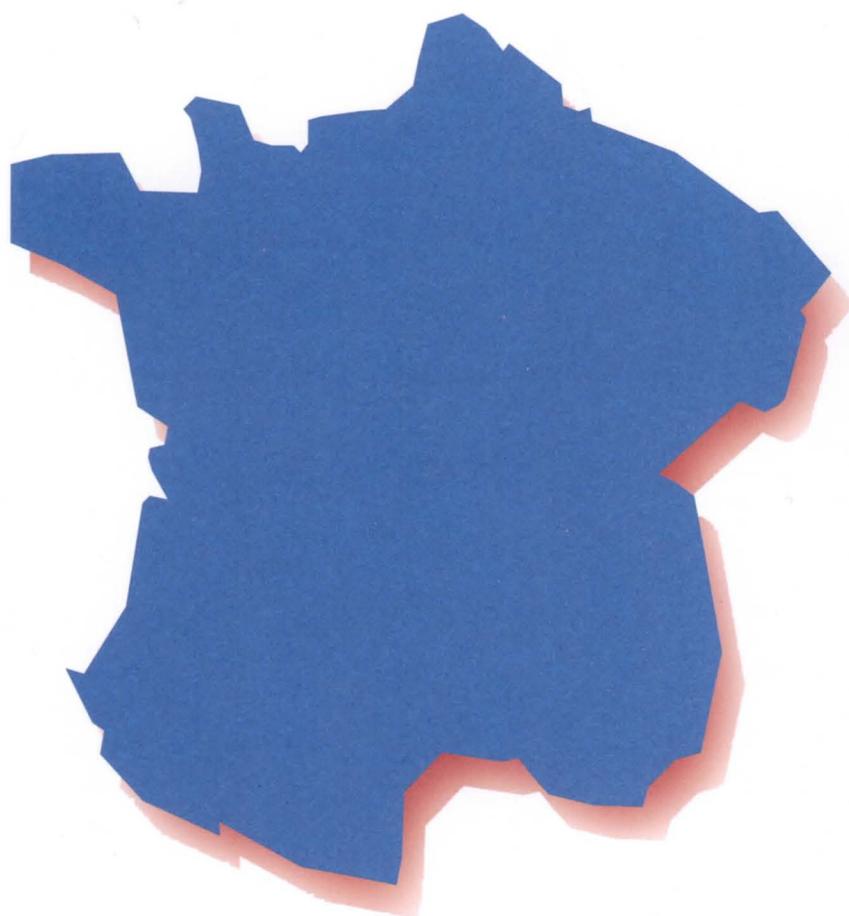


# Étude sur le marché du travail

## FRANCE

Série n°1



Emploi & affaires sociales



# **Études sur le marché du travail**

# **France**

**Préparée Par**

**Bernard Brunhes Consultants**

**Mai 1997**

Ce rapport a été financé et préparé pour l'usage interne de la Commission Européenne, Direction Générale pour l'Emploi, les Relations Industrielles et les Affaires Sociales. Il ne reflète pas nécessairement la position officielle de la Commission.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997

ISBN 92-827-8758-3

© Communautés européennes, 1997

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

*Printed in Belgium*

**Une étude préparée par Bernard Brunhes Consultants**

**Hervé Queneau  
Danielle Kaisergruber**

**avec la collaboration de Karine Villatte**

# SOMMAIRE

## RÉSUMÉ DU RAPPORT

<b>PREMIÈRE PARTIE : ANALYSE DESCRIPTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS</b>	<b>4</b>
1. Tendances démographiques	5
2. Emploi	6
3. Chômage	15
4. Evolution de la durée du travail	18
5. Créations et suppressions d'emploi	19
6. Evolution des salaires et des politiques salariales	22
<b>DEUXIÈME PARTIE : ÉLÉMENTS D'ANALYSE QUANT AUX PRINCIPALES CAUSES DU CHÔMAGE</b>	<b>27</b>
1. Les explications économiques	28
2. Les causes non économiques	36
<b>TROISIÈME PARTIE : INSTITUTIONS ET LÉGISLATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>37</b>
1. Les institutions du marché du travail	38
2. La législation du marché du travail	44
<b>QUATRIÈME PARTIE : LES POLITIQUES PUBLIQUES D'EMPLOI</b>	<b>60</b>
<b>CINQUIÈME PARTIE : LES AUTRES POLITIQUES AYANT UN IMPACT SUR L'EMPLOI</b>	<b>82</b>
1. Le coin fiscal et social	83
2. La protection sociale	84
3. Les systèmes éducatif et de formation professionnelle continue	89
<b>SIXIÈME PARTIE : ÉLÉMENTS DU DÉBAT</b>	<b>95</b>
1. L'aménagement et la réduction du temps de travail	96
2. Le développement des emplois de service	100
3. La réduction du coût du travail non qualifié	103
4. L'activation du marché du travail	105
<b>ANNEXE : DONNEES CHIFFREES</b>	<b>106</b>

## RESUME DU RAPPORT

---

La montée et la persistance du chômage en France tiennent en grande partie à la faible capacité de l'économie française de s'adapter assez rapidement aux modifications des conditions de la croissance intervenues depuis les années 70. Deux facteurs nous semblent discriminants pour expliquer, sur longue période, la situation de l'emploi en France : d'une part, le contexte macro-économique et les choix de politique économique dans les années 80 et au début des années 90 et, d'autre part, le fonctionnement du marché du travail.

La politique de désinflation compétitive, mise en oeuvre dès les premières années de la décennie 1980, a permis à la France à partir de 1987 et jusqu'aux dévaluations de 1992 d'améliorer sa compétitivité. Mais les effets de l'amélioration de la compétitivité sont très lents. Ainsi, selon une estimation de P.A. Muet et O. Blanchard<sup>1</sup>, il faut accumuler dix points de compétitivité pour diminuer le chômage d'un point. La désinflation compétitive des années 80 s'est faite au prix d'un coût élevé en termes de chômage<sup>2</sup>. Ce coût est d'autant plus important que l'augmentation du chômage effectif a contribué à affaiblir les mécanismes concurrentiels et à transformer un chômage conjoncturel en un chômage structurel.

La question du fonctionnement du marché du travail français renvoie en partie aux caractéristiques structurelles du marché du travail français. Il tient également à d'autres aspects relatifs aux institutions et à la législation du marché du travail, aux politiques publiques d'emploi et aux autres politiques (fiscale, de protection sociale, éducative et de formation professionnelle).

---

<sup>1</sup> MUET P.A., BLANCHARD O., 1993.

<sup>2</sup> P.A. MUET, 1994, Op. cit.

# **(I) LES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS**

---

## **(I) CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES ET SPÉCIFICITÉS STRUCTURELLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS**

Les caractéristiques générales du marché du travail français font que la France a une situation peu différente d'un certain nombre d'autres pays européens :

- ◆ taux de chômage général comparable et suivant les mêmes évolutions conjoncturelles ;
- ◆ taux de chômage de longue durée important ;
- ◆ taux d'activité des femmes comparable ;
- ◆ taux de scolarisation comparable ;
- ◆ niveau de dépenses publiques pour l'emploi relativement comparable à celui de pays comme la Suède ou l'Allemagne, voire même légèrement inférieur.

Les spécificités structurelles françaises apparaissent sur un certain nombre de points. Ce sont ceux qui méritent un effort particulier de l'Etat, des partenaires sociaux :

- ◆ un taux de chômage des jeunes élevé qui engendre dès la sortie du système scolaire des risques d'exclusion pour certaines catégories de jeunes. Ce risque d'exclusion se double d'une concentration géographique des problèmes dans certaines zones urbaines ;
- ◆ un développement du travail à temps partiel qui pourrait être plus important ;
- ◆ un système de financement de la protection sociale qui pèse assez lourdement sur le coût indirect du travail, en particulier pour le travail peu qualifié ;
- ◆ un relativement faible développement des activités de services aux entreprises et surtout des services aux particuliers.

- ◆ un service public de l'emploi non unifié, mais encore trop centralisé et un système d'aides à l'emploi complexe et peu efficace ;
- ◆ une décentralisation des outils d'intervention sur le marché du travail qui est encore au milieu du gué.

## **(II) UNE LÉGISLATION DU TRAVAIL QUI ÉVOLUE VERS DAVANTAGE DE SOUPLESSE ET DE FLEXIBILITÉ**

En ce qui concerne l'évolution de la législation du travail, on peut observer que le droit du travail français a évolué depuis une dizaine d'années vers davantage de souplesse et de flexibilité : développement des contrats de travail à durée déterminée ; développement du travail à temps partiel et de diverses formes de modulation de la durée du travail en fonction de la charge de travail et de la conjoncture ; licenciement sans autorisation administrative. Il serait difficile de considérer a priori le droit du travail comme un obstacle à l'emploi, mais sa grande complexité peut être considérée comme un obstacle. Cependant l'analyse fine de la relation droit du travail/emploi est peu faite.

## **(III) LA COMPLEXITÉ DES INSTITUTIONS DE GESTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LIMITE LA FLUIDITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Les segmentations du marché du travail français (public/privé, diplômé/non-diplômé, grandes entreprises/PME...), la complexité administrative notamment celle du Service Public de l'Emploi limitent la fluidité du marché du travail et par là même constituent des facteurs favorables à la persistance du chômage. La séparation des fonctions d'indemnisation du chômage, de placement et de gestion des programmes de formation et d'aides à l'embauche est un obstacle à un bon fonctionnement du service public de l'emploi. Cette multiplicité de « guichets », de « canaux » engendre une complexité réelle pour les utilisateurs : demandeurs d'emploi d'une part, entreprises d'autre part.

La montée en charge d'un certain nombre d'acteurs locaux complexifie le paysage; Conseils Régionaux à partir des compétences en matière de formation professionnelle, Conseils Généraux au niveau des départements à partir des compétences en matière d'insertion, Villes.

Le débat actuel sur l'efficacité des aides à l'emploi comporte également cette dimension. En effet, la multiplicité des institutions de gestion des aides, des canaux de distribution des mesures contribue à générer sans cesse de nouvelles mesures. Ce débat renvoie également à celui sur la réforme administrative et la recherche de l'efficacité de l'Etat.

#### **(IV) DES DISPOSITIFS D'AIDES À L'EMPLOI COÛTEUX POUR LES FINANCES PUBLIQUES QUI PERMETTENT D'ÉVITER UN VOLANT SIGNIFICATIF DE CHÔMAGE ET FACILITENT LA RÉINSERTION D'UNE PARTIE DES INDIVIDUS ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

En matière d'effort national consenti pour l'emploi (quelles que soient les différentes manières de le mesurer), la France se situe dans la moyenne européenne : le pays dépense plus pour l'emploi que le Royaume-Uni, mais moins que l'Allemagne ou la Suède. L'équilibre entre les dépenses passives (indemnisation du chômage et retraits d'activités) et les mesures actives est presque atteint, et là encore, la France se situe maintenant (depuis 1994) dans la moyenne européenne.

Les dispositifs d'aides à l'emploi Français pèchent par leur nombre, leur complexité, leur instabilité et surtout par le fait que les aides françaises à l'emploi sont distribuées par une multitude de canaux institutionnels et donc une multitude de guichets. Il semble que les responsables administratifs et politiques Français n'aient jamais pris la mesure de l'ampleur des réorganisations qui seraient nécessaires pour rendre le système français efficace, et réellement au service des entreprises et des demandeurs d'emploi. En matière d'aides à l'emploi, les conditions de mise en oeuvre et de gestion comptent autant que les mesures elles-mêmes.

Les évaluations portées sur les dispositifs d'aides à l'emploi vont globalement dans le même sens : ils sont coûteux pour les finances publiques mais permettent d'éviter un volant significatif de chômage et facilitent l'accès à l'emploi ou la réinsertion d'une partie des individus éloignés du marché du travail. De nombreux arguments permettent de penser qu'au delà des effets estimés au plan macro-économique, les incitations à l'embauche correspondent à un transfert important en faveur des entreprises et conduisent à des modifications de comportements des employeurs. Cet impact micro-économique peut aussi améliorer la fluidité du marché du travail en facilitant la réinsertion de chômeurs de longue durée, l'insertion de jeunes non qualifiés et en général des "publics prioritaires" : des emplois peuvent être offerts, grâce à une réduction de leur coût salarial, à des individus considérés comme trop loin du monde du travail. Ce résultat, important du point de vue social et pour le fonctionnement structurel du marché du travail, n'apparaît pas cependant suffisant pour modifier la structure du chômage en faveur des publics les plus exclus.

## **(II) ELÉMENTS DU DÉBAT**

---

### **(I) L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Avec une croissance économique potentielle comprise entre 2,5 % et 3 %, une croissance de la productivité horaire du travail de l'ordre de 2 %, on peut espérer d'ici l'an 2000 des créations d'emplois de l'ordre d'une centaine de milliers par an. Ces créations d'emplois représentent moins que l'augmentation de la population active sur la même période. Dans ces conditions, toutes choses égales par ailleurs, le chômage devrait continuer d'augmenter jusqu'à l'an 2000. La réduction du temps de travail apparaît de plus en plus comme une des seules pistes susceptibles d'être à la hauteur du problème posé par le chômage de masse en France<sup>3</sup>.

La plupart des experts ainsi que les partenaires sociaux s'orientent aujourd'hui vers une double position : d'une part, il est nécessaire de reprendre le mouvement de baisse de la durée moyenne du travail, pour les raisons évoquées ci-dessus. D'autre part, cette baisse ne doit pas être obtenue par une mesure unique, uniforme de type législatif. Les voies pour parvenir à une réduction du temps de travail doivent tenir compte des spécificités des branches professionnelles et des secteurs d'activité, des spécificités des entreprises et de leurs besoins de flexibilité.

Cette position est aujourd'hui celle de la majorité des partenaires sociaux et s'est traduite dans l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 qui a ouvert la voie à des négociations de branche sur l'annualisation / réduction du temps de travail. C'est également la position du gouvernement français qui, au delà des négociations de branche cherche à inciter, par des exonérations partielles de charges sociales, des négociations d'entreprise aboutissant à des réductions significatives de la durée du travail et à des créations d'emploi (loi du 30 mai 96 modifiant l'article 39 de la loi quinquennale de décembre 1993).

---

<sup>3</sup> TADDEI D., CETTE G. *Temps de travail modes d'emplois*, La Découverte, 1994.  
Réductions du temps de travail, *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française, 1995.

## **(II) LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES**

Selon P. ARTUS<sup>4</sup>, si on alignait la part de l'emploi en France consacrée à la production de services sur ce qu'elle est dans les autres pays industrialisés, on peut espérer créer environ deux cent cinquante mille emplois. Il s'agit là d'une contribution à l'emploi, certes pas à la hauteur du problème du chômage en France, mais néanmoins significative.

Partant de ce constat, l'idée est de réduire la productivité du travail dans les services. Cette piste intéressante, qui suscite parfois beaucoup d'enthousiasmes, doit toutefois être envisagée avec prudence. L'utilisation de techniques moins productives pourrait être néfaste pour l'ensemble de l'économie. C'est pourquoi certains travaux privilégient la baisse du coût de production des services à la réduction de la productivité dans les services. Des travaux montrent que l'emploi et l'offre sont sensibles aux salaires dans le secteur des services plus que dans celui dans l'industrie. Une baisse du coût de production des services en baissant le prix des services contribue à solvabiliser la demande.

Bon nombre de travaux montrent qu'en France des besoins importants en matière de services ne sont pas encore satisfaits. Une partie importante de ces activités de service, en particulier de services de proximité, sont encore actuellement en émergence ou s'expriment difficilement. La transformation des besoins en demande et la construction de nouveaux marchés demeurent encore marginales. Deux séries de facteurs tendent à expliquer ce faible développement des activités de services en France : d'une part des facteurs culturels liés aux mentalités et, de l'autre, le problème économique de la solvabilisation de la demande. En France, l'idée de service est mal perçue car elle renvoie à la notion de servitude. De plus, les services souffrent d'un manque d'habitude du public de recourir à des services extérieurs pour de nombreux aspects de leur vie quotidienne.

La solvabilisation de la demande, souvent évoquée comme principal frein à la structuration de l'offre de service, repose sur la capacité d'organisation et de structuration des financements. La solvabilisation de la demande n'est pas seulement liée à une absence de disponibilité financière. Les pouvoirs publics essaient depuis quelques années de mettre en oeuvre des politiques favorables au développement des services de proximité. Or ces politiques souffrent d'une absence de hiérarchie entre les objectifs parfois contradictoires de création d'emplois d'une part, et d'insertion, d'autre part. Cela pèse grandement sur le développement des activités de services de proximité.

---

<sup>4</sup>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, *Nouveaux services, nouveaux emplois*, La documentation française, 1993.

L'approche des activités de service par le nombre d'emplois qu'elles sont censées créer tend trop souvent à évacuer l'analyse des besoins et leur satisfaction qui seule peut fonder une activité économique et son développement. L'approche en terme d'insertion qui considère les services de proximité comme un moyen permettant l'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus en difficulté stigmatise ce secteur comme un espace spécifique pour l'insertion des exclus et de ce fait tend à le dévaloriser et à nuire à son développement.

Il semble donc actuellement nécessaire que les pouvoirs publics clarifient les objectifs des mesures visant à développer les services de proximité. Un nombre croissant de travaux s'accordent pour reconnaître que leur développement effectif ne pourra se faire que si des actions sont menées au niveau local qu'il s'agisse des collectivités locales, des communes et ou des structures intercommunales.

### **(III) LA BAISSÉ DU COÛT DU TRAVAIL NON QUALIFIÉ**

L'accord existe globalement en France pour considérer qu'une réduction du coût du travail non qualifié serait propice à l'emploi et ceci de façon durable. Le débat oppose toutefois les macro-économistes et les économistes de l'emploi quant aux mécanismes qui propageraient ces effets positifs : les estimations des modèles macro-économétriques français (INSEE, OFCE, DP-Ministère des Finances) conduisent à des effets favorables et modérés sur la croissance et l'emploi à moyen terme, grâce à des mécanismes multiplicateurs de dépenses publiques puisque la baisse du coût du travail serait alors financée par une dépense publique accrue. Les économistes de l'emploi soulignent quant à eux l'effet micro-économique d'une baisse du coût du travail sur le comportement des entreprises (élasticité emploi/coût du travail).

Pour avoir un impact sur l'emploi, l'allégement du coût du travail peu qualifié doit être substantiel. On ne peut espérer à court terme qu'un effet de maintien de l'emploi. L'effet-crédation d'emploi ne peut intervenir qu'à moyen/long terme. Cette temporalité longue dont a besoin l'économie pour créer des emplois vient souvent heurter la temporalité plus courte du politique.

La question de la taxation du travail (« coin fiscal et social »), en particulier du travail peu qualifié, et de ses effets sur l'emploi renvoie au problème du financement de la Sécurité sociale. Au-delà des arguments économiques en faveur d'un système ou d'un autre, il s'agit là d'un choix de société.

Au-delà de la question du coût du travail, le débat peut également porter sur les obstacles à la création d'activités ou d'emplois. Le rapport de la Commission Matéoli<sup>5</sup>, réunie en 1993, s'est largement étendu sur cette question : « le poids des formalités administratives est un obstacle à l'emploi dans les très petites entreprises » : la Commission a pu constater qu'en France, les entreprises de plus de 50 salariés devraient remplir plus de 300 formulaires par an, et celles de plus de 100 salariés, 560 formulaires. Une entreprise individuelle déjà doit remplir 25 formulaires différents, or il existe en France 1,5 million d'entreprises individuelles et 1 million d'entreprises de moins de 10 salariés.

S'il ne fait aucun doute qu'il y a des « gisements d'emplois » qu'il pourrait être nécessaire de développer. Faut-il alors parler de simplification, de guichet unique ? La Commission Mattéoli concluait sur le fait qu'une « véritable simplification des formalités nécessite de remonter à la source, et souvent de s'interroger sur la répartition des compétences entre les différents organismes, parfois d'engager des réformes de structures ».

---

<sup>5</sup> *Les obstacles structurels à l'emploi*, 1993, *Liaisons Sociales* n° 113/93 du 25/10/1993.

# **INTRODUCTION**

Toutes les analyses économiques ou presque s'accordent à reconnaître que le marché du travail n'est pas un marché comme les autres. De plus, le marché du travail n'est pas unifié ; il s'agit plutôt d'une multitude de micro-marchés. Cette spécificité du marché du travail complexifie son analyse et nécessite de croiser des considérations économiques, sociologiques, historiques et culturelles. L'analyse économique traditionnelle en termes d'ajustements de prix et de quantité ne permet pas d'expliquer les déséquilibres durables sur le marché du travail.

1/ Les caractéristiques générales du marché du travail français font que la France a une situation peu différente d'un certain nombre d'autres pays européens :

- ◆ taux de chômage général comparable et suivant les mêmes évolutions conjoncturelles ;
- ◆ taux de chômage de longue durée important ;
- ◆ taux d'activité des femmes comparable ;
- ◆ taux de scolarisation comparable ;
- ◆ niveau de dépenses publiques pour l'emploi relativement comparable à celui de pays comme la Suède ou l'Allemagne, voire même légèrement inférieur.

