travail ont été peu nombreux d'un point de vue macroéconomique ou macrosociologique, en revanche, de très nombreuses études ont été consacrées aux conditions de vie des populations en situation de précarité, aux populations à bas et très bas revenus. Outre la description quasi ethnologique des modes de vie et d'adaptation de ces populations à leurs conditions de travail, ces travaux veulent réinterroger la transformation du rôle de l'État, comme garant de la protection sociale<sup>15</sup>. Dans le prolongement de ces publications, le succès de librairie rencontré ces derniers mois par le livre d'une journaliste, Florence AUBENAS, embauchée pour faire du nettoyage sur les ferrys de la ligne de Ouistreham- Angleterre, décrit, de l'intérieur, les situations de précarité, lorsque l'on ne trouve plus de travail mais seulement « des heures », les conditions de travail harassantes, le mépris des chefs, la désespérance, l'impuissance des salariés de Pôle emploi, les humiliations à répétition<sup>16</sup>. D'autres travaux et reportages ont été effectués sur le même thème<sup>17</sup> mais celui-ci dit sans doute de façon la plus forte la brutalité des rapports de travail dans l'univers, principalement féminin, des services précaires.

## 2.2 Travailleur pauvre, travail décent, activation.

Les travailleurs pauvres sont principalement pauvres non pas en raison d'un salaire insuffisant mais parce qu'ils ne travaillent pas une durée assez longue. Rémunérée à un SMIC horaire de 8 euros, une personne seule doit travailler entre 120 et 130 heures par mois pour être au-dessus du seuil de pauvreté, or le temps partiel moyen est de 23 heures par semaine.

L'insuffisante durée du travail peut aussi provenir d'un emploi intermittent entrecoupé de périodes de chômage. Une étude du CEREQ montre que 15 % des jeunes sortis du système éducatif en 2001 ont cumulé plus de 12 mois de chômage au cours de leurs trois premières années de vie active. En travaillant moins de 10 mois dans l'année au SMIC, le gain annuel est en dessous du seuil de pauvreté, c'est souvent le cas des intérimaires ou des travailleurs saisonniers. C'est le cas aussi des allocataires des minima sociaux ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage (ASS et RSA socle représentent la moitié du seuil de pauvreté..). Les expérimentations du RSA ont montré que 19,1 % des personnes sans emploi ont retrouvé un emploi mais que leur salaire était inférieur à 750 euros par mois dans plus d'un cas sur trois<sup>18</sup>.

L'accroissement de la flexibilité du travail contribue au développement de la pauvreté au travail en favorisant des formes d'emplois hors temps plein. La stratégie de flexibilisation partielle et compensée, visant à favoriser l'adaptation négociée des marchés du travail des pays européens en réponse à la mondialisation initiée par l'Union européenne à partir de 2006 dans le cadre d'une démarche dite de « flexicurité », fait l'objet de nombreuses interrogations. La première de ces interrogations porte globalement sur ce qui apparaît comme un échec de la stratégie de

<sup>15</sup> PERRIN E., *Chômeurs et précaires au coeur de la question sociale*, Paris, La Dispute, 2004, 280 p.  
 LEVY C., « Vivre au minimum, enquête dans l'Europe de la précarité », Paris, La dispute, 2003, 237 p.  
 COURTS-SALIES P., LE LAY St., (sous la direction de), *Le Bas de l'échelle*, Ed Eres, Ramonville, 2006, 297 p.

<sup>16</sup> AUBENAS Florence, « Le quai de Ouistreham », l'Olivier, 278 p. 2010.

<sup>17</sup> Sur un thème assez voisin mais plus romancé, Elisabeth FILHOL vient de publier « La centrale » aux éditions POL, 144 p.

<sup>18</sup> Document de travail de la DREES. n° 87 avril 2009.

Lisbonne. L'UE ne sera pas fin 2010 l'économie la plus compétitive du monde. La seconde interrogation, plus précise, porte sur le décalage entre la volonté de développer des marchés du travail flexibles dans un univers économique qui refuse de se doter d'une politique économique commune. Cette interrogation met l'accent sur les risques que constitue un marché du travail flexible alors que les sécurités ne peuvent être garanties. Au-delà de ces deux interrogations, apparaît une autre thématique de refus de la division du travail mondial qui s'instaure et, y compris au niveau gouvernemental, les thématiques de relocalisation et de ré industrialisation apparaissent régulièrement dans le discours politique.

Dans les débats récents sur le fonctionnement des marchés du travail, les arguments des promoteurs de la flexibilisation des marchés du travail dans leur version OCDE et FMI<sup>19</sup> se sont souvent opposés aux approches développées par le Bureau international du travail visant à proposer un travail décent, approches reprises par les organisations syndicales ouvrières, approches en termes de normes minimales de rémunérations, de conditions de travail, de santé, de logement, mais aussi d'accès à la démocratie participative.

Dans ces débats, l'approche européenne en termes de flexicurité, a été très fortement assimilée à la flexibilisation du marché du travail et a eu des difficultés à trouver sa justification. Des approches différentes ont été esquissées sous l'intitulé de « marchés transitionnels du travail »<sup>20</sup> en donnant plus de place et des ressources plus importantes aux salariés sur les marchés du travail, la souplesse étant un sous-produit de la sécurité. Les inflexions effectuées par l'Union européenne en 2008 sont trop récentes pour avoir été intégrées dans l'agenda politique et, surtout, se sont télescopées avec les mesures mises en œuvre pour lutter contre les effets de la crise, mesures axées principalement sur la préservation des emplois.