2/ Les spécificités structurelles françaises apparaissent sur un certain nombre de points. Ce sont ceux qui méritent un effort particulier de l'Etat, des partenaires sociaux :

- ◆ un taux de chômage des jeunes élevé qui engendre dès la sortie du système scolaire des risques d'exclusion pour certaines catégories de jeunes. Ce risque d'exclusion se double d'une concentration géographique des problèmes dans certaines zones urbaines ;
- ◆ un développement du travail à temps partiel qui pourrait être plus important ;
- ◆ un système de financement de la protection sociale qui pèse assez lourdement sur le coût indirect du travail, en particulier pour le travail peu qualifié ;
- ◆ un relativement faible développement des activités de services aux entreprises et surtout des services aux particuliers ;
- ◆ un service public de l'emploi non unifié, mais encore trop centralisé et un système d'aides à l'emploi complexe et peu efficace ;

- ◆ une décentralisation des outils d'intervention sur le marché du travail qui est encore au milieu du gué.

Le rapport final se présente comme suit :

- I. ANALYSE DESCRIPTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS**
- II. ÉLÉMENTS D'ANALYSE QUANT AUX PRINCIPALES CAUSES DU CHÔMAGE**
- III. LES INSTITUTIONS ET LA LÉGISLATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**
- IV. LES POLITIQUES PUBLIQUES D'EMPLOI**
- V. IMPACT DES POLITIQUES D'ÉDUCATION, FISCALE ET SOCIALE**
- VI. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU DÉBAT**

**PREMIÈRE PARTIE :  
ANALYSE DESCRIPTIVE DU  
MARCHÉ DU TRAVAIL  
FRANÇAIS**

## 1. TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES

### Evolution de la population totale française au 1er janvier

En milliers

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
<b>Pop. totale</b>	54650	54895	55157	55411	55682	55966	56270	56577	56893	57218	57530
<b>Evol. en %</b>	/	0.44	0.47	0.46	0.49	0.51	0.54	0.54	0.56	0.57	0.54

Source : Statistiques démographiques, 1995, Eurostat

La progression de la population totale résulte principalement du mouvement démographique naturel. L'évolution de la structure de la population française (voir annexes, page 5 : tableau 3) se caractérise par un vieillissement de la population provenant d'une part, de l'allongement de la durée de vie (voir annexes, page 6 : tableau 5) et, d'autre part, de la diminution de la natalité (voir annexes, pages 5-6 : tableaux 4 et 6)

La baisse de la natalité correspond particulièrement à la période de récession économique entre 1991 et 1993. La reprise des conceptions en 1994 coïncide avec une diminution du chômage. Il semblerait, selon le dernier bilan démographique de l'INSEE, que sur la période récente, la relation entre l'évolution des taux de chômage et de natalité ne soit pas fortuite. La crainte grandissante du chômage, l'allongement des durées de scolarité conduit à reporter les naissances. Sur la période 1991-1995, on observe un déficit de 100 000 naissances au regard de l'évolution tendancielle.

Par ailleurs, la diminution des flux migratoires se confirme. Depuis 1992, on observe un important ralentissement des échanges migratoires<sup>6</sup>. L'excédent migratoire de 1995 est estimé à 45 000 personnes, contre 50 000 personnes en 1994, 70 000 personnes en 1993 et 90 000 personnes en 1992.

<sup>6</sup> INSEE Première, Bilan démographique 1995, n° 428, février 1996.

## 2. EMPLOI

### 2.1. EMPLOI ET ACTIVITÉ

	1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/ 1975 (en %)
Population en âge de travailler (15-64 ans) (milliers)	32987	36405	37381	37503	37635	37769	37898	+ 14.9
Emploi total (milliers)	20863	21608	22478	22499	22311	22056	22078	+ 5.8
Evolution annuelle de l'emploi (%)	---	0,4	0,8	0,1	- 0,8	- 1,1	0,1	---
Taux d'emploi (en % de la population en âge de travailler)	63,2	59,4	60,1	60,0	59,3	58,4	58,3	- 7,7

Source : Eurostat

Sur la période 1975/1994, la population en âge de travailler a augmenté environ deux fois et demie plus vite que l'emploi total. Cela tend à expliquer l'évolution du taux d'emploi qui est passé de 63,2 % en 1975 à 58,3 % en 1994 soit une baisse de 7,7 %. La population en âge de travailler comprend trois catégories : les personnes ayant un emploi, les personnes inactives et les personnes au chômage. L'augmentation de la population en âge de travailler est moins importante en France que, par exemple, dans les autres pays du G7. Ceci à cause de l'augmentation des taux de scolarisation des 20-24 ans et de la baisse des taux d'activité des 55-64 ans.

### Evolution du taux d'activité

En % de la population en âge de travailler

1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/ 1975 (en %)
65.9	66.0	65.9	66.2	66.1	66.1	66.5	+ 0.9

Source : Eurostat

On observe une stabilisation du taux d'activité sur la période 1975/1994. La stabilité du taux d'activité recouvre des différences selon le sexe. Sur la période 1975/1994, le taux d'activité des hommes a baissé de presque 10 %, passant de 80,7 % en 1975 à 72,8 % en 1994, tandis que celui des femmes est passé de 50,9 % en 1975 à 60,2 % en 1994 soit une augmentation de 18,3 % (voir tableau ci-dessous).

### Evolution du taux d'activité par sexe

*En % de la population en âge de travailler*

	1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1975 (en %)
<b>Hommes</b>	80.7	75.6	74.2	73.7	73.4	72.8	72.8	- 9.9
<b>Femmes</b>	50.9	56.3	57.7	58.7	58.9	59.5	60.2	+ 18.3

Source : Eurostat

L'accroissement du taux d'activité des femmes traduit une féminisation du marché du travail, autrement dit une part croissante de l'emploi féminin dans l'emploi total. Même si de plus en plus de femmes accèdent aux emplois à responsabilité, le marché du travail français demeure toutefois sexué pour les emplois les moins qualifiés. Selon une étude de la DARES<sup>7</sup>, 30 % des femmes actives occupées aujourd'hui travaillent dans des professions féminisées à plus de 85 %. Plus de 25 % de ces emplois féminins sont à temps partiel, soit deux fois plus qu'au début des années 70.

Trois facteurs ont un rôle important dans l'évolution du taux d'activité : l'activité des femmes, l'activité des jeunes d'entre 15 et 24 ans et l'activité des personnes de plus de 55 ans. Comme l'indique le tableau ci-dessous, le taux d'activité des femmes a beaucoup augmenté depuis 1965. Pour les femmes de 25 à 49 ans, il est passé de 41,5 % en 1962 à 79,1 % en 1995, soit une augmentation de 37,6 points. Pour les femmes de 50 à 54 ans, le taux d'activité a augmenté dans une moindre mesure passant de 47,9 % en 1965 à 69,9 % en 1995, soit une augmentation de 22 points.

<sup>7</sup> DARES, Activité et chômage des femmes : évolutions récentes, *Premières Synthèses*, n° 87, 4 mai 1995.

### Taux d'activité des femmes

En %

	1965	1973	1978	1988	1995
25-49 ans	41.5 <sup>(1)</sup>	53.7	61.3	72.6	79.1
50-54 ans	47.9	51.2	51.1	60.4	69.9

Source : INSEE

(1) En 1962

Comme le montre le tableau ci-dessous, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans a fortement diminué depuis 1965 du fait principalement de l'allongement des études.

### Taux d'activité

En %

	Hommes		Femmes	
	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans
Mars 1965	46.3	83.3	35.1	63.4
Mars 1973	29.7	82.7	22.6	65.3
Mars 1978	25.1	79.9	18.9	67.1
Mars 1988	16.2	72.6	10.4	62.3
Mars 1995	9.1	56.7	4.3	47.5

Source : Enquête Emploi 1995, INSEE

Du fait de la montée du chômage, la France a mis en oeuvre des politiques de retrait d'activité de la main d'oeuvre la plus âgée qu'il s'agisse de mesures d'abaissement de l'âge de la retraite ou de dispositifs de préretraites. Comme le montre le tableau ci-dessous, la France a le taux d'emploi, pour les hommes âgés de 55 à 64 ans, le plus faible de tous les pays de l'OCDE. Pour ce qui est du taux d'emploi des femmes, la France se situe dans une position intermédiaire.

### Emploi des 55 à 64 ans en 1993

En %

	Femmes	Hommes
Etats-Unis	45.4	63.0
Japon	47.8	82.2
<b>France</b>	<b>27.9</b>	<b>40.3</b>
Allemagne	23.7	63.1
Italie	11.6	32.2
Pays-Bas	15.2	42.1
Espagne	18.4	51.6
Suède	60.7	65.8
Royaume-Uni	37.3	55.9

Source : OCDE

## 2.2. EMPLOI NON SALARIÉ

### EVOLUTION DE L'EMPLOI NON SALARIÉ

*En % de l'emploi total*

1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1975 (en %)
52.4	12.6	12.9	12.6	12.5	11.8	11.8	- 77.5

*Source : Eurostat*

L'emploi non salarié a fortement baissé sur la période 1975/1994 passant de 52,4% à 11,8% soit une diminution de 77,5 %. La baisse importante du nombre d'agriculteurs explique pour partie la baisse considérable de l'emploi non salarié entre 1975 et 1994. Le travail non salarié est en effet traditionnellement fort dans l'agriculture où une grande partie des travailleurs sont indépendants. Le taux d'emploi non salarié dépend de la répartition sectorielle des emplois et donc des degrés d'industrialisation et de tertiairisation de l'emploi.

Selon une étude de la DARES<sup>8</sup>, il semblerait que l'on observe, sur la période récente, un infléchissement de l'évolution de l'emploi non salarié dans les services, et dans une moindre mesure dans l'industrie. On peut isoler trois séries d'effets expliquant cette évolution : un effet structurel, un effet organisationnel et un effet conjoncturel.

#### A) EFFET STRUCTUREL

Le secteur tertiaire, qui est relativement le secteur le plus riche en emploi non salarié, s'est développé sur la période 1983-1994 alors que l'industrie a réduit ses effectifs.

#### B) UN EFFET ORGANISATIONNEL

Les entreprises, en particulier les grandes entreprises, externalisent une part de plus en plus importante de leur activité. De ce fait, des petites voire très petites entreprises apparaissent entraînant une augmentation des formes d'emploi non salarié (travail indépendant, travail à domicile).

<sup>8</sup> DARES, Premières Synthèses, L'emploi non salarié dans les principaux pays européens de 1983 à 1994, n° 116, 23 octobre 1995.

### C) UN EFFET CONJONCTUREL

En période de crise, le travail non salarié est, pour certaines personnes, le seul moyen d'éviter le chômage, en « créant son propre emploi ».

Avec un taux global de non-salariat d'environ 12 % en 1994, la France se situe toutefois, par rapport aux autres pays de l'Union Européenne, dans une position intermédiaire. La contribution de l'emploi non salarié aux variations de l'emploi total est comparable à son poids dans l'économie. Comme l'indique le tableau ci-dessous, l'emploi non salarié est important dans les pays latins et dans le secteur agricole.

#### Effectifs non salariés (en milliers) et taux de non salariat<sup>(1)</sup> (en %) selon le secteur d'activité

	Agriculture		Industrie		Services		Taux global
	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux	Effectifs	Taux	
<b>Italie</b>	718	46.3	1046	16.3	3071	25.5	24.1
<b>Espagne</b>	608	52.4	581	16.5	1402	20.0	22.1
<b>Royaume-Uni</b>	267	50.0	1072	15.1	1958	10.9	12.9
<b>France</b>	<b>634</b>	<b>56.2</b>	<b>523</b>	<b>9.0</b>	<b>1401</b>	<b>9.5</b>	<b>11.8</b>
<b>Allemagne</b>	364	31.1	740	5.6	2221	10.4	9.3
<b>Danemark</b>	52	40.9	45	6.7	115	6.7	2.5

Source : Eurostat

(1) Taux de non-salariat = nombre de travailleurs non salariés / nombre total de travailleurs

### 2.3. LE DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

#### Evolution de l'emploi à temps partiel

*En % de l'emploi total*

1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1985 (en %)
nd	10.9	11.9	12.1	12.7	13.9	14.9	+ 36.7

Source : Eurostat

Entre 1985 et 1994, l'emploi à temps partiel est passé de 10,9 % de l'emploi total à 14,9 % soit une augmentation de 36,7 %. La situation du travail à temps partiel n'est toutefois pas la même selon le secteur d'activité et le sexe.

### Emploi à temps partiel selon le secteur d'activité en 1995

En % de l'emploi total

	Taux de travail à temps partiel
Agriculture, sylviculture et pêche	17.3
Industries agricoles et alimentaires	10.5
Industries des biens de consommation	8.6
Industrie automobile	2.2
Industries des biens d'équipement	4.5
Industries des biens intermédiaires	4.1
Energie	4.5
Construction	5.5
Commerce	15.5
Transports	7.2
Activités financières	9.2
Activités immobilières	18.9
Services aux entreprises	14.4
Services aux particuliers	31.9
Education, santé, action sociale	23.6
Administration	18.1
<b>Total</b>	<b>15.5</b>

Source : INSEE, Enquête Emploi

Comme le montre le tableau ci-dessus, le travail à temps partiel est beaucoup plus important dans le tertiaire, en particulier dans le commerce et surtout dans les secteurs des services, que dans les secteurs industriels. Cela tient au fait d'une part, que l'organisation de la production et du travail dans les secteurs industriels se prêtent moins bien au travail à temps partiel que celle du tertiaire et, d'autre part, que la part des femmes dans l'emploi tertiaire est beaucoup plus importante que la part des femmes dans l'emploi industriel. Or, comme nous allons le voir, le travail à temps partiel est beaucoup plus développé chez les femmes que chez les hommes.

### Evolution de l'emploi à temps partiel selon le sexe de 1985 à 1994

En % de l'emploi total

	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1985 (en %)
<b>Hommes</b>	3.2	3.3	3.4	3.6	4.1	4.6	43.8
<b>Femmes</b>	21.8	23.6	23.5	24.5	26.3	27.8	27.5
<b>Total</b>	10.9	11.9	12.1	12.7	13.9	14.9	36.7

Source : Eurostat

Les femmes sont beaucoup plus concernées par le travail à temps partiel que les hommes : le rapport est de 1 à 7 entre 1985 et 1992, de 1 à 6,5 en 1993 et de 1 à 6 en 1994. Le temps partiel des hommes tend à se développer : il a gagné un point de 1992 à 1994. Des statistiques de l'INSEE<sup>9</sup>, montrent toutefois qu'une part importante du développement du travail à temps partiel résulte d'une contrainte qui s'impose aux salariés (voir annexes : page 11, tableau 16). Depuis 1992, le travail à temps partiel est encouragé par des exonérations de charges sociales, qu'il s'agisse du passage d'un temps plein à un temps partiel ou d'embauches à temps partiel.

## 2.4. TERTIARISATION DE L'ÉCONOMIE

### Evolution de la répartition sectorielle de l'emploi

	1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1975 (en %)
Part de l'emploi dans l'agriculture (%)	10.3	8.2	6.4	6.0	5.9	5.5	5.2	- 49.5
Part de l'emploi dans l'industrie (%)	38.6	32.4	30.4	30.0	29.6	27.5	26.9	- 30.3
Part de l'emploi dans les services (%)	51.1	59.4	63.2	63.9	64.5	67.0	67.9	+ 32.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	/

Source : Eurostat

La part de l'emploi dans l'agriculture a fortement diminué, passant de 10,3 % en 1975 à 5,2 % en 1994 soit une baisse de presque 50 %. La baisse de la part de l'industrie dans l'emploi total est moins forte que celle de l'agriculture mais néanmoins importante, entre 1975 et 1994 la part de l'industrie a diminué d'environ 30 %. Par contre, la part des services dans l'emploi total a fortement augmenté, passant de 51,1 % en 1975 à 67,9 % en 1994 soit une augmentation de 32,9 %.

## 2.5. NOUVELLES FORMES DE L'EMPLOI

### Statut des emplois salariés

En % du total des emplois salariés

	Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993	Mars 1994	Mars 1995
Intérimaires	1.13	1.10	0.89	1.10	1.48
CDD <sup>(1)</sup>	2.89	3.02	3.26	3.23	3.88
Apprentis	0.99	0.95	0.94	0.97	1.00
Contrats aidés <sup>(2)</sup>	1.45	1.68	2.08	2.08	2.28

Source : Calculs des auteurs d'après Enquête Emploi 1995, INSEE

(1) Contrats à durée déterminée

(2) Il s'agit des contrats d'aide à l'emploi (C.E.S...) et des stages de la formation professionnelle classés dans l'emploi au sens des critères du B.I.T.

<sup>9</sup> Emploi et chômage en mars 1995, INSEE Première, n° 389, juin 1995.

Cette évolution de l'emploi se traduit par un développement des emplois en intérim, des contrats aidés mais surtout des emplois sur contrat à durée déterminée. Comme le montre le tableau ci-dessous, l'emploi sous contrat à durée déterminée a été multiplié par 1,3 entre 1985 et 1994.

### Emploi sous contrat à durée déterminée

*En % de l'emploi total*

1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1975 (en %)
nd	4.7	10.4	10.1	10.4	10.8	10.9	+ 132

*Source : Eurostat*

Le développement de l'emploi sous contrat à durée déterminée a été plus fort pour les femmes que pour les hommes. Sur la période 1985/1994, il a été multiplié par 1,67 pour les femmes contre 1,02 pour les hommes.

### **2.6. L'EMPLOI DES JEUNES : DES STATUTS DE PLUS EN PLUS PRÉCAIRES**

Sur la période 1982/1994, la part des jeunes dans les salariés du privé a baissé de 8,6 %, la part des jeunes dans les salariés de l'Etat a diminué de 16,3 %. Les jeunes ont des statuts de plus en plus précaires. On compte 18,7 % des jeunes de 15-29 ans dans des formes particulières d'emploi contre 4 % pour la tranche d'âge 30-49 ans.

Selon une étude de l'INSEE<sup>10</sup>, on observe des difficultés croissantes d'insertion des jeunes sur le marché du travail. En 1994, plus de 20 % des emplois occupés par les jeunes correspondent à un contrat d'apprentissage et aux différentes mesures de politique de l'emploi. Parmi les emplois non aidés, 17 % sont des emplois temporaires (3,5 % d'emplois intérimaires et 13,5 % d'emplois sur contrat à durée déterminée).

Le niveau de formation des 800 000 jeunes qui sortent chaque année du système éducatif s'élève régulièrement. 65 % d'une génération atteint le niveau du baccalauréat et les diplômés de l'enseignement supérieur représentent environ 35 % des sorties du système éducatif. Mais l'articulation entre le niveau de diplôme et l'emploi fait de plus en plus de problème.

<sup>10</sup> BALAN D., MINNI C., *INSEE Première*, Mars 1995.

Les jeunes ne se présentent pas tous sur le marché du travail à la sortie du système éducatif. En mars 1994, 13 % sont en stage ou inactifs, 12 % continuent leur formation dans le cadre d'un contrat en alternance et 30 % des jeunes hommes font leur service national. Moins de 60 % des sortants du système éducatif sont sur le marché du travail neuf mois après la fin de leurs études. Parmi ceux-ci, environ 45 % sont au chômage. Selon une étude de l'INSEE<sup>11</sup>, la dégradation de la situation du marché du travail français depuis 1991 rend l'insertion des jeunes qui sortent du système éducatif de plus en plus difficile. Le taux de chômage des jeunes (neuf mois après la fin des études) a, depuis 1991, augmenté plus rapidement que le taux de chômage de l'ensemble des jeunes.

Plus le niveau de formation est élevé, plus les chances d'accès à l'emploi sont importantes. 25 % des diplômés du supérieur ayant terminé leurs études en 1993 sont au chômage en mars 1994. Ce taux est de plus de 70 % pour les jeunes sans qualification. Au total, l'accroissement du chômage depuis 1991 en France a concerné tous les jeunes, toutefois les jeunes les plus diplômés continuent d'avoir un avantage relatif en terme d'insertion sur le marché du travail par rapport aux jeunes peu ou pas diplômés.

La baisse, entre 1991 et 1994, de la part des jeunes dans le total des recrutements des entreprises et des administrations traduit également les difficultés croissantes que rencontrent les jeunes pour s'insérer sur le marché du travail (voir tableau ci-dessous).

### Entrées dans les entreprises

	Mars 1991 - Mars 1992	Mars 1992 - Mars 1993	Mars 1993 - Mars 1994
<b>Total des entrées</b>	3.1400.000	2.970.000	2.760.000
<b>Part des moins de 25 ans dans les entrées</b>	34.4 %	31.6 %	29.4 %
<b>Part des sortants de formation initiale</b>			
<b>Part des entrées parmi les actifs occupés</b>	11.2 %	10.1 %	9.1 %
	14.4 %	13.7 %	12.9 %

Source : Bilan Formation-Emploi 1993-94, INSEE

<sup>11</sup> BALAN D., MINNI C., Mars 1995, Op. cit.