Ces débats étaient antérieurs au développement de la crise économique. Il est sans doute trop tôt pour en analyser les conséquences, mais la thématique de la flexibilité perd de sa légitimité dans un univers où les marchés les moins régulés ont été considérés comme les plus à l'origine de la crise. Face aux risques générés par la dérégulation, le besoin de réglementation est de nouveau plus fortement exprimé.

La crise fait également apparaître des différences de comportements entre des entreprises et des secteurs entiers dans lesquels les acteurs ont su mener des négociations, parfois très conflictuelles, aboutissant à lier le chômage partiel et des actions de formations et d'autres entreprises dans lesquelles l'absence de négociations a laissé les salariés menacés par le chômage devant lutter, de façon parfois fortement agressives, voire désespérées, uniquement pour bénéficier d'indemnités de licenciements plus importantes.

Cette situation conduit des auteurs à remettre en question une image de la « flexicurité » inspirée par le Danemark, mais dont les conditions locales ne sont pas aisément reproductibles, en privilégiant la mise en œuvre de transitions sur les marchés du travail dans lesquels les territoires joueraient un rôle plus important en développant et en favorisant l'émergence d'un tissu local productif, s'appuyant sur le développement de pôle de formation, de recherche et de politiques industrielles. Ces transitions devraient également être supportées par les entreprises valorisant

---

<sup>19</sup> FMI, (2004), *World Economic Outlook. Advancing structural Reforms*, Washington, Avril 2004 ou OCDE, *Perspectives de l'emploi 2006*, Paris OCDE, 2006

<sup>20</sup> Voir GAZIER B., « Vers un nouveau modèle social », Paris, Flammarion, 2005

les compétences acquises par les salariés et supportant un effort plus important de formation, direct ou indirect, de ces salariés<sup>21</sup>.

Le débat sur la flexibilité est aussi impacté par les études, plutôt de microéconomie, qui montrent que c'est moins l'intensité de la rotation de la main-d'œuvre que sa qualité qui fait problème<sup>22</sup>.

Les travaux sur les mobilités de main-d'œuvre montrent que le développement en France de la flexibilité n'a pas eu pour conséquence une réelle mobilité sociale et intersectorielle mais a surtout concentré les mobilités sur une part des salariés, parmi lesquels figurent surtout des jeunes, des salariés à faibles anciennetés, des salariés peu qualifiés et des femmes<sup>23</sup>.

De manière collatérale, ces travaux conduisent des auteurs à revenir sur la définition même du concept de chômage. On assiste ainsi à l'ouverture de nouveaux débats sur la mesure du chômage et, en particulier, sur la prise en compte de la durée du travail suffisante pour être classé en emploi, ainsi que sur les définitions du chômage partiel, les notions de recherche active d'emploi, la disponibilité pour occuper un emploi, les notions de dispense de recherche d'emploi fragilisent un système de décompte des chômeurs qui s'était progressivement stabilisé dans les années de croissance<sup>24</sup>.

Enfin, ces analyses conduisent des auteurs à remettre en question les politiques dites d'activation. Critiquant le *workfare* appliqué à la situation française<sup>25</sup>, des auteurs montrent le plus souvent que l'activation des politiques remises au goût du jour dans les années 90 est beaucoup plus ancienne, elle concerne parfois des réformes qui ne sont pas appliquées où qui ne touchent qu'une population beaucoup plus restreinte que prévue comme cela a été le cas en France avec la mise en œuvre du revenu minimum d'activité instauré en 2003. Enfin, cette activation conduit parfois aussi les pouvoirs publics à encourager des emplois paupérisant : les exonérations de TVA dans l'hôtellerie restauration sans exigence de compensation en termes d'emplois et de qualité d'emplois, le développement des services à la personne avec des exonérations de cotisations sociales et des réductions d'impôts.

### 2.3 Quand l'organisation des marchés génère la pauvreté au travail

La pauvreté au travail peut être pensée comme un état transitoire pour les personnes, leur permettant de se situer dans une trajectoire ascendante qu'il faut conforter par des mesures de soutien ou d'activation ou par des moments de tensions sur les marchés du travail. Dans les deux cas, la pauvreté est transitoire et conjoncturelle. D'autres analyses cherchent à montrer que les formes de pauvreté au travail sont en fait des situations durables et structurelles qui résultent

<sup>21</sup> GAZIER B., Causes du chômage et politiques de l'emploi. La crise a-t-elle rendu la «flexicurité» obsolète ?, in Travail, emploi, chômage, Cahiers français, n° 353, novembre-décembre 2009, p 83-87.

<sup>22</sup> LIEGEY M., *L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ?* Note de veille, n° 156, novembre 2009, Paris, Centre d'étude stratégique.

<sup>23</sup> Voir COE, « *rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*, septembre 2009 et PASSET O ; *Emploi et chômage dans les pays de l'OCDE : les grandes tendances, chômage et institutions* in Travail, emploi, chômage, Cahiers français, n° 353, novembre-décembre 2009, p 16-23.

<sup>24</sup> GAUTIE J., *Le chômage*, Paris, La découverte, collection « Repères », 2009.