### 3. CHÔMAGE

#### EVOLUTION DU CHÔMAGE TOTAL

	1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/1985 (en %)
Taux de chômage (%)	3.9	10.2	9.0	9.5	10.5	11.8	12.6	+ 23.5
Taux de chômage des jeunes (%)	nd	25.5	19.5	21.4	23.5	27.5	29.5	+ 15.7
Taux de chômage de longue durée (en % du total)	nd	42.6	39.7	38.3	34.3	33.1	37.3	- 12.4

Source : Eurostat

La récession de 1991-1993 a eu un impact important sur l'évolution du chômage total et du chômage des jeunes (voir annexes, page 15 : tableau 26). De 1985 à 1990, le taux de chômage a baissé de 1,2 point. Le point d'inflexion de la courbe d'évolution du chômage se situe en 1991. Entre 1990 et 1993, le chômage a progressé selon un taux annuel croissant (+ 5.5 % entre 1990 et 1991 ; + 10,5 % entre 1991 et 1992 ; + 12,3 % entre 1992 et 1993). Entre 1993 et 1994, la progression du chômage s'est ralentie et n'a été que de 6,8 %. Après avoir régulièrement baissé sur la période 1985/1993, l'évolution du chômage de longue durée s'est infléchi en 1994 avec une augmentation de plus de 4 points par rapport à 1993.

On voit là une caractéristique de la situation française : **un chômage très peu flexible à la baisse**. « Nous engendrons plus de chômage quand la conjoncture est faible, moins d'emplois quand la conjoncture est forte »<sup>12</sup>.

#### 3.1. EVOLUTION DU CHÔMAGE SELON LE SEXE

##### Evolution du taux de chômage total selon le sexe

En %

	1975	1985	1990	1991	1992	1993	1994
Hommes (A)	2.8	8.3	6.8	7.4	8.4	10.1	10.8
Femmes (B)	5.9	12.6	11.9	12.2	13.0	13.9	14.7
Ecart= (B) - (A)	3.1	4.3	5.1	4.8	4.6	3.8	3.9

Source : Eurostat

<sup>12</sup> OLIVENNES D., La préférence française pour le chômage, *Liaisons Sociales*, n ° 88, avril 1994.

**Les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes**, qu'il s'agisse du chômage total, du chômage des jeunes ou du chômage de longue durée. En 1994, le chômage des femmes a continué d'augmenter tandis que celui des hommes a décru à partir de l'été. Les femmes, par rapport aux hommes, sont plus durement touchées par le chômage en période de récession et bénéficient moins de la reprise économique. Le taux de chômage est particulièrement important pour les femmes de moins de 25 ans. De plus, le niveau de diplôme protège moins les femmes que les hommes du chômage. Le chômage des femmes concerne principalement les employées des services et des commerces. Il provient en grande partie des fins de contrat à durée déterminée.

### **3.2. TAUX DE CHÔMAGE SELON LE DIPLÔME**

#### **Taux de chômage selon le diplôme**

*En %*

	Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993	Mars 1994	Mars 1995
<b>Sans diplôme ou CEP</b>	12.8	14.3	15.3	17.8	16.5
<b>BEPC, CAP, BEP</b>	8.3	9.7	10.5	11.6	10.7
<b>Baccalauréat</b>	6.7	7.0	9.5	11.2	10.1
<b>Bac + 2</b>	4.0	5.0	7.0	7.9	7.4
<b>Diplôme supérieur</b>	4.0	4.6	5.9	6.4	6.9

Source : Enquête Emploi, INSEE

Le taux de chômage est d'autant plus important que le niveau de diplôme est faible. Cependant, le taux de chômage des titulaires d'un diplôme supérieur augmente régulièrement depuis 1991 et tend à se rapprocher du taux de chômage des salariés de niveau Bac + 2. Cela correspond aux difficultés d'accès au premier emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Il est intéressant de constater que, sur la période 1994-1995, seuls les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire (BEPC, CAP, BEP et baccalauréat) connaissent une baisse du chômage. **En somme, le diplôme protège du chômage mais de moins en moins.**

### **3.3. CHÔMAGE ET MARCHÉS DU TRAVAIL RÉGIONAUX**

Comme le montre le tableau ci-dessous, l'état du marché du travail n'est pas le même suivant les régions.

## Taux de chômage régionaux

Moyenne annuelle en %

	1992	1993	1994
<b>France entière</b>	10.3	11.6	12.3
<b>Alsace</b>	6.0	7.3	7.8
<b>Aquitaine</b>	11.5	12.6	13.1
<b>Auvergne</b>	10.2	10.6	11.2
<b>Bourgogne</b>	9.7	11.1	11.9
<b>Bretagne</b>	10.1	10.8	11.2
<b>Centre</b>	9.6	11.0	11.6
<b>Champagne-Ardenne</b>	10.3	11.9	12.6
<b>Corse</b>	10.7	11.7	12.1
<b>Franche -Comté</b>	8.4	9.4	9.8
<b>Ile-de-France</b>	8.7	10.3	10.8
<b>Languedoc-Roussillon</b>	14.5	15.5	16.3
<b>Limousin</b>	8.9	9.5	9.8
<b>Lorraine</b>	9.1	10.4	11.2
<b>Midi-Pyrénées</b>	10.0	10.9	11.5
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>	13.1	14.9	15.9
<b>Basse-Normandie</b>	9.8	10.8	11.5
<b>Haute-Normandie</b>	12.1	13.3	14.2
<b>Pays de Loire</b>	11.1	12.2	12.7
<b>Picardie</b>	10.5	12.0	12.9
<b>Poitou-Charentes</b>	11.7	12.3	12.9
<b>Provence-Alpes-Côte-d'Azur</b>	13.1	14.6	15.4
<b>Rhône-Alpes</b>	9.6	11.3	11.7

Source : INSEE

Les écarts entre les taux de chômage régionaux peuvent être très importants. Ainsi par exemple en 1994, le taux de chômage de la région Alsace (7,8 %) représente moins de la moitié du taux de chômage de la région Languedoc-Roussillon (16,3%).

Le taux de chômage s'est accru fortement le long d'une diagonale allant de Lille à Marseille et englobant la région Ile-de-France. Dans le Nord-Pas-de-Calais cela n'a fait qu'accentuer, les taux de chômage, qui étaient déjà parmi les plus élevés. Les régions de l'ouest, en particulier la Bretagne et le Poitou-Charentes, et celles du Massif Central ont moins subi la dégradation du marché du travail en 1993. Ces chiffres doivent être rapportés à l'évolution démographique de ces régions dont certaines connaissent des baisses importantes de population. Ils doivent également être nuancés du fait de l'évolution économique différenciée des régions françaises. Cela confirme la tendance, observée depuis une dizaine d'années, à l'accroissement des disparités de taux de chômage entre les différentes régions françaises.

### 3.4. EVOLUTION DU CHÔMAGE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL

#### Taux de chômage de quelques catégories socio-professionnelles

En %

	Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993	Mars 1994	Mars 1995
<b>Cadres, prof. intell. sup.</b>	3.1	3.4	4.9	5.4	5.0
<b>Prof. intermédiaires</b>	4.3	5.1	5.8	7.4	6.7
<b>Employés</b>	11.8	13.3	13.9	15.1	14.7
<b>Ouvriers</b>	11.8	12.9	14.3	16.1	14.2

Source : Enquête Emploi, INSEE

Le taux de chômage peut être très variable selon les catégories socio-professionnelles. Comme le montre le tableau ci-dessus, sur la période 1991-1994, le chômage a augmenté pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Il a toutefois relativement augmenté plus vite pour les cadres et professions intellectuelles supérieures passant de 3,1 % en 1991 à 5,4 % en 1994 soit une augmentation d'environ 74 % et, dans une moindre mesure pour les professions intermédiaires où le taux de chômage est passé de 4,3 % en 1991 à 7,4 % en 1994 soit une hausse de 72 %. Les taux de chômage des employés et des ouvriers ont, sur la même période, augmenté respectivement de 28 % et 36,5 %. Ces évolutions se traduisent par une diminution de l'écart de risque entre les différentes catégories de personnel.

Par ailleurs, on observe entre mars 1994 et mars 1995, quelque soit la catégorie la socio-professionnelle, une décroissance du taux de chômage.

## 4. Evolution de la durée du travail

La durée du travail a fortement baissé depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. Cette baisse a deux explications principales : la diminution de la durée hebdomadaire du travail et l'augmentation des congés annuels. Selon une étude de l'INSEE<sup>13</sup>, la durée hebdomadaire du travail a diminué d'environ 5 heures en 50 ans. La durée annuelle a diminué encore plus fortement passant de 1950 heures en moyenne dans les années 50 à 1520 heures aujourd'hui. Cette baisse tient principalement à l'allongement des congés payés et, dans une moindre mesure, à l'augmentation du travail à temps partiel.

<sup>13</sup> LAGARD S., La baisse de la durée du travail, *INSEE Première*, Mars 1996.

L'année 1982, avec le passage à la semaine de 39 heures et la généralisation de la cinquième semaine de congés payés, se caractérise par une diminution forte de la durée annuelle du travail. Depuis 1982 cette baisse de la durée annuelle du travail s'est quasiment arrêtée. Comme le montre le tableau ci-dessous, la durée hebdomadaire du travail des salariés occupés à temps complet est restée stable sur la période 1983 / 1993.

#### Evolution de la durée hebdomadaire de 1983 à 1993 des salariés occupés à temps complet par secteurs d'activités

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1993/ 1983 (en %)
<b>Agriculture</b>	42.1	42.1	41.8	41.3	42.4	42.5	41.5	41.1	41.6	40.9	41.9	- 0.5
<b>Industrie</b>	39.8	39.7	39.7	39.7	39.9	40.0	40.1	40.0	40.0	40.0	40.1	0.7
<b>Services</b>	39.6	39.4	39.4	39.3	39.7	39.8	39.7	39.4	39.5	39.5	39.6	0.0
<b>Tous secteurs</b>	39.7	39.6	39.5	39.5	39.8	39.9	39.9	39.6	39.7	39.7	39.8	0.25

Source : Eurostat

Par ailleurs, on constate un accroissement de l'individualisation des horaires et une augmentation du nombre de salariés concernés par des horaires dits « atypiques ».

## 5. CRÉATIONS ET SUPPRESSIONS D'EMPLOI

En période de mauvaise conjoncture, la diminution des effectifs salariés se fait plus par l'augmentation des suppressions d'emplois que par une baisse des créations d'emplois. L'ampleur des créations et des suppressions d'emplois varie selon la situation conjoncturelle. Le taux de création-suppression d'emploi évolue de manière pro-cyclique. Il est plus important pendant les périodes de récession (1993) et plus faible pendant les périodes d'expansion (1987). Les taux d'entrée, de sortie et de rotation de la main d'oeuvre (taux de rotation de la main d'oeuvre = taux d'entrée + taux de sortie de la main d'oeuvre) évoluent également de manière pro-cyclique c'est-à-dire dans le même sens que le cycle conjoncturel.

**Créations et suppressions d'emplois et flux d'entrée et de sortie de la main d'oeuvre sur la période 1985-1994 pour les établissements de plus de 50 salariés**

*En %*

Année	Créations-suppressions d'emplois		Entrées et sorties de la main d'oeuvre			Taux de croissance des effectifs
	Taux de création	Taux de suppression	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de mobilité pure de la main d'oeuvre	
1985	2.6	4.8	20.2	22.4	35.2	- 2.2
1986	2.8	4.7	21.8	23.7	38.0	- 1.9
1987	3.0	4.9	23.0	24.9	40.0	- 1.9
1988	3.7	4.1	25.7	26.1	44.0	- 0.4
1989	4.2	3.4	28.5	27.7	48.6	0.8
1990	3.9	3.6	29.5	29.2	51.2	0.3
1991	3.3	4.5	28.1	29.3	49.6	- 1.2
1992	2.9	4.8	25.5	27.4	45.2	- 1.9
1993	2.6	5.4	23.5	26.3	41.8	- 2.8
1994	3.4	3.5	25.1	25.2	43.4	- 0.1
<b>Moyenne :</b>						
<b>En %</b>	3.2	4.4	25.0	26.2	43.6	- 1.2
<b>En milliers</b>	180	240	1420	1480	2480	- 60

*Source : MTDSP-DARES, DMMO*

D'après les DMMO<sup>14</sup> (Déclarations de Mouvements de Main d'Oeuvre), au cours de la période 1985-1994, les effectifs des établissements de plus de 50 salariés ont diminué chaque année d'environ 60 000. Chaque année ces établissements créent environ 180 000 emplois et en détruisent 240 000. L'ampleur des créations et des suppressions d'emplois tient beaucoup plus à des réallocations d'emplois au sein d'un même secteur qu'à des réallocations d'emplois de secteurs en déclin vers des secteurs en croissance.

<sup>14</sup> DARES, Le processus de création et de suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994), *Premières Synthèses*, n° 117, 10 novembre 1995.

Sur la période 1985-1993, le secteur tertiaire a été créateur net d'emploi alors que les autres grands secteurs d'activité ont supprimé 77 000 emplois<sup>15</sup> par an. L'industrie a perdu sur cette même période environ 60 000 emplois. Les réallocations intersectorielles ne représentent qu'une faible part des créations et des suppressions d'emplois ; environ 1,6 % des créations-suppressions d'emplois sont expliquées par des transferts vers le secteur tertiaire.

Comme le montrent les deux tableaux ci-dessous, ce sont les établissements de moins de 200 salariés et les emplois non qualifiés qui contribuent le plus aux flux de main d'oeuvre. Les taux de créations-suppressions d'emplois sont en moyenne de 9 % pour les établissements de moins de 200 salariés alors qu'ils sont d'environ 5 % pour les établissements de plus de 500 salariés.

### Créations et suppressions d'emplois et flux de main d'oeuvre suivant la taille des établissements, moyennes sur la période 1985-1993

En %

Taille moyenne de l'établissement	Créations-suppressions d'emplois		Entrées et sorties de la main d'oeuvre			Taux de croissance des effectifs
	Taux de création	Taux de suppression	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de mobilité pure de la main d'oeuvre	
50 à 99 salariés	3.9	5.0	31.1	32.2	54.4	- 1.1
100 à 199 salariés	4.3	4.8	31.9	32.4	55.2	-0.5
200 à 499 salariés	3.3	4.2	27.0	27.9	47.4	- 0.9
Plus de 500 salariés	1.8	3.6	13.9	15.7	24.2	- 1.8
<b>Toute taille</b>	<b>3.2</b>	<b>4.5</b>	<b>25.0</b>	<b>26.3</b>	<b>43.6</b>	<b>- 1.3</b>

Source : MTDSP-DARES, DMMO

### Créations-suppressions d'emplois et flux de main d'oeuvre suivant le niveau de qualification sur les établissements de plus de 50 salariés (1989-1993)

En %

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	OQ <sup>(1)</sup>	ONQ <sup>(2)</sup>	Toutes qualifications
Taux de création-suppression des emplois	9.0	8.3	9.2	8.3	14.9	9.7
Taux de rotation de la main d'oeuvre	27.0	30.2	80.1	28.1	104.0	51.4
Taux de mobilité pure	17.9	21.9	70.9	13.9	89.1	41.7

Source : MTDSP-DARES, DMMO

(1) OQ = ouvriers qualifiés

(2) ONQ = ouvriers non qualifiés

<sup>15</sup> DARES, Le processus de création et de suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994), *Premières Synthèses*, n° 117, 10 novembre 1995.

Les flux de main d'oeuvre et l'importance des créations-suppressions d'emplois concernent principalement les emplois non qualifiés et plus particulièrement les ouvriers non qualifiés<sup>16</sup>.

Par ailleurs, il convient de signaler que deux tiers des créations et des suppressions d'emplois proviennent du redéploiement d'emplois à durée indéterminée vers des emplois à durée déterminée. Sur la période 1985-1993, 64 % des établissements en moyenne ont créé des emplois à durée déterminée tandis que 18 % en supprimaient. Sur la même période, 22 % des établissements créaient des emplois à durée indéterminée alors que 72 % diminuaient leurs effectifs sous contrats à durée indéterminée.

## **6. EVOLUTION DES SALAIRES ET DES POLITIQUES SALARIALES**

### **6.1. EVOLUTION DES SALAIRES**

Selon une étude de l'INSEE<sup>17</sup>, on peut distinguer, sur la période 1951/1993, trois dates charnières dans l'évolution du salaire ouvrier et du salaire minimum : 1968, 1976-1978 et 1983. De 1951 à 1993, le salaire horaire minimum et le salaire horaire ouvrier ont été multipliés par 3,5 en francs constants.

- a) De 1951 à 1967, le salaire minimum a été multiplié par 1,3 et le taux de salaire horaire ouvrier par 1,8. De 1967 à 1978, le SMIC augmente de 7,1 % par an c'est-à-dire beaucoup plus que le taux de salaire horaire ouvrier qui croît de 4,8 %. Cette deuxième période se termine vers 1978 si l'on considère le ralentissement de la hausse des salaires et en 1983-1984 en ce qui concerne l'évolution du SMIC.
- b) La période 1976-1978 marque le début d'un fort ralentissement des salaires. Le taux de salaire horaire ouvrier a augmenté de 3 % par an en francs constants de 1951 à 1993, mais de 4,1 % par an avant 1978 et de 1,2 % depuis.
- c) Les années 80 et le début des années 90 se caractérisent par des augmentations modérées de salaire et des revalorisations du SMIC. De 1984 à 1994, le SMIC a évolué comme le taux de salaire horaire ouvrier. Le rythme annuel d'augmentation du SMIC horaire brut est avec 1,8 % très inférieur à celui de la période précédente. Il est légèrement supérieur à celui du taux de salaire horaire ouvrier qui se situe à 1 %.

<sup>16</sup> DARES, Le processus de création et de suppression d'emplois dans les établissements de plus de 50 salariés (1985-1994), *Premières Synthèses*, n° 117, 10 novembre 1995.

<sup>17</sup> INSEE, Les salaires de 1991 à 1993 dans le secteur privé et semi-public, *INSEE Résultats*, 1994

En matière de dispersion des salaires, on peut également distinguer trois périodes.<sup>18</sup>

- Entre 1950 et 1967, le rapport interdécile est passé de 3,9 à 4,6.
- De 1967 à 1984, ce rapport s'est réduit passant à 3,1.
- Depuis 1984, on note une légère augmentation du rapport interdécile qui se situe à 3,2.

Cette légère ouverture de l'éventail des salaires provient surtout du bas de la distribution des salaires.

## **6.2. COMPARAISONS ENTRE SECTEUR PRIVÉ ET FONCTION PUBLIQUE**

Si l'on compare les évolutions du salaire brut de base, à structure constante, dans le privé et de l'indice des traitements de la fonction publique d'Etat, on constate que l'évolution a été plus favorable dans le secteur privé. Selon le CSERC<sup>19</sup>, entre 1986 et 1994, le salaire brut de base à structure constante dans le privé a augmenté de 7 % tandis que l'indice des traitements de la fonction publique d'Etat a diminué de 1 %. Cet écart doit toutefois être interprété avec prudence dans la mesure où l'évolution d'un indice ne représente pas celle de la rémunération d'une personne donnée, du fait de la progression de carrière.

Si l'on considère maintenant les salaires moyens nets de prélèvements, l'évolution du pouvoir d'achat des salaires moyens nets du secteur privé et celle de la fonction publique d'Etat sont, sur la période 1982-1994, très proches (voir tableau ci-dessous).

---

<sup>18</sup> Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, *Les inégalités d'emploi et de revenu*, La Découverte, Paris, 1996.

<sup>19</sup> Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, *Les inégalités d'emploi et de revenus Mise en perspective et nouveaux défis*, La Découverte, Paris, 1996.

## Evolution du pouvoir d'achat du salaire net moyen

En %

	1982-1988	1988-1994	1982-1994
<b>Evolution du salaire moyen net de prélèvements</b>			
- privé et semi-public	+ 0.7	+ 0.6	+ 0.6
- fonction publique d'Etat <sup>(1)</sup>	- 0.2	+ 1.3	+ 0.6
<b>Evolution du salaire net de prélèvements à structure constante <sup>(2)</sup></b>			
- privé et semi-public	+ 0.2	0.0	+ 0.1
- fonction publique d'Etat <sup>(1)</sup>	- 0.8	+ 0.3	- 0.2

Source : INSEE

(1) Champ : agents titulaires et non titulaires. La Poste et France Télécom sont exclues du champ après 1990.

(2) Compte tenu d'un calcul différent de l'effet de structure dans la fonction publique et dans le secteur privé, la comparabilité de ces évolutions est délicate.

Comme le montre le tableau ci-dessus, l'évolution du salaire moyen net de prélèvements a été, pour le secteur privé, plus favorable au cours de la période 1982-1988 et moins favorable entre 1988 et 1994 tandis que pour la fonction publique d'Etat l'évolution du salaire moyen net de prélèvements a été plus favorable sur la période 1988-1994 et moins favorable sur la période 1982-1988. Cela s'explique en partie par le fait que, sur la période 1988-1994, le taux moyen de prélèvements a augmenté plus vite pour les salariés du privé que pour les agents de la fonction publique d'Etat. Entre 1988 et 1994, le taux moyen de prélèvements<sup>20</sup> a augmenté de 3,7 points dans le secteur privé contre 2,4 points dans la fonction publique d'Etat.

Dans le secteur privé et semi-public, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des personnes employées à temps complet a légèrement augmenté au début des années 1990 : environ 1,5 % par an en moyenne entre 1989 et 1992. Entre 1993 et 1994, il a très sensiblement diminué (- 0,1 %). Dans la fonction publique d'Etat, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des agents civils de l'Etat a augmenté, entre 1988 et 1994, à un taux annuel moyen de 1,2 %.

Par ailleurs, selon le CSERC, le niveau de salaire moyen des agents de l'Etat est aujourd'hui supérieur d'environ 10 % à celui du secteur privé. Cette différence s'explique principalement par le fait que la qualification moyenne est plus élevée dans la fonction publique d'Etat. Toujours selon le CSERC, le salaire moyen dans la fonction publique hospitalière serait inférieur d'environ 10 % à celui du secteur privé ; dans la fonction publique territoriale il serait inférieur de 25 % à celui du privé. Ces évolutions montrent qu'en matière de comparaisons sur les niveaux et évolutions de salaires entre secteur privé et fonction publique, il convient de bien préciser de quelle fonction publique il s'agit.

<sup>20</sup> Source : INSEE

### 6.3. INDIVIDUALISATION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ<sup>21</sup>

Selon une étude de l'INSEE<sup>22</sup>, 80 % des salariés perçoivent des primes ou compléments de salaires dans le secteur privé. Ces primes représentent en moyenne 18 % de leur rémunération et 15 % de la rémunération de l'ensemble des salariés. Un tiers des salariés perçoivent une prime liée aux performances.

Cette évolution est à relativiser en fonction de la taille des entreprises. Ainsi, l'individualisation des salaires a accusé un léger recul en 1994 au sein des petites et moyennes entreprises, en particulier les entreprises de moins de 200 salariés<sup>23</sup>. On estime qu'un salarié sur deux travaille dans une entreprise qui pratique l'individualisation totale ou partielle des salaires.

L'individualisation des salaires varie également en fonction de la catégorie professionnelle (voir tableau ci-après), mais on observe qu'elle concerne une proportion importante d'ouvriers et d'employés.

#### Répartition des salariés selon le type d'augmentation accordée et la catégorie professionnelle en 1994

Proportion d'entreprises ayant accordé :	Ouvriers	Employés	T.A.M.	Cadres	Ensemble
Uniquement des augmentations générales	54 <sup>(1)</sup>	52	38	40	50
Des augmentations individualisées	46	48	62	60	50
dont :					
– uniquement des augmentations individualisées	8	13	11	30	12
– des augmentations générales et individualisées	38	35	51	30	38
<b>Total (entreprises ayant augmenté)</b>	100	100	100	100	100
Entreprises ayant augmenté	86	85	84	80	85
Aucune augmentation	14 <sup>(2)</sup>	15	16	20	15
<b>Total (ensemble des entreprises)</b>	100	100	100	100	100

(1) Lecture : 54 % des ouvriers qui ont été augmentés en 1994 ont reçu uniquement des augmentations générales

(2) Lecture : 14 % de l'ensemble des ouvriers n'ont reçu aucune augmentation en 1994

Source : MTSDP-DARES, Enquête individualisation des salaires

<sup>21</sup> Voir annexes

<sup>22</sup> COLIN C., *INSEE Première*, Octobre 1995

<sup>23</sup> Voir DARES, Premières Synthèses, L'individualisation des salaires recule dans les PME en 1994, n° 102, 28 juillet 1995.

Le développement de l'individualisation des augmentations de salaires traduit la volonté des entreprises de flexibiliser le salaire en fonction de l'évolution de la conjoncture économique. Selon une étude de la DARES<sup>24</sup>, l'individualisation des augmentations de salaires tend à stagner depuis le début des années 90. La part des entreprises ayant accordé des augmentations de salaires individualisées, qui était passée de 22 % à 38 % entre 1986 et 1991, est redescendue à 22 % en 1994. Cette évolution est évidemment à relier à la dégradation de la conjoncture économique qui est intervenue entre 1991 et 1994.

## CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

En définitive, l'analyse descriptive du marché du travail français met en évidence certains indicateurs qui tendent à montrer que la persistance d'un chômage de masse en France a un caractère structurel. Parmi ceux-ci, on peut citer en particulier :

- le niveau élevé du chômage de longue durée ;
- l'importance du chômage pour les personnes peu ou pas qualifiées ;
- l'importance du chômage des jeunes ;
- la faiblesse des taux d'activité aux deux classes d'âge extrêmes<sup>25</sup>. Pour le groupe d'âge des 15-24 ans, le taux d'activité est en France de 35,7 % contre 47,2 % en moyenne pour les quinze pays de l'Union Européenne. Pour la classe d'âge des 50 ans et plus, le taux d'activité est en moyenne de 28,3 % pour les quinze pays de l'Union Européenne, il n'est que de 24,5 % pour la France.

---

<sup>24</sup> DARES, Premières Synthèses, Dix ans d'évolution des salaires dans le secteur privé, n° 96-07-28-2

<sup>25</sup> Source : Enquête sur les Forces de Travail 1995

**DEUXIÈME PARTIE :  
ÉLÉMENTS D'ANALYSE  
QUANT AUX PRINCIPALES  
CAUSES DU CHÔMAGE**

L'analyse économique fournit deux grands types d'analyse du chômage : le chômage classique et le chômage keynésien. Dans la théorie classique, la flexibilité du salaire assure l'équilibre du marché du travail et la flexibilité des prix l'équilibre du marché des biens. Le chômage ne peut alors résulter que d'un salaire réel trop élevé. Le chômage keynésien est dû à une insuffisance de la demande. E. MALINVAUD a montré qu'il pouvait exister un chômage « mixte » caractérisé par la coexistence d'un chômage classique dans certains secteurs de l'économie et d'un chômage keynésien dans d'autres secteurs. Au delà de ces analyses purement économiques, d'autres facteurs tendent à expliquer le développement et la persistance d'un chômage de masse en France, en particulier des causes structurelles.

## 1. LES EXPLICATIONS ÉCONOMIQUES

### 1.1. LE LIEN CROISSANCE-EMPLOI

En première analyse, le chômage dépend de la capacité de création d'emplois de l'économie qui elle-même dépend de la croissance économique. Toutefois, le contenu en emplois de la croissance, pour un taux de croissance donné, varie en fonction de l'écart entre la croissance de la production et la croissance de la productivité : les créations d'emplois étant une fonction croissante de l'écart entre la croissance de la production (PIB) et la croissance de la productivité du travail.

#### PIB et emploi en France

*Taux de croissance annuel en %*

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
<b>PIB (volume)</b>	3.9	2.4	0.8	1.2	- 0.4	2.6
<b>Emploi total</b>	1.3	1.0	0.1	- 0.7	- 1.1	0.1
<b>Emploi salarié</b>	1.8	1.5	0.5	- 0.4	- 0.7	0.5

*Source : Comptes de la nation*

Depuis 1960, le rythme de croissance de la productivité du travail a diminué en France. Cela ne se traduit toutefois pas, comme le montre le tableau ci-dessus, par un effet significatif sur l'emploi. En matière de croissance économique, on ne constate pas, sur une période longue de vingt ans, de différences importantes entre la France et les autres pays de l'OCDE (voir tableau ci-dessous).

## Evolution du taux de croissance annuel moyen du PIB

En %

	De 1965 à 1973	De 1973 à 1979	De 1979 à 1989	De 1989 à 1994
<b>Allemagne de l'Ouest</b>	4.1	2.4	1.8	2.6
<b>Canada</b>	5.3	4.2	3.1	1.0
<b>Etats-Unis</b>	3.6	2.5	2.5	2.0
<b>France</b>	<b>5.2</b>	<b>2.8</b>	<b>2.3</b>	<b>1.2</b>
<b>Italie</b>	5.3	3.6	2.4	1.0
<b>Japon</b>	9.5	3.6	4.0	2.1
<b>Royaume-Uni</b>	3.2	1.5	2.4	0.8

Source : OCDE

L'explication de la montée d'un chômage de masse tient donc moins à un déficit de croissance économique qu'aux gains de productivité importants réalisés, en particulier dans le secteur des services.

### 1.2. L'ÉVOLUTION DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL<sup>26</sup>

Certaines analyses attribuent la montée du chômage aux gains de productivité dus au progrès technique. La France se caractérise par un niveau élevé de productivité, en particulier dans le secteur des services. La différence de productivité entre industrie et services dans la plupart des pays de l'OCDE est forte : un, deux, trois points par an ; elle n'est que d'un demi-point en France. **On estime à environ 2%<sup>27</sup> par an les gains de productivité dans les services sur la dernière décennie, c'est-à-dire beaucoup plus que la plupart des autres pays de l'OCDE, par exemple 0,3 % aux Etats-Unis.**

De plus, selon un rapport du Commissariat au Plan<sup>28</sup>, **les gains de productivité dans l'industrie française**, qui se sont certes ralentis mais qui restent plus élevés que dans beaucoup de pays de l'OCDE, **ont été principalement obtenus par des réductions d'effectifs.**

La question de l'impact du progrès technique sur le chômage est un sujet de controverses en économie<sup>29</sup>. La thèse de l'explication de la montée du chômage par la croissance de la productivité du travail est toutefois fortement contestée dans la mesure où c'est pendant la période des Trente Glorieuses, c'est-à-dire une situation de quasi plein emploi, que les gains de productivité ont été les plus importants (voir tableau ci-dessous).

<sup>26</sup> Voir annexes

<sup>27</sup> ARTUS P., in Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *Nouveaux services, nouveaux emplois*, La Documentation Française, 1993.

<sup>28</sup> Commissariat général au Plan, *Le choix de la performance globale*, préparation du XI<sup>ème</sup> plan, commission présidée par J. Gandois, Paris, 1992.

<sup>29</sup> PUEL H., Controverses autour du progrès technique et du chômage, *Travail et Emploi*, n° 54, 1992.

**Taux de croissance annuel moyen de la productivité apparente du travail  
(valeur ajoutée par heure travaillée)**

1831-1866	entre 0,9 et 1
1866-1896	entre 1,2 et 0,8
1896-1931	2,1
1931-1949	1,4
1949-1973	5,1
1973-1989	3,1

Source : Marchand O., Thélot C., *La productivité, deux siècles de productivité en France*, Economie et statistique, Novembre-décembre 1990.

Selon certains travaux, après avoir été créateur d'emplois lors des transferts qui se sont opérés du secteur primaire vers les secteurs secondaire et tertiaire, le progrès technique serait devenu destructeur d'emplois. De manière plus nuancée et dans une approche strictement comptable, il semble que les gains de productivité dans les services soient l'un des facteurs expliquant le faible contenu de la croissance en emplois.

**Gains de productivité (services et industrie)**

En % par an, période 1979-1990

	Industrie	Services
France	2.6	2.0
Etats-Unis	3.7	0.3
Japon	3.5	2.9
Allemagne	2.2	1.5
Italie	3.4	1.5
Royaume-Uni	4.3	0.9

Source : OCDE

Comme le montre le tableau ci-dessus, les gains de productivité dans les services sont (à l'exception du Japon) plus importants en France que dans les autres pays. La France se distingue des autres pays pour ce qui est l'écart entre l'évolution des gains de productivité dans l'industrie et l'évolution des gains de productivité dans les services. Dans tous les autres pays (à l'exception du Japon), l'écart entre la productivité dans l'industrie et la productivité dans les services est assez fort (+3.4 % pour les Etats-Unis et le Royaume-Uni, 1.9 % pour l'Italie). Cet écart n'est que de 0.6 % pour la France.

Pour expliquer cette spécificité française de la productivité dans les services, au delà des pistes sociologiques, il existe peut être un effet de « revenus ». Comme le fait remarquer P. ARTUS<sup>30</sup>, les bas revenus sont en France particulièrement bas par rapport au niveau moyen des pays de l'OCDE. Cela expliquerait le faible recours des Français aux services.

### **1.3. LE COÛT DES FACTEURS ET L'EMPLOI**

La question des coûts relatifs des facteurs de production est pertinente dans la mesure où, en France, la part des coûts indirects du travail est forte. En effet, les cotisations sociales pèsent sur le coût du travail tandis que les subventions aux investissements réduisent le coût du capital. Cela tend à accélérer la substitution capital-travail.

Les travaux économétriques concernant l'élasticité de la demande de travail des entreprises au coût du travail sont toutefois peu probants. Selon une étude de la DG II de la Commission Européenne, un allègement de 10 % du coût du travail non qualifié financé par une taxe sur l'énergie augmenterait l'emploi de 0,7 % au terme d'un an et de 2 % après quatre ans. De même des travaux réalisés par l'OFCE<sup>31</sup> distinguant neuf catégories de travail et supposant une forte élasticité de substitution (1,4) entre deux catégories voisines et une élasticité de substitution qui décroît pour tendre vers 0,1 entre deux catégories extrêmes montrent qu'un allègement de cotisations employeurs de 7 % pour les salariés payés au SMIC, compensé par une augmentation des taux de cotisations sociales sur les hauts salaires (50 % au lieu de 40 % sur les salaires au-delà de 2 fois le SMIC) augmenterait en moyenne l'emploi de 2 %.

Cela signifierait donc que pour obtenir un effet significatif sur l'emploi, il est nécessaire de baisser de manière importante les cotisations sociales sur le travail peu qualifié. C'était l'une des propositions centrales du Rapport *Choisir l'emploi*, Rapport Commission préparatoire au Xième Plan, présidée par Bernard Brunhes. Nous verrons au chapitre des politiques d'emploi que cette option a été partiellement retenue par les gouvernements Français.

Le problème de la relation entre le coût des facteurs et l'emploi pose également la question du salaire minimum. En effet, il existe légalement en France depuis 1950 un salaire minimum. Le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) devenu par la suite (en 1970) le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) se définit comme le salaire brut minimum qu'un employeur doit verser à tout salarié de 18 ans ou plus.

---

<sup>30</sup> Ibid

<sup>31</sup> OFCE, 1994.

(A) MUET P.A., *Le chômage persistait en Europe*, Presses de la FNSP, Paris, 1994.

Le fait que le chômage en France concerne particulièrement les travailleurs peu qualifiés pose la question des rigidités introduites par l'existence d'un salaire minimum sur l'ajustement du marché du travail. On peut en effet se demander si la contrainte représentée par l'existence d'un salaire minimum explique l'augmentation du chômage des catégories les moins qualifiées. Certains économistes expliquent la persistance du chômage des travailleurs faiblement qualifiés par l'existence de législations fixant une rémunération minimale. Dans cette hypothèse, c'est le manque de flexibilité à la baisse des salaires qui expliquerait la persistance d'un chômage involontaire, en particulier pour les travailleurs peu ou pas qualifiés et pour les jeunes.

Selon P.A. Muet<sup>32</sup>, la comparaison des structures du chômage par qualification montre que l'importance relative du chômage des travailleurs non qualifiés est un phénomène général, relativement indépendant de l'existence ou non d'un salaire minimum. Il est certes vrai que s'il n'existait pas de salaire minimum, les mécanismes marchands pourraient, compte tenu l'excès d'offre sur le marché du travail, avoir un impact positif sur l'emploi des catégories les moins qualifiés. Cela risquerait toutefois d'avoir des effets négatifs sur la cohésion sociale et sur l'incitation à travailler ; et cela d'autant plus qu'il existe en France, un revenu minimum (le Revenu Minimum d'Insertion). Pour inciter les travailleurs à accepter un salaire inférieur au SMIC, il conviendrait en effet de diminuer voire de supprimer le revenu minimum d'insertion. Pratiquement et socialement, cela est toutefois, compte tenu l'impact très négatif sur la cohésion sociale, très difficilement envisageable en France.

En France, l'ampleur même des dispositifs d'incitation à l'embauche, qui correspond en fait à un volant d'emplois rémunérés en dessous du SMIC, ne s'est pas traduite par des résultats significatifs en termes de créations d'emplois non qualifiés. L'OCDE<sup>33</sup> reconnaît d'ailleurs elle-même dans son rapport de 1994 que la relation entre l'évolution du SMIC et le chômage des jeunes n'a pas pu être clairement mise en évidence.

#### **1.4. IMPACT DES ÉCHANGES COMMERCIAUX AVEC LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT SUR L'EMPLOI**

Deux types d'analyse sont généralement avancés :

- a) Une analyse qui insiste sur les effets des destructions d'emplois non qualifiés induits par les délocalisations dans certains secteurs d'activité (textile, chaussure, jouet, électronique grand public) ;

---

<sup>32</sup> MUET P.A., Op. cit., 1994.

<sup>33</sup> «les données concernant les effets de réduction de l'emploi des jeunes ne sont pas concluantes » in OCDE, L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Données et explications., 1994.

- b) Une analyse qui souligne les effets positifs de la forte croissance des nouveaux pays industrialisés d'Asie pour l'économie française en termes, d'une part, de débouchés pour les produits à forte valeur ajoutée et, d'autre part, de gains de pouvoir d'achat liés à des importations de produits à bas prix.

Les estimations des effets sur l'emploi de la concurrence des pays à bas salaires sont plutôt divergentes et donc peu probantes :

- Le rapport du sénateur J. ARTHUIS estime que les délocalisations sont responsables de la perte de 470 000 emplois en quinze ans, soit en moyenne 30 000 emplois par an. Il s'agit des pertes totales d'emplois dans les secteurs étudiés. Il n'est toutefois pas précisé dans son analyse l'impact des délocalisations, des échanges extérieurs ou de l'augmentation de la productivité. Par ailleurs, il convient de rappeler que les investissements Français dans les pays à bas coûts de main d'oeuvre ne représentent que 4 % des investissements extérieurs Français. Quant au total des importations en provenance de l'Asie en développement, elles représentaient 0,9 % du PIB Français en 1991<sup>34</sup>.
- Pour l'année 1991, C. VIMONT estime à 130 000 emplois le gain pour la France des échanges industriels avec les pays en voie de développement.
- Selon des travaux de B. BALASSA, le contenu en emplois dans les pays de l'OCDE de leurs exportations vers les pays en voie de développement serait inférieur d'environ 20 % à celui de leurs importations.

### **1.5. CONTEXTE MACRO-ÉCONOMIQUE, CHOIX DE POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET EMPLOI**

La politique de désinflation compétitive, mise en oeuvre dès les premières années de la décennie 1980, a permis à la France à partir de 1987 et jusqu'aux dévaluations de 1992 d'améliorer sa compétitivité. Mais les effets de l'amélioration de la compétitivité sont très lents. Ainsi, selon une estimation de P.A. Muet et O. Blanchard<sup>35</sup>, il faut accumuler dix points de compétitivité pour diminuer le chômage d'un point.

---

<sup>34</sup> Voir MATHIEU C., Quel est l'impact des échanges commerciaux avec les pays d'Asie en développement sur l'emploi en Europe ? in MUET P.A. (dir), *Le chômage persistant en Europe*, Presses de la FNSP, 1994. Voir également VELTZ P., *Mondialisation, villes et territoires*, PUF, 1996.

<sup>35</sup> MUET P.A., BLANCHARD O., 1993.

La désinflation compétitive des années 80 s'est faite au prix d'un coût élevé en termes de chômage<sup>36</sup>. Ce coût est d'autant plus important que l'augmentation du chômage effectif a contribué à affaiblir les mécanismes concurrentiels et à transformer un chômage conjoncturel en un chômage structurel.

Cette incapacité des mécanismes concurrentiels à résorber un chômage de masse s'explique en partie par les choix de politiques économiques faits par les gouvernements français au cours des années 80. A l'exception d'une courte période de reprise dans la seconde moitié des années 80, la France a mené des politiques monétaires et budgétaires fortement restrictives. Avant le premier choc pétrolier, les gouvernements français savaient répondre de manière nationale à une croissance inflationniste par une politique monétaire restrictive, à un déficit extérieur par une dévaluation de la monnaie, à un accroissement du chômage par une politique budgétaire expansionniste.

La situation est devenue beaucoup plus complexe au début des années 80 lorsqu'il a fallu faire face en même temps à une dégradation de l'inflation, des équilibres extérieur et public et de l'emploi. De plus, le taux d'intérêt réel est devenu à cette époque supérieur au taux de croissance. Cette modification de la relation taux d'intérêt réel - taux de croissance s'est traduite d'une part, par l'augmentation de la dette publique dans les années 80 et le début des années 90 et, d'autre part, par l'abandon des politiques budgétaires contra-cycliques. Le niveau élevé des taux d'intérêts réels dans les années 80 a joué en faveur des investissements financiers et en défaveur des investissements productifs (dont les rendements étaient plus faibles que ceux des placements financiers) et par suite en défaveur de l'emploi.