<sup>25</sup> BARBIER J-C., *Le workfare et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien ? Contribution à un bilan qui reste à faire*, in Pauvreté, précarité : quels modes de régulation. Liens social et politiques, n° 61, printemps 2009.

de choix sur les marchés économiques et financiers. Une telle approche a été récemment synthétisée par Maxime LIEGEY dans une note de veille du Centre d'analyse stratégique<sup>26</sup>.

S'appuyant sur l'analyse des comportements des entreprises face à la crise récente et comparant cette adaptation aux réactions lors des dernières crises, l'auteur montre que le marché français du travail se caractérise par un double mouvement. Le premier mouvement est industriel et a conduit une grande majorité des entreprises à recentrer leurs activités sur leur cœur de compétences et à mobiliser leurs ressources humaines sur le même modèle. Pour réagir aux évolutions conjoncturelles, les entreprises utilisent d'abord leurs sources de mobilité interne en accroissant ou en diminuant le volume d'heures supplémentaires et, en période de ralentissement conjoncturel comme cela a été le cas récemment, en organisant du chômage partiel. Ces techniques permettent de retenir les salariés les plus compétents, nécessaires aux processus de production. À cette flexibilité interne, plutôt protectrice pour les salariés, s'ajoute des formes de flexibilité externe, dont les principales sont les recours aux contrats à durée déterminée ou à l'intérim. La flexibilité externe se traduit également par un appel fort à la sous-traitance. Ces dernières entreprises, en première ligne des aléas de la conjoncture, recourent bien évidemment à des formes d'emplois les plus flexibles, sur des contrats courts, multipliant les stages, recourant à de l'intérim et recrutant une population plus jeune, sous-qualifiée et plus souvent féminine.

Dans ce marché dual, la flexibilité s'opère dans la marge et non dans les cœurs de compétences et de métiers. L'étude montre la forte rétention de l'emploi de cœur de compétence dans les cycles de ralentissements conjoncturels et la grande volatilité des emplois périphériques. Accentuant cette recomposition de l'emploi, dans certains secteurs, la baisse de l'emploi intérimaire s'accompagne d'une hausse des heures supplémentaires. En période de crise, les emplois stables sont préservés au maximum, accentuant la dualité du marché du travail.

Le centre d'analyse stratégique explique ces comportements des entreprises par un ensemble de recomposition du tissu productif français dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix lorsque les modèles de gestion de création de valeur promeuvent les recentrages sur les cœurs de métier et sur le développement des groupes d'entreprise associant concentration financière et déconcentration technique. Enfin, Maxime LIEGEY indique que « *ce mouvement de fond s'est accompagné d'un renforcement des liens financiers entre entreprises, la montée en puissance du marché de contrôle et le recours accru aux marchés financiers (qui) ont conduit les groupes à réduire la volatilité de leur profitabilité en cours du cycle* ».

---

<sup>26</sup> LIEGEY M., *L'ajustement de l'emploi dans la crise: la flexibilité sans la mobilité?*, Centre d'analyse stratégique, novembre 2009, n° 156.



### 3. Les politiques françaises de lutte contre la pauvreté au travail

#### 3.1 La pauvreté au travail

La pauvreté au travail est liée à deux causes principales : l'existence de bas salaires et un trop faible volume de travail.

##### *3.1.1 La question des bas salaires*

L'intervention de l'État en matière de bas salaires est multiple. Elle utilise trois instruments principaux : la réglementation du SMIC et des négociations salariales, les exonérations de charges sociales, les compléments de revenus (revenu de solidarité active, prime pour l'emploi, heures supplémentaires).

##### *La réglementation du salaire minimum*

Conformément au Code du travail, le SMIC est revalorisé chaque 1<sup>er</sup> janvier, en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) (avec possibilité, pour les pouvoirs publics, de décider d'une revalorisation supplémentaire). Le SMIC est également revalorisé lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le SMIC horaire brut s'élève à 8,86 €, soit 1 343,77 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. En application de la loi du 3 décembre 2008, un groupe d'experts (dont la composition et les modalités de fonctionnement ont été précisées par le décret du 19 mai 2009) se prononce désormais, chaque année, sur l'évolution du SMIC.

À côté de la fixation du SMIC, les branches professionnelles ont une obligation de négocier des niveaux de salaire. Au total, 280 branches professionnelles de plus de 5 000 salariés représentent 12 millions de salariés sur 17 millions dans le secteur privé ainsi que près de 400 autres branches de moins de 5 000 salariés représentent des secteurs d'activité très spécialisés et localisés (ex : branche des producteurs de pins de Gascogne, ...). Les minima des différentes branches n'ont donc pas de base identique : certaines branches négocient des salaires hiérarchiques mensuels, d'autres des rémunérations minimales garanties qui peuvent être mensuelles mais sont de plus en plus souvent annualisées. Si les négociations salariales n'aboutissent pas, la grille conventionnelle existante reste applicable (ainsi certaines branches ont conservé pendant 10 ans la même grille salariale). La conséquence peut être qu'une partie de plus en plus importante chaque année de salariés se trouve « rattrapée » par le SMIC dès lors que le minima conventionnel est passé en dessous, faute d'une revalorisation que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise. En cas de blocage des négociations, les partenaires sociaux peuvent demander au ministre en charge du travail de provoquer les rencontres et de les

faciliter. La loi Fillon du 4 mai 2004 sur le dialogue social a permis aux accords d'entreprises de déroger dans un sens défavorable aux salariés aux accords de branche.

### *Les exonérations de charges sociales sur les bas salaires*

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales). Accessible à toutes les entreprises, ce dispositif (dit réduction « Fillon ») peut, le cas échéant, être cumulé avec la réduction des cotisations patronales applicables au titre des heures supplémentaires. Cet allègement peut se cumuler avec l'aide exceptionnelle à l'embauche dans les très petites entreprises. D'autres exonérations et allègements peuvent être mis en œuvre lors de l'embauche de salariés, notamment dans le cadre des contrats « aidés » ou pour les embauches dans certaines zones du territoire.

Tant dans l'univers politique que chez les économistes, la politique d'allègement des charges sur les bas salaires est loin de faire consensus. L'existence même des exonérations de cotisations patronales est souvent remise en question. Depuis 2006 et un rapport de la Cour des comptes, la politique d'exonération est sur la sellette. Son coût pour les finances publiques a été multiplié par dix depuis 1993, année où a été initiée par la politique d'allègement des cotisations sociales. Ces allègements ont représenté une somme globale de 31 milliards d'euros en 2008. Or, leur impact sur l'emploi est loin d'être évidentes. La politique d'allègement des charges aurait permis de créer ou de sauvegarder 300.000 emplois depuis 1993. L'exonération des charges patronales en lien avec la mise en place des 35 heures aurait permis la création de 400.000 à 500.000 emplois.

La dernière critique forte sur les exonérations de charges sociales porte à la fois sur le fait qu'elles constituent une véritable trappe à salaire de bas d'échelle et que, par ailleurs, elles constituent une facilité pour les employeurs les dissuadant d'engager des politiques différentes s'appuyant sur des qualifications plus élevées. Dans les débats récents, des voix s'élèvent pour réclamer une orientation différente de l'intervention publique en particulier en matière d'exonération de charges pour bas salaires qui représentent quelque 30 milliards annuellement. Certes, ces exonérations abaissent le coût du travail et facilitent la lutte dans la compétition économique mais s'appliquent essentiellement à des secteurs industriels déjà anciens, comme le dit un récent rapport de la Fondation Terra nova<sup>27</sup>, ne faudrait-il pas « choisir entre le soutien à une économie industrielle d'hier et le développement de l'économie de demain ? ».

### *Les compléments de revenus*

La prime pour l'emploi (PPE) est un crédit d'impôt attribué aux personnes en emploi ayant de faibles revenus professionnels. Sont concernées les personnes n'ayant pas perçu entre 1,3 et 1,4 SMIC mensuel. Outre cette condition de revenu, le bénéficiaire doit appartenir à un foyer fiscal déclarant un revenu inférieur à un plafond variable selon la configuration familiale. La PPE est maximale au taux du SMIC et décroît jusqu'à 1,4 SMIC. Des majorations forfaitaires existent

---

<sup>27</sup> [www.tnova.fr](http://www.tnova.fr)

pour charge de famille, pour les foyers mono actifs. Pour une personne célibataire au SMIC, le montant de la PPE est de l'ordre de 80 euros par mois.

Depuis sa mise en place en 2001, le montant total de la PPE n'a cessé de croître passant de 2,1 milliards d'euros en 2002 à 4,5 milliards d'euros pour un nombre de foyers fiscaux atteignant maintenant 9 millions de foyers. Cette augmentation est liée à l'évolution des barèmes. La PPE a cessé de croître en 2008 et en 2009. Au fil des années, l'objectif de la PPE vise de plus en plus à constituer un complément de ressources pour les personnes à faibles rémunérations, le projet de loi de finances de 2006 indiquait vouloir « transformer la PPE en véritable complément de rémunération pour les bas revenus incitant effectivement à la reprise d'activité » la PPE a de ce fait été fortement majorée pour les personnes travaillant à temps partiel ou sur une partie de l'année pour renforcer l'incitation à la reprise d'emploi, y compris à temps partiel.

Le revenu de solidarité active créé par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 articule en fait deux mesures. La première, dite RSA socle, s'apparente à un revenu minimum. La seconde, dite RSA activité, est un complément de ressources pour les personnes ayant une activité professionnelle. Au titre du mois de février 2010, 1,756 million de foyers avaient perçu le RSA. Parmi ces 1,756 million de foyers bénéficiaires 1,132 million de foyers ne touchaient aucun revenu d'activité et percevaient uniquement le RSA socle, 626 000 foyers, soit près de 36 % de l'ensemble des foyers bénéficiaires, avaient perçu le RSA en complément de leur revenu d'activité. Parmi ceux-ci, 189 000 foyers avaient un faible revenu d'activité et percevaient donc à la fois le RSA « socle » et le RSA « activité », enfin, 437 000 bénéficiaient uniquement le RSA « activité ».

La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat adoptée dès l'élection présidentielle, visait à promouvoir la valeur travail, elle comprenait différentes mesures dont l'exonération d'impôts et de charges sociales pour les heures supplémentaires ou les heures complémentaires. Les résultats de cette mesure sont assez controversés, outre le fait qu'elle rend moins onéreux le recours aux heures supplémentaires que la création d'emploi, avec 750 millions d'heures supplémentaires comptabilisées en 2008, la conclusion est que cette loi a, au mieux, permis la création de 20 millions d'heures supplémentaires, au pire, détruit quelques millions d'heures, si nous prenons en compte le volume d'heures supplémentaires du secteur agricole (30 millions à retrancher). En considérant, par prudence, que la marge d'erreur des estimations est d'environ 10 %, le volume d'heures supplémentaires effectuées en 2008 serait approximativement le même qu'en 2007. Même s'il faut prendre en compte une conjoncture économique défavorable à l'augmentation d'heures supplémentaires, la mesure n'a donc eu qu'un effet limité sur le volume d'heures supplémentaires. Tout au plus a-t-elle pu contribuer à maintenir le volume travaillé dans un contexte de crise.