Depuis la fin des années 80, la France se caractérise par des taux d'intérêt réels relativement élevés par rapport à beaucoup d'autres pays de l'OCDE (voir tableau ci-dessous). Le niveau élevé des taux d'intérêts réels a un impact négatif sur la croissance de la production et donc sur l'investissement et l'emploi.

---

<sup>36</sup> P.A. MUET, 1994, Op. cit.

### Croissance et taux d'intérêt réels de long terme

PIB <sup>(1)</sup>	De 1965 à 1973	De 1973 à 1979	De 1979 à 1989	De 1989 à 1994
Allemagne de l'Ouest	4.1	2.4	1.8	2.6
Canada	5.3	4.2	3.1	1.0
Etats-Unis	3.6	2.5	2.5	2.0
France	5.2	2.8	2.3	1.2
Italie	5.3	3.6	2.4	1.0
Japon	9.5	3.6	4.0	2.1
Royaume-Uni	3.2	1.5	2.4	0.8
Taux d'intérêt réel <sup>(2)</sup>	De 1965 à 1973	De 1973 à 1979	De 1979 à 1989	De 1989 à 1994
Allemagne de l'Ouest	4.1	3.3	4.8	4.5
Canada	2.8	0.6	5.6	6.6
Etats-Unis	2.6	0.8	5.9	4.9
France	2.6	- 0.3	5.1	6.2
Italie	1.3	- 4.6	3.3	6.9
Japon	0.8	- 1.6	4.4	3.7
Royaume-Uni	2.3	- 2.7	4.4	4.6

Source : OCDE

(1) Taux de croissance annuel moyen en %

(2) Niveau en %

Comme le montre le tableau ci-dessus, les taux d'intérêts réels de long terme sont, depuis le début des années 80, assez nettement supérieurs au taux de croissance du PIB. Certes, cette évolution s'observe dans tous les pays de l'OCDE, elle est toutefois plus ou moins importante selon les pays. Ainsi, par exemple on constate que depuis 1989 les taux d'intérêts réels de long terme en France sont de 1,5 point supérieurs (2,5 points en 1992) à ceux de l'Allemagne.

#### Evolution des taux d'intérêts réels de long terme en France et en Allemagne

Moyenne annuelle en %

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
France	5.7	7.6	6.3	6.6	4.8	5.7
Allemagne	4.1	6.2	4.8	4.1	3.2	4.3
Différence	1.6	1.4	1.5	2.5	1.6	1.4

Source : OCDE

Pour conclure de manière plus prospective sur la question de l'impact du niveau élevé des taux d'intérêts réels sur la situation de l'emploi en France, nous pensons, suivant en cela le dernier rapport du CSERC<sup>37</sup>, que : « *si les taux d'intérêt restaient à un niveau aussi élevé, le partage actuel du PIB ne permette pas le financement de l'investissement qui serait nécessaire pour maintenir une croissance durablement plus forte et réduire le chômage à moyen terme* ».

<sup>37</sup> Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, Les inégalités d'emploi et de revenu, Ed. La Découverte, Paris, 1996.

## 2. LES CAUSES NON ÉCONOMIQUES

Au-delà des causes de nature économique, d'autres facteurs tendent à expliquer le caractère persistant d'un chômage de masse en France. Parmi les causes non économiques, on peut citer la démographie, les spécificités institutionnelles et culturelles françaises.

La démographie ne constitue pas un facteur satisfaisant pour expliquer la montée du chômage. Par rapport à la plupart des pays de l'OCDE, la France se caractérise par une croissance relativement forte de la population en âge de travailler. Cela ne s'est toutefois pas traduit, du fait de l'allongement de la durée des études et du développement des retraits d'activité, par une augmentation de la population active. Par rapport aux autres pays industrialisés, la France a connu la croissance de la population active la plus faible. Selon un rapport<sup>38</sup> du Commissariat général du Plan, le taux de croissance annuel moyen de la population active a été en France, sur la période 1980-1989, de 0,4 % contre 1,2 % au Japon et 2,6 % aux Etats-Unis.

Certaines causes du chômage tenant à des spécificités institutionnelles et culturelles françaises seront examinées au chapitre des institutions du marché du travail et des politiques spécifiques.

## CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

Pour conclure sur cette deuxième partie, on peut dire que la montée et la persistance du chômage en France tiennent en grande partie à la faible capacité de l'économie française de s'adapter assez rapidement aux modifications des conditions de la croissance intervenues depuis les années 70.

En définitive, deux facteurs nous semblent discriminants pour expliquer, sur longue période, la situation de l'emploi en France : d'une part, le contexte macro-économique et les choix de politique économique dans les années 80 et au début des années 90 et, d'autre part, le fonctionnement du marché du travail. Ce second facteur renvoie en partie aux caractéristiques structurelles du marché du travail français mises en évidence dans la première partie. Il tient également à d'autres aspects, que nous allons aborder dans les parties II, IV et V, relatifs aux institutions et à la législation du marché du travail, aux politiques publiques d'emploi et aux autres politiques (fiscale, de protection sociale, éducative et de formation professionnelle).

---

<sup>38</sup> Commissariat général au Plan, *Choisir l'emploi*, rapport du groupe «emploi», présidé par B. Brunhes, La Documentation française, Paris, 1993.

**TROISIÈME PARTIE :  
INSTITUTIONS ET  
LÉGISLATION DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL**

## **1. LES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

### **1.1. LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)**

A la différence de l'Allemagne ou de la Suède par exemple, les organismes constituant le Service Public de l'Emploi en France sont relativement récents. Par ailleurs, le SPE Français, c'est-à-dire les institutions en charge de l'indemnisation du chômage, du placement et de la gestion des aides à l'emploi et à la formation, se caractérise par sa complexité.

Le service public de l'emploi (SPE) a été récemment défini par une circulaire du 7 mars 1984 émanant de la Délégation à l'emploi c'est-à-dire du ministère du Travail. Sa mission est d'appliquer la politique de l'emploi aux divers niveaux géographiques (national, régional, départemental).

Sous l'autorité du ministre (et aux niveaux déconcentrés, des préfets), il rassemble trois institutions : les services du ministère, l'ANPE et l'AFPA.

#### **A) LES SERVICES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**

Le Ministère en charge du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, avec au niveau national la Délégation à l'Emploi et au niveau local les Directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle « distribuent » certaines aides : l'ACCRE (Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise), les mesures d'accompagnement des plans sociaux, les mesures de pré-retraites (en dehors du nouveau dispositif ARPE), les mesures concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail, les mesures d'aide au conseil en matière de formation et d'organisation du travail, les EDDF (Engagements de Développement de la Formation), les CEP (Contrats d'Études Prévisionnelles), etc...

#### **B) L'ANPE**

L'Agence nationale pour l'emploi a été créée par une ordonnance de 1967. Elle assure les missions suivantes :

- La gestion de la liste des demandeurs d'emploi (inscription, renouvellement de la demande, transfert de catégorie, radiation) ;

- L'intervention sur le marché du travail (assistance aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'une formation, assistance aux employeurs pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés) ;
- La fourniture de statistiques du marché du travail au ministère à la fin de chaque mois pour publication.

L'ANPE est un établissement public à caractère administratif dirigé par un directeur général et administré par un conseil d'administration tripartite (représentants des salariés, des employeurs et des administrations) depuis 1980. Elle est sous la tutelle du ministère du Travail.

L'ANPE compte 16 034 agents dont 75% seulement travaillent dans le réseau local d'agences (chiffres 1995). L'Agence est organisée en 22 Délégations Régionales, 99 Délégations départementales, 750 Agences Locales pour l'Emploi (ALE), 90 Équipes Techniques de Reclassement (ETR) et 21 Équipes Spécialisées.

L'ANPE effectuait jusqu'alors l'inscription des demandeurs d'emploi, le placement à partir des offres qui lui sont transmises par les employeurs ainsi que la gestion d'un certain nombre de mesures actives d'aides à l'emploi. Elle distribue les mesures d'aide à l'embauche (Contrat Initiative Emploi, Contrat Emploi Solidarité...), les mesures de formation pour les demandeurs d'emploi regroupées au sein des SIFE (Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi), les conventions de conversion, les diverses formes d'appui aux chômeurs (ateliers de recherche d'emploi, marketing emploi, E.M.T. ou Essais en Milieu de Travail).... L'inscription des demandeurs d'emploi sera désormais effectuée par les ASSEDIC.

### **C) L'AFPA**

L'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes a été créée en 1946. Elle est sous tutelle financière et technique du ministère du Travail. Elle est administrée par une assemblée générale tripartite : Etat, représentants des organisations professionnelles et syndicales. L'AFPA compte 10.800 agents. Elle est organisée en 22 Directions Régionales, 22 Centres Techniques Régionaux, 131 Centres de formation, 7 centres Pédagogiques et Techniques d'Appui.

L'AFPA assure des actions d'orientation et d'évaluation, des actions diversifiées de formation - notamment la formation professionnelle qualifiante aux niveaux V et IV, plus récemment aux niveaux III et II des demandeurs d'emploi, des salariés occupés et en situation de reconversion -, des activités d'intervention à la demande des services de l'emploi, des collectivités locales et des entreprises, le contrôle technique de certaines formations.

#### **D) L'UNEDIC ET LES ASSEDIC**

Dans la définition officielle française, les ASSEDIC ne sont pas partie prenante du SPE. Par contre dans l'ensemble des autres pays de l'OCDE, on considère que les organismes ayant en charge l'indemnisation du chômage font partie du SPE.

Les ASSEDIC sont des institutions paritaires gérées par les partenaires sociaux. Elles sont chargées de l'indemnisation du chômage, mais vont également effectuer dorénavant l'inscription des chômeurs qui était faite par l'ANPE. Les ASSEDIC sont également distributeurs d'aides mises en place par les partenaires sociaux au niveau national (UNEDIC) dans le cadre de « l'activation des dépenses passives » :

- les conventions de coopération qui permettent à un demandeur d'emploi de plus de 8 mois de prendre un emploi en entreprise, l'entreprise percevant l'équivalent de ses indemnités de chômage durant un an,
- l'ARPE : possibilité pour un salarié totalisant 40 ans de cotisations retraite de partir en retraite, quel que soit son âge, s'il est remplacé par un jeune.

Les ASSEDIC comptent 12384 salariés de droit privé. Ces effectifs devraient augmenter avec la prise en charge de l'inscription des demandeurs d'emploi. Notons, à ce niveau déjà, le caractère éclaté du SPE français qui s'oppose aux recommandations de l'OCDE : « un service public de l'emploi qui fonctionne bien est indispensable pour rendre les mesures actives plus efficaces. Cela suppose d'intégrer les fonctions traditionnelles de placement et de versement des indemnités de chômage et l'accès à des programmes actifs »<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*, 1995.

Le service public de l'emploi est particulièrement complexe en France. Ainsi, par exemple dans le domaine de la gestion du dispositif des actions d'insertion et de formation pour demandeurs d'emploi. Cinq institutions interviennent dans ce dispositif :

- La définition des actions de formation est assurée par le service public de l'emploi au niveau départemental (ANPE, AFPA, DDTEFP, Préfecture) ;
- La formation des demandeurs d'emploi est réalisée, le plus souvent, par l'AFPA ;
- Le CNASEA a en charge le paiement des stagiaires qui cessent alors d'être répertoriés comme demandeurs d'emploi ;
- Le paiement des frais de fonctionnement du stage est effectué par l'AFPA au niveau national ;
- L'évaluation des actions de formation est assurée par les DDTEFP.

Comme le montre cet exemple, le service public de l'emploi en France se caractérise principalement par la multiplicité de ses intervenants, engendrant à son tour une multiplicité d'instances de coordination et de concertation. Ceci conduit dans certains cas à une concurrence inter-institutionnelle pour la gestion des diverses mesures.

Par le biais des mesures dont ils sont les responsables, les acteurs ont donc chacun une logique propre auprès de leur public. On aboutit par là à une segmentation des publics, alors que s'impose au contraire une approche globale. Les actions sur un même territoire ne sont pas concertées, ou le sont partiellement (regroupant chaque fois une petite partie des intervenants), ce qui au-delà de la perte d'efficacité en matière de lutte contre le chômage conduit à des surcoûts importants en terme de gestion.

E) A ces différentes structures s'ajoutent les collectivités territoriales qui interviennent dans les domaines :

- de la formation professionnelle (régions),
- de l'insertion (conseils régionaux en charge du financement et de la mise en oeuvre du revenu minimum d'insertion mais aussi parfois des villes),
- des emplois de proximité (« Emplois de ville », « Plans locaux pour l'Insertion par l'Economie » ou PLIE, développement des services de proximité tels que le soutien scolaire, l'aide à la petite enfance, l'aide aux personnes âgées, les emplois liés à l'environnement ...).

## **1.2. LE SYSTÈME DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

Le système français de relations professionnelles mis en regard de la question de l'emploi, se caractérise par plusieurs traits :

### **1/ La multiplicité des organisations syndicales représentatives des salariés**

La loi du 11 juillet 1950 sur les conventions collectives définit cinq critères de représentativité : « les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, l'attitude patriotique sous l'occupation ». En fait, la jurisprudence amène à distinguer deux critères généraux : d'une part, l'influence et, d'autre part, l'indépendance. Cinq organisations syndicales de salariés sont reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC pour la seule catégorie des cadres, la CGT et la CGT-FO. La représentativité permet aux organisations syndicales reconnues représentatives de signer des conventions et des accords collectifs. Seuls les délégués syndicaux sont dans les entreprises habilités à signer des accords.

En ce qui concerne les organisations patronales reconnues représentatives au niveau interprofessionnel par les pouvoirs publics ce sont le CNPF, la CGPME et l'UPRA (Union professionnelle artisanale). Au-delà de ces organisations patronales représentatives, il convient de prendre en compte les clubs patronaux qui, dans certains cas, jouent un rôle important dans l'élaboration des propositions patronales. Parmi les clubs patronaux les plus influents, on peut citer : le Centre des jeunes dirigeants (CJD), l'Association des cadres et dirigeants de l'industrie (ACADI), l'association des grandes entreprises françaises (AGREF), le Centre chrétien des patrons et dirigeants d'entreprise français (CFPC).

A ce paysage s'ajoute depuis 1993, un nouveau syndicat, SUD (Solidaires Unitaires Démocrates), influent au sein des entreprises du secteur public. Il n'est pas représentatif au sens indiqué précédemment.

### **2/ Un très faible taux de syndicalisation**

Avec 9 %, la France est le dernier des pays européens quant aux taux de syndicalisation. Il faut ajouter que la syndicalisation est plus forte dans la fonction publique et les entreprises du secteur public que dans le secteur privé. Cet état de fait pèse sur la crédibilité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et a également comme conséquence de nombreuses difficultés à établir des accords dans les entreprises (PME surtout) dépourvues de syndicats.

Il faut néanmoins nuancer ce constat en indiquant que les taux de participation aux élections professionnelles demeurent très importants<sup>40</sup>. Par contre le fait que le syndicalisme français tire sa force du secteur public le rend peu sensible aux problèmes d'emploi et davantage à la défense stricte des salariés en place et leurs conditions d'emploi.

### **3/ Un faible rôle de la négociation de branche**

Comme dans d'autres pays, la France se caractérise par la montée de la négociation d'entreprise et la faiblesse de la négociation de branche (6370 accords d'entreprise en 1992 pour 1500 avant 1982). Ceci signifie, entre autres, que les compromis sur des questions de flexibilité interne, de temps de travail, d'emploi existent, entreprise par entreprise, mais demeurent minoritaires. Quant aux PME, elles doivent se contenter d'appliquer soit la législation en vigueur, soit les clauses de la convention collective.

Cette décentralisation du système de relations professionnelles, parallèle à la décentralisation au sein des grandes entreprises, est en partie le résultat des modifications législatives introduites en 1982 avec les lois « Auroux ».

Une étude du Ministère du Travail<sup>41</sup> montre que la négociation salariale de branche, après s'être ralentie dans la seconde moitié des années 80, a été relancée en 1991 par une initiative concernant la revalorisation des bas salaires. Cette revalorisation des bas salaires conventionnels a permis d'assurer la conformité des minima négociés au niveau de la branche par rapport au SMIC<sup>42</sup> (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) qui est devenu une référence pour la détermination des premiers niveaux des salaires conventionnels. Ainsi au 31 décembre 1993, sur les 156 branches de l'échantillon de l'étude du Ministère du Travail, 36,5 % d'entre elles ont un premier niveau de salaire conventionnel compris entre 99 % et 101 % du SMIC.

---

<sup>40</sup> Les élus du comité d'entreprise face à l'engagement syndical, *Premières Synthèses*, n° 92, mai 1995.

<sup>41</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993, *Premières Synthèses*, n° 85, 26 avril 1995.

<sup>42</sup> Le SMIC est un salaire horaire minimum qui s'applique à tous les salariés (à la seule exception des travailleurs à domicile). Un taux réduit est prévu dans trois cas : apprentis, salariés de moins de 18 ans travaillant depuis moins de 6 mois, salariés ayant une capacité physique réduite. Pour un salarié dont la durée de travail correspond à l'horaire légal (semaine de 39 heures), le minimum mensuel est égal à 169 fois le SMIC horaire. Ce minimum en dessous duquel un salarié ne peut être payé s'applique au salaire de base augmenté éventuellement des primes mensuelles de rendement.

Il apparaît également que les hiérarchies salariales conventionnelles des ouvriers et des employés sont restées stables. L'opération consistant à relancer la négociation sur les minima conventionnels de branche ne s'est donc pas traduite par une extension des échelles hiérarchiques de salaires des ouvriers et des employés. Ce maintien de l'éventail des salaires de base dans les branches entre 1985 et 1993 n'a pas empêché l'accroissement des disparités salariales individuelles. Cela s'explique (comme nous l'avons vu dans la première partie de ce rapport) par le développement par les entreprises de politiques d'individualisation des rémunérations. La négociation de branche constitue de moins en moins pour les entreprises une contrainte du point de vue de leur politique salariale.

## **2. LA LÉGISLATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

### **2.1. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

En droit français, le contrat de travail à durée indéterminée (C.D.I.) est la forme traditionnelle du contrat de travail. L'emploi précaire ne peut avoir pour objet de pourvoir **durablement** à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cependant on assiste depuis une dizaine d'années à un développement important du travail précaire caractérisé par des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire (voir première partie).

#### **■ LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (C.D.D)**

Le C.D.D. est un contrat conclu pour un temps limité. Il cesse de plein droit à la date ou à l'échéance prévues à l'embauche. Les règles du licenciement ne lui sont pas applicables. L'employeur et le salarié ne peuvent rompre le contrat avant son terme sauf cas de force majeure, faute grave de l'une des parties ou accord mutuel entre les parties.

#### **■ L'INTÉRIM**

Le salarié intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire pour effectuer une mission dans une entreprise utilisatrice. Toute mission donne lieu à un contrat de travail temporaire conclu pour la mission entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire qui est son employeur.

### Les règles communes :

Les cas de recours au C.D.D. et au travail temporaire sont limitativement énumérés par la loi :

1. remplacement d'un salarié ;
2. augmentation temporaire de l'activité ;
3. les emplois temporaires par nature (usage d'un secteur ou caractère saisonnier).

Il est interdit d'embaucher un salarié en C.D.D. ou en contrat d'intérim pour remplacer des salariés grévistes, pour effectuer des travaux dangereux ou pour pourvoir des postes supprimés depuis moins de 6 mois par un licenciement pour motif économique.

Tout contrat conclu pour un autre motif peut être requalifié par le juge en contrat à durée indéterminée.

Normalement les C.D.D. et les contrats d'intérim doivent comporter un terme fixé avec précision dès leur conclusion. On parle de contrat « de date à date ». Dans ce cas la durée maximale du C.D.D., renouvellement éventuellement compris, sera de 9 mois (pour le remplacement d'un salarié en cas d'attente de recrutement / pour des travaux urgents), **18 mois** (pour les autres cas de recours en général), ou 24 mois (remplacement sur un poste devant disparaître / commande exceptionnelle à l'exportation). Le C.D.D. *à terme précis* pourra être renouvelé une fois dans la mesure où la durée totale du contrat respecte la durée maximale prévue par la loi.

**Les contrats successifs** avec le même salarié : l'employeur peut librement conclure avec un même salarié des contrats à durée déterminée pour des postes différents. De même l'entreprise qui utilise un intérimaire peut librement lui confier plusieurs missions lorsqu'elles n'ont pas le même objet. Par contre lorsqu'il s'agit du même poste de travail, l'employeur ne peut pas conclure un nouveau C.D.D. ou un contrat d'intérim avant une période égale au tiers du contrat précédent.