Les dépenses publiques consacrées au marché du travail s'élevaient à près de 41 milliards d'euros en 2007 soit 2,15 % du PIB dont près de 23 milliards sont consacrés à l'indemnisation du chômage. Les dépenses pour la prise en charge des allègements généraux de cotisations sociales s'élevaient en 2007 à 21,7 milliards d'euros soit 1,15% du PIB.

Tableau n°6 : Dépenses pour les politiques du marché du travail

	2000	2004	2007
<b>Services du marché du travail</b>	<b>2513</b>	<b>3848</b>	<b>4232</b>
<b>Mesures actives</b>	<b>14 536</b>	<b>11 971</b>	<b>13 100</b>
Formation professionnelle	5 335	5082	5111
Incitations à l'emploi	2526	1972	2413
Emplois protégés	863	1061	1252
Création directe d'emploi	5774	3791	3865
Aide à la création d'entreprise	38	65	490
<b>Soutiens</b>	<b>19 855</b>	<b>28322</b>	<b>23471</b>
Maintien et soutien du revenu en cas de perte d'emploi	17263	27 020	22676
Préretraite	2592	1302	795
Total	36903	44141	40 803
<b>En point de PIB</b>	<b>2,56</b>	<b>2,66</b>	<b>2,15</b>

Source : Dares.

### 3.1.2 Faible volume de travail

Sur 100 salariés occupés, 73,4 occupent un emploi stable. Les 26,6 autres se partagent de la manière suivante<sup>28</sup>:

- 10,1 sont en contrat à durée limitée, CDD, saisonniers ou apprentis, ils sont plus souvent que les autres salariés exposés à des horaires variables, peu prévisibles d'un jour sur l'autre. Ce sont eux également qui travaillent de nuit plus souvent que les autres, mais aussi les samedis et les dimanches.
- 2,2 sont intérimaires, ils sont plus nombreux que les autres salariés à travailler sous contrainte de rythme. Disposant d'une faible autonomie, ils sont très souvent ouvriers.
- 4,4 sont en sous-emploi mais avec un contrat à durée indéterminée. Près de 40 % d'entre eux ont des horaires variables.
- 9,8 occupent un CDI mais ils craignent de perdre leur emploi. Ce sont des ouvriers travaillant dans des secteurs industriels exposés. Leurs horaires sont atypiques et difficilement prévisibles. Plus que d'autres, ils sont exposés à des pénibilités et à des risques dans leur travail.

L'intérêt de cette étude de la Dares est de montrer le lien fort entre la précarité du travail et la précarité de l'emploi ce qui renforce la perception que nous pouvons avoir d'un marché du travail très segmenté où les emplois stables sont aussi ceux qui ont les meilleures conditions de travail.

<sup>28</sup> Dares, Premières synthèses, premières informations, *Conditions de travail et précarité de l'emploi*, juillet 2009, n° 28.2.

Tableau n°7 : Sous-emploi et temps partiel selon le sexe en 2008

	Hommes	Femmes	Ensemble
Actifs occupés	13 670	12 243	25913
Actifs en sous-emploi	2,2	7,7	4,8
Dont employés	4,5	11	9,5
Dont ouvriers	2,3	10,4	3,8
Actifs à temps complet	94,2	70,6	83,1
Actifs à temps partiel	5,8	29,4	16,9
Moins de 15 heures	1,1	4,5	2,7
De 15 à 29 heures	3,1	15,8	9,1
30 heures ou plus	1,5	9,1	5,1

Source : Insee, enquête emploi.

Tableau n°8 : Temps partiel et sous-emploi (femmes)

	Moins de 15 heures	De 15 à 29 heures	30 heures ou plus	Inconnu	Total
Femmes en milliers	549	1937	1110	3	3600
Hommes en milliers	152	424	210	6	790
Part des femmes en %	78,3	82,2	84,1		82,0
% de la population féminine active occupée	4,5	15,8	9,1		

Source : Insee, enquête emploi.

## 3.2 La segmentation du marché du travail

### 3.2.1 Une segmentation à multiples facettes

L'examen des transitions sur le marché du travail montre une forte segmentation de ce marché articulé autour de plusieurs pôles. L'un de ces pôles comprend l'ensemble des administrations et des fonctions publiques. En 2007, 5,2 millions de personnes travaillaient dans la fonction publique et, au total, plus de 6 millions de personnes étaient employées dans des administrations. Sur 100 actifs occupés, 72,7 travaillaient dans le secteur privé et 27,3 des administrations ou des organismes publics, y compris les emplois aidés. La fonction publique se répartie en trois principaux secteurs : la fonction publique d'État qui représente 47 % de l'ensemble de ces personnels, plutôt en légère décroissance, la fonction publique territoriale qui représente un tiers des effectifs, plutôt en croissance et, enfin, la fonction publique hospitalière qui pèse 20 % de l'ensemble. Les non-titulaires constituent 16 % de l'ensemble des effectifs des fonctions publiques.