La rupture au terme du contrat à durée déterminée ou du contrat d'intérim donnera lieu au versement d'une indemnité de précarité ainsi qu'une indemnité de congés payés. L'indemnité de précarité ne sera pas due dans certains cas : emplois saisonniers, embauche dans le cadre d'un usage, rupture anticipée du fait du salarié, ou embauche par C.D.I. à l'issue du C.D.D. ou du contrat d'intérim.

On voit que la législation française fait maintenant une place importante à des contrats de travail flexibles.

## 2.2. LE DROIT DU LICENCIEMENT

### ■ LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF PERSONNEL

La résiliation du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur (licenciement) est le mode de rupture le plus réglementé aujourd'hui dans le droit français. Il repose sur des règles de fond (l'exigence d'une **cause réelle et sérieuse** de licenciement) et des règles de forme (respect de la **procédure**).

Le régime du licenciement pour motif personnel a connu depuis vingt ans de nombreux changements : trois lois entre 1986 et 1990. Mais la loi fondatrice reste celle du 13 juillet 1973, qui a bouleversé ce qui existait antérieurement.

Avant 1973, la seule obligation qui pesait légalement sur l'employeur était l'envoi d'une lettre recommandée notifiant son licenciement au salarié concerné. La loi de 1973 a obligé l'employeur à respecter la dignité du salarié en lui permettant de s'expliquer lors d'un *entretien préalable*. Elle a également exigé que tout licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse sous peine de fortes sanctions civiles.

Aujourd'hui la procédure est la suivante : fixation d'un rendez-vous (**convocation** à l'entretien préalable), pour une tentative de conciliation sous forme d'entretien (**l'entretien préalable**). Puis après un délai de réflexion, l'employeur prend une décision qu'il notifie au salarié (**notification motivée** du licenciement). De plus, il faut noter que toute cette procédure doit se dérouler dans le respect de **délais** strictement définis par la loi. A l'issue de cette procédure, si l'employeur décide de rompre le contrat, il devra respecter un certain délai de rupture : le **préavis**.

Un délai de 5 jours minimum doit être respecté entre la convocation et la tenue de l'entretien préalable. La notification du licenciement ne peut intervenir avant le surlendemain du jour fixé pour l'entretien.

Le non respect de la procédure est sanctionnée par le paiement d'indemnités au salarié.

Parmi les causes de licenciements, la **faute professionnelle** du salarié est susceptible d'être reconnue comme présentant un caractère réel et sérieux. Certains événements peuvent entraîner le licenciement sans reposer néanmoins sur une faute. Ce sera le cas lors d'une modification importante d'un élément du contrat de travail, refusé par le salarié, l'inaptitude physique, l'insuffisance professionnelles, le motif économique...

## ■ LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Définition (L. 321-1 du code du travail) : « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérent à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

Le licenciement pour motif économique est facile et courant mais le régime en est très complexe : il résulte d'une succession d'accords collectifs et de lois.

Jusqu'en 1945, aucune différenciation n'était effectuée par le droit entre les différents motifs de licenciement. C'est par un accord national professionnel du 10.01.1969 que les partenaires sociaux ont individualisé le licenciement pour motif économique. Le 21 novembre 1974, les partenaires sociaux ont créé l'allocation supplémentaire d'attente (ASA) qui assurait au salarié licencié pour motif économique une indemnisation équivalente à 90% de son salaire antérieur, et ce, pendant un an. Or ce régime était beaucoup plus favorable que celui du licenciement pour motif personnel : des effets pervers étant à craindre, un contrôle s'avérait donc indispensable.

La loi du 3.01.1975 a soumis tout licenciement pour motif économique à autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Le système de l'autorisation préalable du licenciement a fonctionné pendant onze ans, elle était obtenue dans 90% des cas et servait concrètement de « paratonnerre social ». La loi du 30.12.86 a supprimé cette autorisation, pour plusieurs raisons : elle était devenue un enjeu politique d'importance ; de plus la raison principale qui avait présidé à sa création avait disparu : depuis 1986, le salarié licencié pour motif économique ne bénéficiait plus de l'ASA. La disparition du contrôle administratif a eu comme corollaire un renforcement du rôle du comité d'entreprise et la création d'une procédure rapide de contrôle judiciaire sur le fond et la forme des conditions de licenciement. Au moment du vote de la loi, l'emploi avait été évoqué comme argument. Des évaluations effectuées postérieurement ont montré que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement avait eu un impact très faible sur l'emploi.

La loi du 2.08.1989 a encore augmenté le rôle de l'administration du travail : cette loi légalise le développement des mesures d'accompagnement des licenciements dites « plan social » et crée les conventions de conversion.

Plus récemment la loi du 29 juillet 1992, dans la ligne de la directive européenne du 24 juin 1992, énonce que les procédures de concertation préalables aux licenciements sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de problèmes économiques : notamment les départs volontaires et les refus de modification substantielle du contrat de travail.

Enfin, la loi du 27 janvier 1993 a contraint les employeurs à construire un plan social à la mesure des licenciements projetés, sous peine de se voir dresser un constat de carence par l'administration du travail, entraînant la nullité de la procédure engagée. La loi quinquennale sur l'emploi de décembre 1993 ne revient pas sur ces textes et facilite le maintien dans l'emploi en instituant notamment une grande flexibilité des horaires de travail.

A l'heure actuelle il existe trois procédures distinctes de licenciement pour motif économique :

- 1) *le licenciement individuel pour motif économique*. Son régime est presque identique à celui du licenciement pour motif personnel : convocation-entretien préalable-notification. Un délai de 7 jours doit s'écouler entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement. En l'absence de représentation du personnel, ce délai est de 4 jours. L'employeur devra proposer à tout salarié ayant moins de 57 ans et plus de 2 ans d'ancienneté la possibilité d'adhérer à une **convention de conversion**, et cela pour tout licenciement économique. (La convention de conversion permet au salarié de suivre une formation professionnelle de conversion pendant une durée maximum de 6 mois. Si à l'issue de cette formation le salarié n'est pas reclassé, il pourra s'inscrire à l'ANPE. La rupture du contrat de travail suite à l'adhésion à une convention de conversion sera qualifiée de « rupture d'un commun accord » et non pas de licenciement). Le salarié a 21 jours pour répondre.

A cela s'ajoute une **priorité de réembauchage** durant un délai d'un an à partir de la notification du licenciement. La priorité de réembauchage s'applique également à tous les licenciements pour motif économique.

- 2) *le petit licenciement - deux à neuf salariés sur une période de trente jours* : l'intervention des institutions représentatives du personnel est organisée au cours de la procédure. En effet l'employeur doit d'abord consulter les organes de représentation du personnel à qui il transmet toutes les informations utiles sur le projet de licenciement en particulier les raisons économiques, le nombre de salariés visés..., avant de mettre en oeuvre la procédure pour chaque salarié individuellement. Un délai de 7 jours doit s'écouler entre l'entretien et la notification. Au cours de l'entretien l'employeur doit proposer une convention de conversion aux salariés qui ont 2 ans d'ancienneté et moins de 57 ans. Ils ont 21 jours pour répondre.

Une fois les licenciements prononcés, l'employeur devra en informer l'administration du travail. Cette information a posteriori a pour but d'empêcher les employeurs, lorsqu'ils envisagent d'effectuer un grand nombre de licenciements, de passer outre la procédure lourde de licenciement en procédant en plusieurs « tranches » de petits licenciements.

3) le grand licenciement - dix salariés et plus sur une même période de trente jours. Ici la procédure exige une longue et étroite concertation avec les organes élus, toute la procédure étant en temps réel, sous l'oeil attentif de l'administration du travail, qui ne délivre pas d'autorisation mais qui n'en demeure pas moins très présente.

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit préalablement consulter les délégués du personnel. Cette consultation se fait sur deux réunions séparées par un délai de 14 jours maximum. Il doit ensuite proposer l'adhésion à une convention de conversion aux salariés remplissant les conditions. Ceux-ci ont 21 jours pour répondre à compter de la seconde réunion des délégués du personnel. L'employeur devra notifier à l'administration le projet de licenciement au plus tôt le lendemain de la première réunion avec les délégués. L'administration dispose de 21 jours pour vérifier que la procédure de consultation a bien été respectée et que les conventions de conversion ont bien été proposées. L'envoi des lettres de licenciement ne peut se faire qu'après un délai de 30 jours à compter de la notification à l'administration.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit préalablement consulter le comité d'entreprise à qui il transmet toutes les informations utiles ainsi que les mesures de reclassement qu'il envisage de prendre pour limiter les licenciements : **le plan social**. Les conventions de conversion doivent en faire partie ainsi que d'autres mesures : reclassement, formation, préretraite, aménagement du temps de travail pouvant faire l'objet d'aides financières de l'Etat.

Le comité d'entreprise a la possibilité de se faire assister par un expert comptable : dans ce cas une réunion supplémentaire est organisée (la première servant à la désignation de l'expert).

L'employeur doit notifier le projet de licenciement à l'administration au plus tôt le lendemain de la première réunion du comité. L'administration doit vérifier la régularité des procédures de consultation et l'existence effective du plan social. Elle dispose pour cela de 21 jours (moins de 100 licenciements), ou 28 jours (entre 100 et 249), ou 35 jours (250 et plus).

L'envoi des lettres de licenciement ne pourra se faire qu'après le respect d'un délai (30 jours /ou 45 jours/ ou 60 jours suivant le nombre de licenciement) à compter de la notification à l'administration. En l'absence de plan social comportant des mesures de reclassement, l'administration peut dresser un constat de carence et le juge peut ordonner à l'employeur de reprendre la procédure et le contenu du plan social.

Les décisions des tribunaux sur ce sujet ont pris depuis quelques années une importance considérable au détriment des employeurs et ce, en renforçant leurs obligations dans différents domaines, notamment lorsqu'il s'agit d'établir le plan social.

### 2.3. LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail s'apprécie par rapport à deux notions : *la durée légale de travail* et *l'horaire collectif de travail*. Toutefois, il existe de nombreuses dispositions spécifiques selon les branches d'activité. De plus, des aménagements peuvent être apportés par l'entreprise, par accord ou par décision de l'employeur.

- ⇒ **La durée légale du travail** est fixée à **39 heures** par semaine. Les conventions ou accords collectifs peuvent prévoir une durée inférieure : la durée conventionnelle ; par exemple 38h30 dans la métallurgie, 38h dans la chimie.
- ⇒ Les 39 heures sont le **seuil** à partir duquel se déclenchent certaines garanties légales : au-delà des 39 heures intervient la réglementation des **heures supplémentaires** ; en-deçà de 39 heures s'apprécient les droits à indemnisation du **chômage partiel**.
- ⇒ Toutefois, les 39 heures ne peuvent être dépassées que dans la limite des durées maximales de travail autorisées<sup>43</sup> :
  - ♦ **8 heures** par jour et **39 heures** par semaine pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;
  - ♦ **10 heures** par jour pour les salariés adultes (**12 heures** si un accord de branche étendu ou d'entreprise le prévoit) ;
  - ♦ **46 heures** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
  - ♦ **48 heures** sur une même semaine (voire **60 heures**, en cas de dérogation exceptionnelle sur autorisation du directeur départemental du travail) ;
  - ♦ **35 heures** en moyenne sur l'année pour les salariés postés qui travaillent en continu.
- ⇒ La durée hebdomadaire du travail s'inscrit dans le cadre d'un **horaire collectif de travail** fixé par l'employeur et susceptible de contrôle.
- ⇒ L'horaire collectif est applicable à l'ensemble des salariés d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'établissement. Il fixe le cadre horaire dans lequel les salariés sont occupés (début et fin du travail) et le rythme de travail c'est-à-dire le principe selon lequel il n'est pas possible de faire effectuer individuellement à un salarié des horaires excédant ceux qui sont pratiqués dans l'établissement.
- ⇒ La règle de l'horaire collectif peut être aménagée par la pratique d'horaires individualisés (ou variables) ou l'exercice d'une activité à temps partiel.

---

<sup>43</sup> le cumul d'emploi est possible si ces plafonds sont respectés

- ⇒ C'est à l'employeur de déterminer librement l'horaire de travail dans son entreprise, en fonction des impératifs de fonctionnement de celle-ci et dans le cadre des prérogatives qu'il possède en matière d'organisation du travail.

#### **2.4. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Sont considérés à temps partiel les horaires **inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale de travail** ou à la durée du travail fixée par la convention collective.

Un salarié à temps partiel (formule hebdomadaire) est un salarié qui travaille **32 heures maximum** par semaine. La loi ne fixe pas de durée minimale (sauf si l'entreprise veut bénéficier de l'abattement des cotisations sociales patronales - cf. plus loin - ) mais certaines conventions collectives l'imposent.

Cette durée peut être appréciée sur la **semaine**, sur le **mois**, ou sur **l'année**. Le temps partiel annualisé concerne les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées ( anciennement *travail intermittent*, qui a été fusionné avec le temps partiel par la loi quinquennale ). Le travail à temps partiel annualisé représente une forme de flexibilité importante.

L'horaire à temps partiel présente deux originalités : la *durée du travail* comme la *répartition du temps travaillé* dans la semaine, le mois ou l'année peuvent être modifiées en cours de contrat sur la seule décision de l'employeur.

L'horaire à temps partiel peut être composé de deux éléments : un horaire de base et un horaire complémentaire.

- l'horaire de base constitue l'élément fixe,
- l'horaire complémentaire est laissé à l'appréciation de l'employeur qui fait travailler ou ne pas travailler selon les besoins de l'entreprise.

**Rappel** : les heures "complémentaires" sont les heures comprises entre l'horaire maximum à temps partiel fixé par le contrat de travail (< ou = à 32h par semaine) et la durée légale du travail (39h par semaine). Les heures "supplémentaires" sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail (+ de 39h).

Lorsqu'elles sont travaillées, les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires est considéré comme une faute.

Le législateur limite cependant l'utilisation des heures complémentaires :

- 1) le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié dans un même semaine ou un même mois est limité à 1/10ème de la durée contractuelle du travail, sauf accord collectif permettant d'atteindre le tiers de cette durée.
- 2) Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué au niveau de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle.

➤ les salariés à temps partiel sur une **base mensuelle** peuvent être amenés à effectuer des semaines à temps complet, ceci compte tenu de la répartition du travail prévue dans leur contrat. Dans cette hypothèse toutefois, la loi ne prévoit pas de possibilité de leur faire accomplir des heures au-delà de la durée légale, c'est à dire des heures supplémentaires.

➤ pour les salariés à temps partiel sur une **base annuelle**, au contraire, la loi prévoit explicitement la possibilité d'heures complémentaires **et d'heures supplémentaires** pendant les périodes travaillées et exclusivement au cours de ces périodes (dans la limite du 10ème ou du tiers de la durée du travail prévu dans le contrat).

### **Conditions d'utilisation du temps partiel :**

En principe l'employeur n'est pas obligé d'organiser le travail à temps partiel dans l'entreprise. *Il existe une seule exception à ce principe : les salariés peuvent imposer à l'employeur le travail à temps partiel à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.*

Toutefois, depuis 1991, la loi prévoit que les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à la demande des salariés. Ce sont les conventions collectives de branche ou les accords collectifs étendus qui doivent fixer les modalités de leur mise en place.

L'employeur a en revanche toujours la liberté d'organiser le travail à temps partiel dans l'entreprise. Les représentants du personnel ne disposent pas ici d'un droit de veto (différence avec la mise en place d'horaires individualisés); ils ont un droit à la consultation : avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le refus d'un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (sauf dans le cas où le travail à temps partiel constitue une alternative à un licenciement pour motif économique).

### Aides mises en place pour favoriser le temps partiel

- ♦ L'abattement de 30% de cotisations sociales patronales

Un abattement a été institué depuis 1992 sur une partie de la part patronale des cotisations sociales dans deux cas :

1. Embauche sous contrat à temps partiel à durée indéterminée,
2. Transformation de contrats à durée déterminée ou indéterminée à temps plein en contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Dans tous les cas, la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail à durée indéterminée doit être comprise entre 16 et 32 heures.

Le taux d'abattement est de 30 % sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et prestations du travail.

Il faut noter que la transformation d'emploi à temps complet en emploi à temps partiel doit s'accompagner obligatoirement d'une ou plusieurs embauches (dans un délai de 60 jours) sous contrat à durée indéterminée destinées à maintenir le volume des heures de travail aux contrats transformés, à moins qu'il s'agisse d'une alternative à un licenciement économique. Le développement du travail à temps partiel est donc explicitement lié à l'emploi.

- ♦ La convention d'aide au passage au temps partiel dans le cadre des plans sociaux.

Ce dispositif permet aux entreprises d'éviter un certain nombre de licenciements économiques, en accordant une allocation compensatrice aux salariés qui acceptent, dans le cadre d'une convention du Fonds National de l'Emploi, la transformation temporaire de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Elle prend la forme d'un complément de rémunération, pris en charge partiellement par l'Etat, qui a pour objet de compenser en partie la perte de rémunération liée à la réduction de l'horaire de travail.

Cette allocation complémentaire, qui s'ajoute au salaire correspondant à l'activité à temps partiel, est versée par l'entreprise au salarié pendant une durée maximale de 2 ans et représente 40% de la perte de rémunération brute horaire la 1ère année et 20% la 2ème année.

Les taux de participation de l'Etat évolueront dans une fourchette allant de 20% à 80%.

Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérant à la convention ne pourra dépasser 90% de leur rémunération nette antérieure.

♦ La convention de préretraite progressive

Elle permet, dans le cadre d'une convention Fonds National de l'Emploi (Ministère du Travail), le passage à mi-temps, ou à 40% du temps de travail initial, des salariés âgés de 55 ans et plus (jusqu'à 65 ans si le salarié n'a pas le nombre de trimestres requis pour obtenir la retraite à taux plein) et répondant à certaines conditions.

Le versement par l'Etat de l'allocation complémentaire aux salariés a, selon la situation de l'entreprise, pour contrepartie soit des embauches compensatrices, soit une participation financière.

En plus de la rémunération correspondant à son emploi à temps partiel, le salarié en préretraite progressive perçoit de l'Etat une allocation spéciale égale à 30% du salaire brut moyen des 12 derniers mois dans la limite du plafond de la sécurité sociale (l'allocation est de 25% pour la fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale).

La loi quinquennale a prévu la possibilité d'organiser la durée du travail pendant la période pluriannuelle où le salarié bénéficie de l'allocation, tout en respectant sur la durée totale le principe d'une réduction de 50% de l'horaire initial à temps plein.

La durée annuelle du travail du bénéficiaire ne pourra être supérieure à 80% , ni inférieure à 20% de la durée du travail antérieure annuelle à temps plein. Le salarié devra travailler *en moyenne* 50% de la durée du travail antérieure sur l'ensemble de la période de versement des allocations.

Le cadre maximal de l'organisation pluriannuelle sera de **5 ans**.

## **2.5. LA TENDANCE EN MATIÈRE D'HORAIRES FLEXIBLES**

Pour introduire une flexibilité dans les horaires, les entreprises ont à leur disposition différents mécanismes prévus par la loi, qu'elles peuvent adapter dans un sens plus favorable aux salariés par voie d'accord collectif d'entreprise.

Concernant la réduction du temps de travail, le législateur français n'a pas souhaité pour l'instant l'imposer d'une façon autoritaire et a laissé le soin aux partenaires sociaux d'en fixer les contours. Par un **accord national interprofessionnel du 30.10.1995**. Les partenaires sociaux ont conclu un accord-cadre sur l'organisation et la réduction du temps de travail, en renvoyant aux **branches professionnelles** le soin d'en négocier les applications concrètes. L'accord fixe des principes généraux mais invite également les branches à limiter l'usage des heures supplémentaires et à développer le temps partiel.

### ➤ La flexibilité dans l'entreprise : les mesures possibles

1. **Les modulations** : la répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre aux entreprises de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activité. Il existe actuellement 3 types de modulation. Elle sont mises en place par accord collectif.
  - **La modulation de type I.** Elle permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail autour de 39 heures (le principe est que les périodes de basse activité compensent les périodes de haute activité) sans imputer les heures effectuées au-delà de la durée légale sur le contingent libre d'heures supplémentaires. Toutefois elle ne dispense l'entreprise ni du paiement des majorations pour heures supplémentaires, ni du respect du repos compensateur : toutes les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires ouvrent droit à majoration et au repos compensateur, même si la moyenne de 39 heures est respectée sur l'année. Les durées maximales hebdomadaires de **48 heures**, ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines sont le butoir supérieur de cette modulation.
  - **La modulation de type II.** Elle permet de faire varier la durée du travail autour de 39 heures hebdomadaires, avec un maximum de **44 heures** par semaine (ou 48 heures si un accord de branche étendu le prévoit). Ici la durée hebdomadaire butoir est inférieure à celle prévue dans la modulation de type I, par contre l'entreprise sera **dispensée** du paiement des heures supplémentaires et du repos compensateur pour les heures effectuées au-delà de 39 heures. De plus, cette modulation devra donner lieu à une **contrepartie** négociée en terme de réduction du temps de travail, compensation financière ou d'emploi.
  - **La modulation de type III** (dite annualisation). Ici la référence est annuelle. Sur tout ou partie de l'année l'employeur pourra faire varier la durée du travail avec comme seule limite les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires : 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 46 en moyenne sur 12 semaines. L'accord d'annualisation devra donner lieu comme contrepartie obligatoire à une **réduction de la durée du travail**. Toutes les heures effectuées au-delà de ce nouvel horaire conventionnel (inférieur à 39 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année) ouvriront droit à majoration et au repos compensateur.
2. **Le temps partiel annualisé.** Le temps partiel se décline actuellement sous trois formes : le temps partiel hebdomadaire, le temps partiel mensuel et le temps partiel annuel.