Les projections sur l'évolution du marché du travail montrent un double besoin à l'horizon 2015, double besoin organisé autour de deux autres pôles. L'arrivée des générations du baby-boom à

l'âge de la retraite va se traduire par une forte augmentation de la demande de postes à pourvoir. Les exercices de prospectives indiquent la continuation de la baisse des métiers industriels, de l'agriculture, du petit commerce et de l'artisanat. Deux principaux groupes devraient continuer à croître, il s'agit d'abord des cadres, administratifs, commerciaux et financiers. Il s'agit ensuite des emplois peu qualifiés dans les services : employés de maison, aides-soignants, assistantes maternelles et aides à domicile. La baisse des ouvriers qualifiés ou non devraient se trouver compensée mais partiellement seulement par l'augmentation du nombre des employés non qualifiés. Parmi les salariés qui ont débuté leur contrat en 2008, près d'un tiers se retrouve dans le secteur des services à la personne.

Cette segmentation par secteur d'activité se complète d'une segmentation territorialisée. Dans les prévisions d'emploi, deux secteurs géographiques semblent particulièrement privilégiés, il s'agit de l'Ile-de-France et de la zone sud de la France, en particulier la région Languedoc-Roussillon.

Dans la période de crise, le maintien des recrutements s'est effectué dans des secteurs à faible qualification et à plus grande pénibilité, c'est le cas du nettoyage, du gardiennage, de la sécurité et de l'action sociale. Parmi les prévisions, les employés de l'hôtellerie, les agents d'entretien, les employés de maison, les caissiers, les employés de libre-service concentrent la majorité de la demande de main-d'œuvre. Les emplois saisonniers apparaissent les plus favorisés et les personnes de plus de cinquante ans ou plus et ceux dépourvus d'expériences professionnelles sont les plus fortement pénalisés<sup>29</sup>.

Nous pouvons, face à cette segmentation, nous interroger sur les politiques d'incitation à l'emploi, qu'il s'agisse de mesures comme les exonérations de charges, voire le revenu de solidarité active qui tendent à conforter des emplois soit à temps partiel soit dans le secteur des bas salaires.

Les politiques d'État s'inscrivent dans deux directions qui ne s'orientent pas tout à fait dans le même sens. En développant des actions de formation, en promouvant des conditions de travail plus satisfaisantes, en renforçant l'action des partenaires sociaux, en générant des politiques non discriminatoires, ces politiques renforcent la construction d'un marché du travail plus homogène, moins segmenté, en favorisant des politiques qui conduisent des personnes dans des situations d'emplois précaires, à temps partiel, dans des conditions de travail pénibles, ces politiques participent du maintien d'un secteur d'emploi fortement segmenté.

### *3.2.2 Formation, lutte contre la discrimination, protection sociale, des outils pour réduire la segmentation*

#### ▪ 3.2.2.1 Reclassement professionnel et maintien dans l'emploi

Depuis avril 2006, les entreprises de moins de 1 000 salariés engagées dans une procédure de licenciement économique doivent proposer à leurs salariés des procédures de reclassement professionnel : contrat de transition professionnelle, convention de reclassement personnalisé et accompagnement par les services de Pôle emploi. Ces

<sup>29</sup> Pôle emploi 2010-04-13.

procédures semblent plutôt efficaces si nous considérons que 60 % des salariés licenciés pour motif économique et entrés en contrat de transition professionnelle au second semestre 2006 et 55 % de ceux entrés dans une convention de reclassement personnalisé occupaient un emploi durable en février 2008. Dans le cadre expérimental des contrats de transition professionnelle, les intéressés sont suivis par des conseillers après leur reprise du travail. Si l'évaluation de cette action montre l'intérêt d'une telle démarche, elle indique aussi qu'indépendamment de l'accompagnement suivi, les jeunes, les hommes et les plus diplômés retrouvent plus souvent que les autres un emploi durable<sup>30</sup>.

#### ▪ 3.2.2.2 La formation tout au long de la vie

Depuis l'adoption de la loi du 17 janvier 2002, qui créait la Validation des acquis de l'expérience (VAE), la législation relative à la formation tout au long de la vie n'a cessé d'être renforcée. La VAE est une mesure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études, son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Depuis 2002, 45 000 titres ont été délivrés. Ce chiffre est encore faible eu égard au 30 % de salariés non qualifiés et un important effort est en cours pour atteindre le chiffre de 120 000 bénéficiaires de la VA.

La loi de 2002 a été amplifiée en 2004 par une nouvelle législation relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ce texte ouvrait un droit individuel à la formation tout au long de la vie et créait un contrat de professionnalisation pour les salariés dont la qualification était très faible. Cette législation a été prolongée par un accord interprofessionnel en date du 7 janvier 2009, accord qui a été retranscrit dans la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle. Ce dernier texte renforce le droit individuel à la formation, crée un congé individuel de formation et demande aux entreprises de s'engager dans des plans de formation.

Le plan de cohésion sociale de 2005 faisait une place importante aux mesures de formation en alternance, en particulier dans les emplois aidés. Les évaluations de ces dispositifs montrent que la formation est restée très insuffisante et que l'accompagnement s'est avéré peu important. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, un contrat unique d'insertion se substitue aux dispositifs antérieurs. Il prend la forme d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CDD ou CDI de 24 mois maximum) aide mensuelle de l'État dans la limite de 47 % du SMIC et d'un Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand. Alors que les intentions de formation dans le secteur non marchand sont plus importantes et atteignent 71 % des contrats, ce taux reste beaucoup plus faible dans le secteur marchand.