Le temps partiel annualisé concerne les horaires des salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée du travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 ème à la durée du travail légale ou conventionnelle. Les salariés travailleront donc d'une façon intermittente sur l'année. Ces périodes d'inactivités doivent en principe être supérieures à la semaine (sinon il s'agirait du travail à temps partiel hebdomadaire), et supérieures au mois (sinon il s'agirait de travail à temps partiel mensuel). Le code du travail ne prévoit aucun horaire minimum à temps partiel, sauf lorsque l'employeur souhaite bénéficier de l'abattement de cotisations sociales (16 heures par semaine au minimum ou l'équivalent mensuel ou annuel).

## **2.6. LA RÉGLEMENTATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES <sup>44</sup>**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles donnent lieu à une rémunération majorée ou à un repos compensateur de remplacement, et certaines à un repos compensateur obligatoire. Elles sont toutefois limitées par les durées maximales autorisées, soit en ce qui concerne la durée hebdomadaire, 48 heures sur une même semaine, ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 a institué deux catégories d'heures supplémentaires : d'une part, les heures supplémentaires effectuées dans la limite d'un contingent annuel de 130 heures, sans autorisation de l'inspecteur du travail et, d'autre part, les heures supplémentaires effectuées au delà de ce contingent, nécessitant l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre de la semaine. Pour les huit premières heures supplémentaires, la majoration est de 25 %, elle est de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes .

## **2.7. LE SALAIRE MINIMUM**

Le salaire minimum a été créé en France par la loi du 11 février 1950 sous la forme du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Le SMIG était indexé sur la seule évolution des prix. Jusqu'en 1957, l'indexation n'était déclenchée qu'après une hausse d'au-moins 5 % par rapport à la précédente revalorisation. Le seuil de déclenchement de l'augmentation du SMIG a été ramené à 2 % en juin 1967.

Le SMIG a été remplacé en 1970 par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Le SMIC est indexé d'une part, sur les prix et, d'autre part, sur les salaires.

---

<sup>44</sup> CHAMBET-ROSSET M.C., BLOCH-LONDON C., Heures supplémentaires et modulation, *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 85-86, décembre 1992.

Chaque 1<sup>er</sup> juillet, le SMIC doit être augmenté d'au-moins la moitié de l'augmentation du taux de salaire ouvrier en francs constants par rapport au mois de juillet de l'année précédente. En plus de cette indexation, le SMIC peut bénéficier de « coups de pouce » complémentaires c'est-à-dire d'augmentations au-delà du minimum légal.

Le SMIC est un salaire horaire brut qui s'applique à tous les salariés (à la seule exception des travailleurs à domicile). Un taux réduit existe pour trois catégories de salariés : les apprentis, les salariés de moins de 18 ans travaillant depuis moins de 6 mois et les salariés ayant une capacité physique réduite. Pour un salarié dont la durée de travail correspond à la durée légale, le salaire minimum mensuel est égal à 169 fois le SMIC horaire. Ce minimum mensuel s'applique au salaire de base éventuellement majoré par les primes mensuelles de rendement.

Dans les années récentes, selon l'INSEE<sup>45</sup>, on estime à 10 % le nombre des salariés ayant vu leur rémunération modifiée par le relèvement du SMIC en juillet.

## **2.8. EVOLUTIONS RÉCENTES DE LA LÉGISLATION EN DROIT DU TRAVAIL**

Les changements les plus importants dans la législation du travail ont été apportés par **la loi quinquennale du 20 décembre 1993**.

Les thèmes essentiels de cette loi concernent l'emploi, le temps de travail, les représentants du personnel et la formation. La multitude des thèmes abordés explique l'importance et la complexité de cette loi.

En effet, sur de nombreux points la loi quinquennale a apporté des modifications visant souvent à élargir les bénéficiaires de mesures préexistantes, mais sans refondre les mesures dans leur ensemble pour les simplifier.

### ■ INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

- *délégués du personnel*. La loi quinquennale a allongé à deux ans la durée du mandat des D.P. Cette durée coïncide désormais avec la durée du mandat des membres du comité d'entreprise. L'employeur a l'obligation à présent de procéder tous les deux ans à l'organisation simultanée des élections des D.P. et des membres du C.E. Dans les entreprises de moins de 50 salariés le crédit d'heures des D.P. est ramené de 15 heures à 10 heures.

---

<sup>45</sup> INSEE, *Les salaires de 1991 à 1993 dans le secteur privé et semi-public*, n° 64, Juillet 1994.

- *fusion D.P./C.E.* La loi quinquennale a institué la possibilité pour les employeurs de mettre en place dans les entreprises de 50 à 199 salariés, une délégation unique du personnel : les délégués du personnel constituant également la délégation des salariés au C.E.
- *comité d'entreprise.* Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les informations économiques, financières et sociales communiquées par employeur sont simplifiées. De même la périodicité des réunions du C.E. est modifiée selon l'importance de l'entreprise : une fois par mois dans les entreprises de plus de 150 salariés ; une fois tous les deux mois si l'effectif est inférieur à 150 salariés. Auparavant la réunion devait avoir lieu une fois par mois quelque soit l'effectif de l'entreprise. Enfin, l'employeur a la faculté de se faire assister par deux collaborateurs lors des réunions du C.E.

Ces modifications vont dans le sens d'une simplification des instances de représentation du personnel. Le lien entre le système de représentation des salariés et l'emploi n'est pas prouvé, mais là encore la complexité du dispositif est parfois ressenti comme un obstacle à la création et au développement de l'emploi <sup>46</sup>

## ■ LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

- *salariés d'entreprises étrangères temporairement détachés en France.* La loi quinquennale a introduit dans le code du travail une disposition qui oblige les entreprises non établies en France, qui effectuent sur notre territoire une prestation de service et y détachent temporairement à cet effet certains de leurs salariés, de soumettre les intéressés aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés des entreprises de la même branche établies en France.

## ■ ORGANISATION DU TRAVAIL - TEMPS DE TRAVAIL

Les mesures relatives au temps de travail vont dans le sens de la souplesse, de la flexibilité et du développement du travail à temps partiel. Un effet positif sur l'emploi est attendu. Nous listons ici les modifications essentielles et les mesures nouvelles apportées par la loi quinquennale, dans la mesure où les dispositions sur le temps de travail ont constituées le noyau dur de cette loi.

---

<sup>46</sup> cf. Rapport Mattéoli, *Les obstacles structurel à l'emploi*, Septembre 1993

- *le repos compensateur pour heures supplémentaires*. Un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent. En l'absence de représentation syndicale dans l'entreprise, l'accord du Comité d'Entreprise permet d'appliquer cette mesure. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures ouvrent droit à un repos compensateur dont le taux passe de 20 % à 50 %.
- annualisation-réduction du temps de travail : c'est là la disposition essentielle en matière d'organisation du temps de travail et de flexibilité.

## CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE

En conclusion, on peut observer que le droit du travail français a évolué depuis une dizaine vers davantage de souplesse et de flexibilité : développement des contrats de travail à durée déterminée ; développement du travail à temps partiel et de diverses formes de modulation de la durée du travail en fonction de la charge de travail et de la conjoncture ; licenciement sans autorisation administrative.

Il serait difficile de considérer a priori le droit du travail comme un obstacle à l'emploi, mais sa grande complexité peut être considérée comme un obstacle. Cependant l'analyse fine de la relation droit du travail/emploi est peu faite.

**QUATRIÈME PARTIE :  
LES POLITIQUES PUBLIQUES  
D'EMPLOI**

## 1. DONNÉES DE CADRAGE

On regroupe sous le terme générique de politique d'emploi l'ensemble des actions visant « à réduire le poids du chômage, à en atténuer les effets et à lutter contre l'exclusion<sup>47</sup> ».

Flux cumulés sur l'année <sup>(1)</sup> (en milliers)	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Emploi marchand aidé</b>	<b>623</b>	<b>604</b>	<b>696</b>	<b>807</b>	<b>997</b>
Part dans le total des dispositifs	40 %	37 %	36 %	37 %	42 %
dont contrats de retour à l'emploi	99	99	101	124	188
contrats d'apprentissage	129	128	126	128	161
contrats d'insertion en alternance	215	194	170	153	183
<b>Emploi non marchand aidé (CES et contrats emplois consolidés)</b>	<b>337</b>	<b>456</b>	<b>558</b>	<b>630</b>	<b>699</b>
Part dans le total des dispositifs	22 %	28 %	29 %	29 %	29 %
<b>Actions de formation</b>	<b>517</b>	<b>483</b>	<b>524</b>	<b>494</b>	<b>429</b>
Part dans le total des dispositifs	33 %	29 %	27 %	22 %	18 %
stages adultes	318	312	344	313	298
stages jeunes	199	171	180	181	131
<b>Accompagnement des restructurations</b>	<b>77</b>	<b>111</b>	<b>168</b>	<b>264</b>	<b>244</b>
Part dans le total des dispositifs	5 %	7 %	9 %	12 %	10 %
dont conventions et congés de conversion		68	110	181	152
Allocations spéciales du FNE		39	46	58	56
<b>Total</b>	<b>1553</b>	<b>1654</b>	<b>1947</b>	<b>2196</b>	<b>2370</b>
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source DARES

(1) Il s'agit du nombre d'entrées dans les divers dispositifs de la politique de l'emploi, certaines personnes pouvant bénéficier de plusieurs mesures au cours d'une année.

Ce sont donc 2 370 000 personnes qui ont été concernées, en 1994, par les mesures d'aide à l'emploi et à l'insertion.

<sup>47</sup> ABROSSIMOV C., La politique de l'emploi, in *Les notices, La protection sociale en France*, La documentation Française, Paris, 1995.

### 1.1. LA DÉPENSE PUBLIQUE POUR L'EMPLOI

La Dépense Publique pour l'Emploi a représenté en 1994 un peu plus de 285 MdF. Cette masse financière recouvre des réalités très différentes : indemnisation du chômage, incitation au retrait d'activité, formation professionnelle continue, aides directes à l'emploi. La dépense pour l'emploi inclut les actions de politique d'emploi menées par le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, mais aussi par d'autres administrations : ministère de l'Aménagement du Territoire, ministère de l'Agriculture, ministère de l'Industrie...

Parmi les actions menées par les administrations autres que le ministère chargé de l'emploi, seules celles qui reposent sur un critère explicite de création ou de maintien de l'emploi ou encore de sortie du marché du travail, sont considérées comme éléments de la politique de l'emploi. Les politiques sociales comme le revenu minimum d'insertion ne sont pas prises en compte. De plus, il existe de nombreux financeurs : l'Etat (ministère du Travail principalement), les régions, l'UNEDIC et les entreprises.

Si l'on ne s'intéresse qu'à la part prise en charge par l'Etat au titre des mesures d'aides à l'emploi (hors indemnisation et retrait d'activité), le montant de la dépense s'établit à **89,1 MdF**.

A ceci il convient d'ajouter les exonérations non compensées par l'Etat et assumées par la Sécurité Sociale : le montant en est estimé à 12 MdF pour 1994. Devraient également s'y ajouter les exonérations fiscales (impôts sur le revenu) au titre des emplois familiaux : 3,5 MdF pour 1994, 4 MdF pour 1995 et 5,2 MdF pour 1996 (estimations)<sup>48</sup>. Le total serait donc de **104,6 MdF** pour 1994.

#### La dépense pour l'emploi comparée au P.I.B.

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Dépense pour l'emploi (milliards de francs courants)	202,1	218,2	239,0	261,7	286,3	285,7
Variation annuelle (en francs constants)	- 2,9%	4,4 %	6,1 %	7,0 %	7,2 %	+ 0.7
D.P.E. / P.I.B. (en %)	3,28	3,35	3,53	3,74	4,10	4.03

Source : MTEFP - DARES 1994

<sup>48</sup> Source : Direction de la Prévision, Ministère de l'Economie et des Finances

**Part des dépenses publiques pour l'emploi dans quelques pays de l'OCDE en pourcentage du PIB**

	Politiques actives (1)				Total	(2)	(1) + (2)
	Formation des adultes	Mesures en faveur des jeunes	Aides directes à l'emploi	Préretraites	politiques actives	Indemnisation du chômage et divers	TOTAL
Danemark (1992)	0,40	0,26	0,39	1,28	2,33	3,27	5,6
Belgique (1991)	0,14	0	0,55	0,75	1,44	2,26	3,70
Irlande (1991)	0,49	0,44	0,29	0	1,22	3,03	4,25
<b>France (1991)</b>	<b>0,35</b>	<b>0,23</b>	<b>0,11</b>	<b>0,47</b>	<b>1,16</b>	<b>1,59</b>	<b>2,75</b>
Italie (1990)	0,03	0,69	0	0,33	1,05	0,6	1,65
Espagne (1992)	0,08	0,06	0,32	0	0,46	3,18	3,64
Allemagne (1992)	0,59	0,06	0,52	0,49	1,66	1,56	3,22
Royaume-Uni (1992/93)	0,18	0,18	0,02	0	0,38	1,86	2,24
Grèce (1992)	0,18	0,03	0,09	0	0,3	0,86	1,16
Portugal (1992)	0,30	0,38	0,04	0,11	0,83	0,68	1,51
Pays-Bas (1992)	0,19	0,07	0,11	0	0,37	2,35	2,72

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Juillet 1993.

Comme le montre le tableau ci-dessus, la France a une position médiane par rapport aux autres pays de l'OCDE pour ce qui est de la part des dépenses publiques pour l'emploi dans le PIB.

On distingue généralement au sein de la Dépense pour l'Emploi deux catégories : les dépenses passives et les dépenses actives.

### **1.2. DÉPENSES PASSIVES ET DÉPENSES ACTIVES**

On classe dans les dépenses passives :

- l'indemnisation du chômage (dont l'évolution est déterminée évidemment par le nombre de chômeurs indemnisés, mais également par le niveau d'indemnisation : c'est ainsi que la part relative de l'indemnisation du chômage dans la DPE a baissé depuis la révision par l'UNEDIC des règles d'indemnisation en janvier 1994),

- le financement des retraits d'activité : pré-retraites totales ou des pré-retraites à temps partiel, qu'elles soient financées par l'État ou par l'UNEDIC.

Sont comptabilisés dans les dépenses « actives » :

- le financement des différents dispositifs d'aides à l'emploi,
- les dépenses de formation professionnelle continue.

Après quatre années de hausse (voir tableau ci-dessous), les dépenses passives ont diminué en 1994 du fait principalement de la baisse des dépenses d'indemnisation d'environ 6 % entre 1993 et 1994. En revanche, les dépenses actives ont connu en 1994 une légère augmentation qui reste très faible par rapport à celle des années précédentes.

### Taux de croissance annuels des dépenses actives et passives (en volume)

*En pourcentage*

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Dépenses passives</b>	+0,1	+5,2	+0,3	-0,6	-1,5	-5,0	+0,2	+4,6	+4,6	+2,9	-4,3
<b>Dépenses actives</b>	+3,8	+4,7	+14,7	+5,8	+7,6	+0,0	+10,9	+7,9	+9,9	+12,4	+1,0

*Source : Comptes de l'emploi, MTEFP-DARES*

## **2. MISE EN PERSPECTIVE HISTORIQUE DES POLITIQUES PUBLIQUES D'EMPLOI**

De nombreuses analyses ont souligné le caractère cyclique des politiques publiques d'aide à l'emploi<sup>49</sup>. Depuis 20 ans, en effet, on peut observer, selon les périodes, le développement de mesures avec des contreparties réelles de la part des employeurs (donnant-donnant), ou la mise en oeuvre de mesures sans aucune contrepartie. De la même manière, le niveau de sélectivité des mesures (ciblées sur des populations fragiles par exemple) a été extrêmement fluctuant au fil du temps. Ces évolutions s'appuient de façon privilégiée sur les indicateurs de « publics-cibles » beaucoup plus que sur des références explicites à des logiques d'intervention.

Ces politiques d'emploi se sont construites essentiellement à partir de données statistiques sur le chômage et de manière réactive face aux événements, davantage qu'à partir d'une explication du chômage. En outre, dès le début, ces politiques sont développées dans un contexte alliant un sentiment général d'impuissance et une obligation pour les pouvoirs publics de lutter contre la progression du chômage. Politiques pragmatiques donc, mais aussi politiques « sous contraintes » du fait des pressions des partenaires sociaux ainsi que d'autres acteurs au sein de la société : sur la baisse des charges sociales (pour le patronat), sur le maintien du SMIC et la protection des différents statuts (pour les organisations syndicales).

Cette approche pragmatique et sous contraintes a eu deux conséquences :

- **la sédimentation progressive de multiples dispositifs avec ou sans contrepartie, ciblés ou non,**
- **l'absence de choix explicite et de moyen terme en matière d'aide à l'emploi dans la mesure où l'approche a été essentiellement centrée sur les populations-cibles.**

On peut distinguer trois phases distinctes mais imbriquées dans la politique d'emploi menée en France par les pouvoirs publics. Ces trois phases correspondent à une montée en charge progressive de la dépense pour l'emploi.

---

<sup>49</sup> M.T. JOIN-LAMBERT (ed.), *Politiques sociales*, Presses de la FNSP, 1994

J. GAUTIER, B. GAZIER, R. SILVERA (ed.), *Les subventions à l'emploi : analyses et expériences européennes*, La documentation française, 1994

M. ELBAUM, Coût du chômage, dépenses passives, traitement social : quelles significations pour un redéploiement ?, *Droit Social*, Mai 1996.

### **2.1. LUTTE CONTRE L'EXCLUSION ET ALLÈGEMENT CIBLÉ DU COÛT SALARIAL (1977-1982)**

La première phase (1977-1982) correspond aux véritables débuts de la politique d'aide à l'emploi. L'année 1977 constitue une rupture dans le diagnostic porté par les pouvoirs publics sur la nature de la crise : son caractère jugé structurel suppose une politique de l'emploi centré sur la lutte contre les effets sociaux du chômage. L'ambition était véritablement contra-cyclique puisqu'il s'est agi de manière temporaire mais massive d'aider certaines catégories d'individus considérées comme fragiles. L'optique est toujours le plein emploi : l'objectif était de faire la jonction avec la reprise économique attendue et susceptible de résorber le chômage. Les dispositifs étaient essentiellement centrés sur les jeunes (les trois Pactes pour l'emploi des jeunes de Juillet 1977 à Juillet 1980, le « Plan Avenir Jeunes » de 1981-1982) puis se sont élargis aux chômeurs âgés de longue durée et aux femmes isolées. Il s'agissait principalement de mesures d'exonération de charges sociales avec ou sans contrepartie pour l'employeur.

### **2.2. TRAITEMENT SOCIAL ET DIMINUTION DE LA POPULATION ACTIVE (1982-1986)**

La seconde phase (1982-1986) correspond à une certaine remise en cause des mesures de subventions sans contrepartie, du fait de la politique de rigueur menée à cette époque. Dans cette optique, se développent des mesures mixtes alliant exonérations de charges sociales et formation des bénéficiaires (Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle en 1983, accent mis sur l'alternance en 1986). Parallèlement, des dispositifs massifs visant le renouvellement de la main d'oeuvre sont mis en place : pré-retraites (Contrats de solidarité en 1982-83). A partir de 1984, les pré-retraites deviennent une mesure de retrait d'activité. Enfin, le traitement dit social du chômage a pris une place de plus en plus importante par le biais, notamment, de la création des Travaux d'Utilité Collective (1985).

### **2.3. ALLÈGEMENT DU COÛT MOYEN ET DU COÛT MARGINAL DU TRAVAIL (1987-...)**

A partir de 1987, on peut distinguer, en matière d'aides à l'emploi, deux groupes de mesures : un premier groupe vise la réduction du coût moyen du travail, dans l'ensemble ou dans une partie des secteurs de l'économie; l'autre porte sur la réduction du coût marginal, de façon souvent transitoire, de certaines catégories de main d'oeuvre telles que les jeunes peu qualifiés, les chômeurs de longue durée, les salariés licenciés à l'occasion de la restructuration de certaines activités (sidérurgie...).