La crise a suscité des initiatives nouvelles en matière de formation, initiatives qui pourraient trouver un élargissement au-delà de leurs entreprises d'origine. L'accord Peugeot constitue un de ces exemples particulièrement innovants. La Direction et toutes les organisations

<sup>30</sup> DARES, Premières informations, premières synthèses, *Le reclassement professionnel des salariés licenciés pour motif économique*, octobre 2009, n° 43.3.

syndicales du groupe PSA Peugeot ont signé un accord sur l'indemnisation et la formation durant le chômage partiel, dans le cadre de la nouvelle convention avec l'État sur « l'Activité Partielle de Longue Durée ». Il prévoit une rémunération garantie de 75 % du brut les jours chômés (soit environ 90 % du net), le maintien dans l'emploi des salariés concernés et l'organisation de formation durant ces périodes d'inactivité. Cet accord est rendu possible par la signature avec l'État, en août 2009, d'une convention spécifique d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Réservée aux entreprises qui font face à des périodes de chômage de longue durée, cette convention est signée pour une durée limitée (12 mois maximum). Elle sera mise en application sur les sites touchés par le chômage partiel. Pour la durée de la convention avec l'État, cet accord prévoit en particulier : - une rémunération garantie à hauteur de 75 % du brut (soit environ 90 % du net), quel que soit le nombre de jours de chômage; - l'arrêt de l'alimentation des compteurs chômage (H-); - la possibilité, pour les salariés qui le souhaitent, de compléter le niveau d'indemnisation jusqu'à 100 % en prélevant sur leurs droits individuels.

Enfin, la loi de finances 2010 relative à la formation professionnelle fixait 5 objectifs :

- mieux orienter les fonds de la formation professionnelle vers les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés ;
- développer la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- insérer les jeunes sur le marché du travail, en s'appuyant notamment sur les contrats en alternance ;
- améliorer la transparence et les circuits de financement et mieux évaluer les politiques de formation professionnelle ;
- simplifier, mieux informer, mieux orienter et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi.

Il faut enfin souligner l'importance de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 dans la direction de la flexicurité. Ce texte favorise l'orientation professionnelle des jeunes entrant sur le marché du travail, le maintien dans l'emploi par la mobilisation de la formation, la possibilité de transférer d'un emploi à l'autre le bénéfice de certains droits, par exemple en matière de formation. Le texte demeure moins net s'agissant du revenu de remplacement pour la période de chômage entre deux emplois.

#### ■ 3.2.2.3 La politique de non-discrimination

La création d'une haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) par la loi du 30 décembre 2004 a constitué un tournant dans la politique française. Cette instance aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins. La HALDE émet des avis et des recommandations, auprès du gouvernement, du Parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations,



afin d'améliorer les textes de loi et de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine.

Si le dispositif juridique a connu une forte montée en charge depuis sa création, un décalage se maintient entre les réalités de terrain et le dispositif juridique de protection instauré à partir de la loi du 16 novembre 2001 et complété par la HALDE.

#### ■ 3.2.2.4 Le rôle des partenaires sociaux

Le syndicalisme français se caractérise par un fort émiettement (pas moins de sept organisations syndicales interprofessionnelles auxquelles s'ajoutent des fédérations professionnelles), et un faible taux de syndicalisation de l'ordre de 7 à 8 % des salariés. Ce taux de syndicalisation a été divisé par trois au cours des trente dernières années.

Deux mesures gouvernementales récentes sont de nature à donner un poids plus important aux partenaires sociaux. Tout d'abord, la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social instaure l'obligation, pour le gouvernement, de se concerter avec les partenaires sociaux avant tout projet modifiant le code du travail. Ensuite, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et modifiant les règles de représentativité des syndicats introduit un critère d'audience électorale et met en avant un principe majoritaire pour la conclusion d'accords collectifs.

Une étude réalisée par l'Onpes portant sur « l'action syndicale face à la pauvreté laborieuse »<sup>31</sup> montre que cette question n'est pas directement intégrée par les organisations syndicales autrement que sur un modèle global de revendications de nouveaux droits sociaux et de hausse des bas salaires et, à l'inverse, comme la nécessité de renforcer une action sociale de proximité pour venir en aide aux salariés en difficulté.

#### ■ 3.2.2.5 Les autres formes de sécurité au travail, santé...

Les conditions d'exercice des activités professionnelles se sont tendues au cours des dernières années sur les différents segments du marché du travail. Un secteur traditionnellement plus à l'abri comme le secteur public voit se succéder les réformes et les réorganisations et l'annonce du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite. Si la question de l'amiante a joué un rôle important dans la mise en évidence de la montée des risques professionnels en matière de santé, ce sont actuellement près de 40 000 nouveaux cas de maladies professionnelles chaque année qui sont reconnus par la Caisse nationale d'assurance maladie. Le taux national d'absentéisme s'élève à 4,85 % soit 17,8 jours d'absence par salarié et par an. Malgré le contexte de crise, ce taux a augmenté d'un point en 2009 par rapport à l'année précédente<sup>32</sup>. 90 % de l'absentéisme a pour motif la maladie et un fort lien avec l'intensification du travail.

<sup>31</sup> BÉROUD S., BRUGNOT TH., LE NAOUR GW., PORTE E., *L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse, analyse des représentations et des dispositifs d'action sociale dans l'entreprise*, Onpes, 2007-2008. Op. cit p. 195-249.

<sup>32</sup> 2<sup>e</sup> baromètre de l'absentéisme Ama-consulting group. Janvier 2010.

Les conclusions d'une commission de réflexion sur la souffrance au travail, organisée par les députés de la majorité en décembre 2009<sup>33</sup>, insistent sur quatre facteurs générateurs de souffrances: les nouvelles formes d'organisation du travail, les nouvelles technologies plus subies que maîtrisées, un management souvent inadapté et démuné et un système de santé trop complexe et trop cloisonné.

▪ 3.2.2.6 Les droits à la sécurité sociale et les avantages complémentaires (vacances, congés maladies)

Qu'il s'agisse d'emplois précaires ou durables, un ensemble de règles et de droits, élaboré dans les années 1946-1950, et régulièrement complété depuis, régulent la vie du salarié dans l'entreprise et le protège en cas de licenciement, de maternité, de maladie, d'accident, de retraite et de décès. Il ne s'agit pas ici de rappeler l'ensemble de la législation qui s'applique à l'ensemble des salariés mais de souligner quelques points clés de cette protection.

Les horaires de travail sont réglementés et fixés à 35 heures hebdomadaires et chaque salarié bénéficie d'un minimum de cinq semaines de vacances calculées sur la base de 2,5 jours de congés par mois travaillé.

Des instances comme les comités d'entreprise gèrent des activités sociales et culturelles très variées comme les restaurants d'entreprises, les activités sportives et culturelles, l'organisation de voyages, la fourniture d'assurances complémentaires en matière de santé, mais aussi des aides financières pour l'emploi d'une personne à domicile ou la garde d'enfants. Financées par un pourcentage (0,2 %) de la masse salariale, ces instances sont d'autant plus efficaces qu'elles se situent dans une entreprise de grande taille. La représentation des salariés est organisée dans le cadre des fonctions de délégué du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés, des comités d'entreprise en cas de plus de 50 salariés, des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Depuis les années 70, l'existence des délégués syndicaux est une réalité, surtout dans les grandes entreprises.

Depuis le début des années 80, le législateur et la jurisprudence ont reconnu et protégé un ensemble de droits du salarié dans l'entreprise : obligation d'un règlement intérieur dans les entreprises de plus de 20 salariés, le respect de la vie privée du salarié, l'interdiction de porter atteinte à sa dignité. Le droit de licenciement s'exerce dans le respect d'un ensemble de règles protégeant le salarié.

Parmi les dispositifs complémentaires, nous noterons qu'en 2007, 57 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,2 millions de salariés, ont bénéficié d'une forme de

<sup>33</sup> Voir le site du groupe [www.lasouffranceautravail.fr](http://www.lasouffranceautravail.fr).

participation, d'épargne salariale ou d'intéressement. Près de 17 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2007 par les entreprises de 10 salariés ou plus.

Ces droits et avantages ont le plus souvent été accordés dans les grandes entreprises et généralisés ensuite, les privilèges des uns devenant des droits pour tous. Cela était particulièrement exact dans les années allant jusqu'à 1980, depuis cette période, les transferts entre entreprises ne se développent pas et nous assistons plutôt à un mouvement de fragmentation qui recoupe nettement la segmentation du marché du travail. Les salariés du secteur public et des entreprises de plus de 50 salariés ont un plus grand accès à l'ensemble de ces services. De plus, de très nombreuses prestations nécessitent une durée minimale de présence dans l'entreprise, les salariés en emplois temporaires, intérimaires ou en contrats courts restent en dehors de ces mesures, accentuant encore un peu plus le décalage entre les différents groupes de salariés. Les études sur les très petites entreprises qui regroupent 20 % de l'emploi salarié marchand montrent que le temps partiel y progresse fortement<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Dares-Analyses, *L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2009*, mars 2010, n° 014.

## Bibliographie

AUBENAS Florence, *Le quai de Ouistreham*, l'Olivier, 2010, 278 p.

BEAUD St., CONFAVREUX J., LINDGAARD J. *La France invisible*, Paris, La découverte, 2006, 637 p.

CHARPY CH. (sous la direction de), *Emploiscopie, travail et emploi aujourd'hui et demain*, Ed Fayard, Paris, 2010.

COLLECTIF, *La France du travail, données analyse débat*, Les éditions de l'atelier, 2009.

COLLECTIF, *Travail, emploi, chômage*, Les cahiers français, Paris, La documentation française, n° 353, nov-déc 2009.

COLLECTIF, *Pauvreté, précarité : quels modes de régulation ? Lien social et politiques*, Montréal, n° 61, printemps 2009.

CONCIALDI P. *Non à la précarité*, Mango éditeur, 2007, 271 p.

COTTA J., *7 millions de travailleurs pauvres*, Paris, Ed Fayard, 2006.

COURS-SALIES P., LE LAY St., (sous la direction de), *Le Bas de l'échelle*, Ed Eres, Ramonville, 2006, 297 p.

CLERC D., *La France des travailleurs pauvres*, Paris Hachette littérature, sept 2008, 221 p.

GAUTIE J., *Le chômage*, paris, La découverte, collection « repères », 2009.

GAZIER B., *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion, 2005.

Insee, *Tableaux de l'économie française*, Ed. Insee, mars 2010, 245 p.

LEVY C., *Vivre au minimum, enquête dans l'Europe de la précarité*, Paris, La dispute, 2003, 237 p.

PERRIN E., *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, 2004, 280 p.