Les mesures de réduction du coût moyen du travail cherchent à permettre un développement du travail non qualifié considéré comme propice à l'emploi et ceci de façon durable. Le coût global du travail, tous secteurs confondus, est moyen en France par rapport aux autres pays de la zone OCDE ; toutefois le salaire direct moyen est relativement bas en France et les charges sociales sont plus élevées. Cette situation induit un fonctionnement social et un financement de la protection sociale moins efficaces, et peut contribuer à un dynamisme macro-économique faible ("coût fiscal et social", faible dispersion des salaires, etc.). Les mesures visent à réduire le poids du financement social sur le travail considérant que cette structure de financement de la protection sociale aggrave les effets du progrès technique et de la croissance de la productivité.

Parmi les mesures visant à baisser le coût moyen du travail, on peut citer l'abaissement des cotisations sociales familiales depuis quelques années avec un financement compensatoire par l'impôt (dit fiscalisation des cotisations familiales) ; on peut encore citer certaines mesures d'exonérations pérennes de charges sociales (exemple : sur le 1er salarié, publics prioritaires, etc.).

Cette troisième phase (à partir de 1987) correspond également à un nouveau développement des mesures d'allégement du coût salarial ciblées sur des populations fragiles mais, pour l'essentiel, sans contrepartie en termes de formation. L'objectif des mesures visant à réduire le coût marginal du travail est de modifier la structure du chômage en pratiquant une politique contre-sélective en faveur des catégories refusées par les entreprises. On suppose que la trop faible productivité de ces catégories leur ferme le marché du travail tant que le salaire minimum constitue le niveau plancher. Des mesures successives d'exonération et de subventions à l'embauche, combinées ou non, permettraient de contourner cet obstacle.

Ces mesures concernent principalement les jeunes sans qualification (exojeunes en 1991) et les chômeurs de longue durée (« Programme pour la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée » : 1987-89 ; opération « 900 000 chômeurs longue durée » ; Contrat de Retour à l'Emploi : 1990-95 ; Contrat Initiative Emploi : 1995). Parallèlement des mesures non ciblées sont mises en place pour favoriser la création d'emploi (exonération premier salarié 1989). Enfin des programmes d'insertion dans le secteur non-marchand sont développés (Travaux d'Utilité Collective : jusqu'en 1990 ; Contrat Emploi Solidarité : depuis 1990).

Il est important de souligner que ces évolutions se font par superposition successive des différentes mesures sans réévaluation globale du système (à l'exception de travaux d'experts ou d'universitaires). Dans cette perspective, le tableau actuel d'aides à l'emploi renvoie à cette pluralité de stratégies et d'objectifs. En outre, cette sédimentation des différents dispositifs rend le système difficilement réversible : les stocks aussi bien que les flux des bénéficiaires des différentes mesures ont peu à peu été intégrés comme des données permanentes au sein du fonctionnement du marché du travail, comme des chiffres de l'emploi et du chômage.

**2.4. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES PHASES DE LA POLITIQUE D'EMPLOI**

PHASE	PRINCIPALES MESURES	STOCK MOYEN ANNUEL DE BÉNÉFICIAIRES (JUSQU'EN 1993)	DPE/PIB (moyenne)
LUTTE CONTRE L'EXCLUSION ET ALLÈGEMENT CIBLÉ DU COÛT SALARIAL (1977-1982)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pacte pour l'Emploi des Jeunes (1977-80)</li> <li>• Plan Avenir Jeunes (1981-82)</li> </ul>	565.000	2.1%
TRAITEMENT SOCIAL ET RÉDUCTION DES RESSOURCES DE MAIN D'OEUVRE (1982-1986)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pré-retraites</li> <li>• SIVP (1984-92)</li> <li>• TUC (1985-90)</li> <li>• Mesures (FNE) d'accompagnement des plans sociaux (1984...)</li> </ul>	1.130.000	3.3%
ALLÈGEMENT DU COUT MOYEN ET DU COÛT MARGINAL DU TRAVAIL (1987-...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exo jeunes (1991-94)</li> <li>• Contrat de qualification</li> <li>• CES et CEC (1990-...)</li> <li>• CRE (1991-95)</li> <li>• CIE (1995-...)</li> <li>• Exo Première embauche (1989-...)</li> </ul>	1.800.000	3,6%

**3. LES MESURES ACTUELLES**

La mise en perspective historique souligne l'extrême diversité des mesures d'aide à l'emploi, relevant d'approches et de stratégies différentes développées au fil du temps. Il existe, de fait, des lignes de force au sein du système français d'aides à l'emploi qui, lorsqu'elles sont mises en lumière, permettent d'identifier plus précisément certains éléments de cohérence .

L'entrée par les logiques d'intervention qui sous-tendent la mise en oeuvre des mesures permet de replacer l'action de l'État dans son contexte, c'est à dire principalement la garantie de la cohésion sociale et la recherche de la compétitivité des entreprises et de la main-d'oeuvre (tant au niveau des compétences que des coûts de production).

On peut ainsi distinguer six logiques d'aide à l'emploi :

- la lutte pour l'insertion et contre l'exclusion,
- l'amélioration de l'employabilité et des compétences des personnes,
- les mesures d'encouragement au retrait d'activité et au « partage » du travail,
- l'aide à la création d'activités,
- les mesures concernant l'organisation des entreprises et la recherche de flexibilité,
- les mesures structurelles de réduction du coût du travail.

Dans les faits, il convient de noter que les dispositifs mis en oeuvre relèvent rarement d'une seule logique d'intervention. Par exemple, les stages pour les chômeurs (mesures visant à ajuster la demande de travail en fonction de l'offre et à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi) permettent momentanément de faire baisser les chiffres du chômage. D'une manière similaire, les contrats ayant comme contrepartie une obligation de formation constituent aussi un moyen décisif d'abaissement du coût moyen du travail. **La plupart des mesures sont donc des mesures « mixtes ».**

### **3.1. LES MESURES DE LUTTE POUR L'INSERTION ET CONTRE L'EXCLUSION**

Certaines mesures visent explicitement à opérer une discrimination positive au profit de certaines populations considérées comme fragiles risquant l'exclusion. Ces mesures trouvent leur légitimité dans le fait que l'État est le garant naturel de la cohésion sociale au niveau national et par conséquent de la prévention des risques majeurs d'exclusion sociale. Le chômage touche, en effet, de manière inégale les individus, et face à la progression du phénomène -générateur d'exclusion sociale - certaines mesures ont été développées de manière sélective et ciblée pour les **chômeurs de longue durée** d'une part, et **pour les jeunes sans qualification** d'autre part. Ces deux populations ont, en effet, comme

caractéristique commune d'être en position de faiblesse face aux exigences du marché du travail, il s'est donc agi de rendre très attractive leur embauche.

Les mesures de discrimination positive sont essentiellement des mesures d'allègement du coût du travail par le biais d'exonération de charges sociales. Elles peuvent concerner aussi bien le secteur marchand que le secteur non marchand.

Dans le secteur marchand, le Contrat Initiative Emploi (CIE), créé en août 1995 pour prendre la suite du Contrat de Retour à l'Emploi (CRE), vise à faciliter l'insertion professionnelle de chômeurs de longue durée. Il agit donc principalement d'agir sur la « file d'attente des chômeurs ». L'Aide au Premier Emploi des Jeunes (APEJ) vise à rendre attractif l'embauche de jeunes avec ou sans qualification. L'APEJ est constituée d'une prime forfaitaire versée mensuellement, le CIE combine, quant à lui, allègement du coût salarial et prime mensuelle.

D'une manière similaire, dans le secteur non-marchand, les Contrats Emploi Solidarité (CES) et les Contrats Emploi Consolidé (CEC) visent les chômeurs de longue durée et les jeunes. Ils se réduisent essentiellement à un allègement des charges sociales même si, à l'origine, il s'agissait de contribuer à la fourniture de services nouveaux. Il convient toutefois de noter que ces dispositifs semblent limiter la discrimination positive : parce qu'ils sont temporaires et donc précaires d'une part, mais surtout parce qu'ils n'offrent aucune solution d'accès à l'emploi plus définitif dans le cas des fonctions publiques.

En dernier lieu, il convient de prendre en compte les mesures visant à l'insertion par l'économie, mesures qui s'appuient sur le réseau des « *associations intermédiaires* » et des « *entreprises d'insertion* ». Ces mesures, d'un montant financier peu élevé mais concernant un nombre non négligeable d'individus, constituent un effort important centré sur les populations les plus fragiles.

Les mesures visant la discrimination positive de certaines populations considérées comme fragiles constituent un élément essentiel et légitime de la politique d'emploi. Elles concernent aussi bien le secteur marchand (CRE, CIE) que le secteur non-marchand (CES, CEC). Leur effet sur les créations d'emploi est faible mais elles visent davantage à prévenir les risques - réels - d'exclusion sociale.

L'ensemble de ces mesures constitue le plus gros volume en termes de bénéficiaires et en terme financier. C'est ainsi qu'en 1994, 1,6 millions de personnes ont été concernées par ces dispositifs. Elles génèrent (pour ce qui concerne le CIE) d'importants effets de substitution et, par conséquent, un nombre relativement faible de créations nettes d'emplois (environ 10% d'après les estimations de l'OCDE), mais ces constats reprennent simplement ce pourquoi ces aides sont faites. Les enjeux réels tiennent plutôt à leur ciblage (par quels critères définit-on qu'un individu est en risque d'exclusion ?) et à leur volume financier (n'y-a-t-il pas

des moyens moins coûteux voire plus efficaces pour lutter contre le risque d'exclusion sociale ?).

### Tableau récapitulatif des mesures pour l'insertion et contre l'exclusion

Mesures	Entrées 1993	Entrées 1994
Contrat de Retour à l'Emploi (CRE)	123.535	187.735
Contrat Initiative Emploi (CIE)		153.000 <sup>(1)</sup>
Aide au Premier Emploi des Jeunes	0	57.760
Contrat Emploi-Solidarité	622.532	673.114
Contrat Emploi Consolidé	6.419	24.609
Entreprises d'insertion	16.270	19.023
Associations intermédiaires <sup>50</sup>	557.031	720.639
Total	1.325.787	1.682.880

Source : DARES

(1) depuis août 1995

### 3.2. L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES

L'employabilité des jeunes et des chômeurs constitue un des leviers importants de lutte contre le chômage de manière à favoriser l'insertion professionnelle : il s'agit d'ajuster l'offre de travail (les qualifications et les compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi) à la demande des entreprises.

Dans ce contexte, les mesures qui visent à l'ajustement de l'offre et de la demande de travail s'appuient essentiellement sur le développement de la formation, qualifiante ou non. On peut distinguer deux types de dispositifs :

- ceux qui organisent la formation en alternance par de vrais contrats de travail en entreprise,
- et ceux qui s'appuient essentiellement sur des formations sous forme de stages.

a) Les dispositifs qui comportent un contrat de travail en entreprise sont principalement des mesures « mixtes » combinant allègement du coût du travail et contrepartie en terme de formation de la part des employeurs. Les contrats de

<sup>50</sup> Nombre de personnes mises à disposition

formation en alternance sont à ranger dans cette catégorie : les « contrats d'apprentissage », les « contrats de qualification » et les « contrats d'adaptation » s'appuient sur des aides publiques aux entreprises.

- b) Les dispositifs visant les demandeurs d'emploi s'appuient essentiellement sur des stages de formation. Les principales mesures sont les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) pour les chômeurs adultes et les stages de formation « jeunes » (Crédit Formation Individualisé) pour les jeunes chômeurs. Ces programmes correspondent à un volume financier relativement élevé mais en diminution lente. Ces dispositifs permettent de faire baisser les chiffres du chômage mais une évaluation exacte de leur impact en termes d'insertion professionnelle reste difficile. Il faut cependant noter que l'on est passé, au tournant des années 1990 d'une conception de la formation comme « remède miracle » à une conception qui privilégie le retour à l'emploi (avec, si besoin est, formation).

**Tableau récapitulatif des mesures pour l'amélioration des compétences**

Mesures	Entrées 1993	Entrées 1994
Contrat d'apprentissage	127.887	161.293
Contrat de qualification	95.008	115.581
Contrat d'adaptation	54.156	61.094
Contrat d'orientation	4.377	6.507
Stages - chômeurs adultes	313.501	299.309
Stages - chômeurs jeunes (CFI)	180.925	131.373
Total	775.854	775.157

Source : DARES

### **3.3. LES MESURES D'ENCOURAGEMENT AU RETRAIT D'ACTIVITÉ**

En termes de volume financier et de nombre de bénéficiaires, les mesures de gestion du marché du travail arrivent en deuxième position après les mesures visant à la discrimination positive de certaines catégories d'individus. Ces dispositifs sont centrés sur la gestion des flux et des stocks de main-d'oeuvre sur le marché du travail (les demandeurs d'emploi réels ou potentiels) et visent explicitement à réduire le nombre de chômeurs.

Ces mesures visent, de fait, principalement à partager le travail en période de faible création nette d'emplois, ou à promouvoir la création d'activités nouvelles. Elles s'appuient notamment sur :

- **le retrait anticipé d'activité (pré-retraites du Fonds National de l'Emploi, ARPE),**
- **l'encouragement au développement du temps partiel (pré-retraites progressives ou PRP, aide au développement du temps partiel par un abattement de cotisations sociales ),**
- **le maintien de l'emploi en période de baisse conjoncturelle de l'activité d'une entreprise (chômage partiel)**

Les mesures visant le retrait anticipé d'activité (et principalement le dispositif de préretraite FNE) sont génératrices d'inertie pour les comptes de la Dépense Pour l'Emploi (DPE). Les dépenses engendrées par les entrées au sein de ces dispositifs s'étalent sur plusieurs années. Les pré-retraites FNE permettent de réduire le volume du chômage en diminuant la population active. L'ARPE, mise en place par les partenaires sociaux dans le cadre de l'UNEDIC, vise à favoriser le départ des salariés les plus âgés en échange d'embauches.

Les mesures visent à favoriser une autre répartition du travail dans un contexte de faibles créations nettes d'emploi. Les Pré-retraites progressives ainsi que l'abattement de charges sociales en cas de passage ou d'embauche à temps partiel encourage une répartition différente du travail entre les salariés.

Les mesures de maintien de l'emploi (notamment l'indemnisation du chômage partiel) ont comme objectif de protéger le marché du travail contre les fluctuations souvent imprévisibles de l'activité des entreprises.

### **3.4. LES MESURES D'AIDE À LA CRÉATION D'ACTIVITÉ**

Au sein de la Dépense Publique pour l'Emploi, seule l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise (ACCRE) relève de cette catégorie. L'Aide aux Chômeurs Créateurs ou repreneurs d'Entreprise vise à dynamiser le marché du travail en favorisant la création d'entreprises comme solution alternative à la recherche d'un emploi salarié. L'ACCRE est une mesure qui correspond bien à l'évolution actuelle des formes de l'emploi et à la nécessité ressentie dans tous les pays de rendre les demandeurs d'emploi plus actifs.

Une autre mesure, non comprise dans le DPE, vise cet objectif : il s'agit de l'aide apportée aux emplois familiaux ou emplois de service aux particuliers.

Depuis la mise en place en 1992, du dispositif d'incitation au développement des emplois familiaux et la création du chèque emploi service, la population des employeurs utilisateurs de la mesure a connu une hausse très importante. Le champ de l'emploi familial renvoie à trois types d'activité : la garde d'enfants, la garde de personnes âgées et enfin le ménage. Selon une étude la DARES<sup>51</sup>, on peut estimer que les 200 000 emplois créés ont été occupés par environ 60 000 nouveaux salariés qui proviennent à 40 % ou 45 % du chômage et à 50 % ou 55% de l'inactivité.

Cette incitation, qui prend la forme d'une exonération fiscale pour les particuliers employeurs, représente des sommes très importantes (4 milliards de francs en 1994) et est très discutée. A côté du champ de l'emploi familial, on observe le développement d'emplois dans les services de proximité aidés tout à la fois par l'Etat et par les Collectivités Locales (dans le cadre des PLIE). Ces emplois sont exercés le plus souvent dans un cadre associatif

**Tableau récapitulatif des mesures de gestion du marché du travail**

Mesures	Entrées 1993	Entrées 1994
Préretraite FNE	58.060	55.806
ARPE <sup>(1)</sup>	0	0
Préretraite progressive	8.901	15.938
Abattement Temps Partiel	182.706	215.189
Chômage partiel	nd	nd
ACCRES	52.857	78.797
Total	302.524	365.730

Source : DARES

(1) Dispositif créé en 1996

### **3.5. LES MESURES CONCERNANT L'ORGANISATION DES ENTREPRISES ET LA RECHERCHE DE LA FLEXIBILITÉ**

Depuis 1987, des possibilités de modulation de la durée existent. Mais c'est seulement avec la loi quinquennale sur l'emploi de 1993 que l'organisation du travail au sein des entreprises est considérée comme ayant un impact sur l'emploi différentes possibilités sont offertes aux entreprises :

<sup>51</sup> ZILBERMAN S., L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994, *Premières synthèses*, n° 109, août 1995.

- l'annualisation complète de la durée du travail (cf. chapitre sur la législation du temps de travail) ;
- le travail à temps partiel annualisé ;
- le développement du travail à temps partiel aidé ;
- la réduction de la durée du travail : une modification législative récente (loi du 30 mai 1996) vient de compléter ce dispositif en prévoyant pour toute entreprise réduisant de 10 % ou 15 % la durée du travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle et créant des emplois une aide de l'Etat. En cas de réduction du temps de travail de 10 %, l'aide de l'Etat interviendra sous la forme d'une exonération de charges sociales de 40 % la première année ; en cas d'une réduction de 15 %, l'exonération sera de 50 % la première année. Dans les deux cas, l'exonération sera ensuite de 30 % pendant 7 ans.

### **3.6. LES MESURES STRUCTURELLES DE RÉDUCTION DU COÛT DU TRAVAIL**

Les mesures visant à alléger le coût moyen du travail sont, par nature, peu ou pas sélectives, même si dans les faits, elles concernent essentiellement les salariés peu qualifiés et rémunérés autour du SMIC. Les effets de telles mesures se mesurent dans le moyen terme et non dans la baisse immédiate du volume de chômage.

La ristourne de cotisations sociales sur les bas salaires et le processus de fiscalisation progressive des allocations familiales, constituent un dispositif agissant structurellement sur le coût du travail, relativement coûteux pour les finances publiques mais important pour l'avenir.

D'autres mesures comme l'exonération pour l'embauche du premier, deuxième, troisième et onzième salarié visent à abaisser le coût moyen du travail.

De nombreux travaux, ainsi que des constats statistiques (les créations d'emplois proviennent pour l'essentiel des créations nouvelles d'activités ; l'emploi se développe dans les toutes petites entreprises) montrent que c'est le modèle de l'emploi qui change dans nos sociétés <sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> cf. Bernard Brunhes Consultants, *L'Europe de l'Emploi*, Ed. d'Organisation, 1994 et Bernard Brunhes, *Les habits neufs de l'emploi*, Ed. Nils, 1996

**Tableau récapitulatif des mesures de baisse du coût du travail**

Mesures	Entrées 1993	Entrées 1994
Exonération 1er salarié	75.116	87.576
Exonération 2ème et 3ème salarié	5.206	10.361
Baisse des charges sur les bas salaires	(3.500.000)	(3.500.000)
Total	80.322	97.937

Source : DARES

#### **4. ELEMENTS D'EVALUATION MICRO-ECONOMIQUE, MESO-ECONOMIQUE ET MACRO-ECONOMIQUE DES AIDES A L'EMPLOI**

##### **4.1. EFFETS MACRO-ÉCONOMIQUES**

L'évaluation des effets macro-économiques des mesures d'aide à l'emploi est faite à partir de modèles macro-économétriques d'inspiration keynésienne qui n'intègrent pas l'arbitrage emploi-salaires. Ces modèles (INSEE, OFCE, Direction de la Prévision - Ministère de l'Economie) mettent en oeuvre des relations d'accélération de la demande, de tension sur les salaires (effet Phillips) et d'interactions avec la balance des paiements. Compte tenu des hypothèses théoriques, les résultats concernant par exemple le nombre de chômeurs évités sont minorés. Un autre parti pris théorique prenant en compte le chômage classique aurait abouti à un nombre de chômeurs évités beaucoup plus important.

Compte tenu de ces remarques préalables, les estimations macro-économétriques donnent des résultats intéressants, la politique de l'emploi depuis une vingtaine d'années aurait permis d'éviter le chômage à des centaines de milliers de personnes. Toutefois, les mécanismes de régulation macro-économique auraient contribué à accroître considérablement les déficits publics.

Les effets nets ex ante seraient importants pour les mesures de type "stages et emplois non marchands". Ce type de mesures en créant des emplois de façon exogène ou en diminuant directement la population active limitent les effets pervers et de déperdition. Toutefois, ces mesures provoquent une hausse modérée des salaires et, par suite, du fait de la contrainte extérieure, un relatif ralentissement de l'activité économique.

A la différence des mesures de type "stages et emplois non marchands", les subventions à l'emploi dans le secteur marchand ont des effets nets ex ante faibles mais des effets macro-économiques positifs avec, du fait de la baisse du coût du travail, des effets de compétitivité-prix. Les études conduites en France, mais également dans différents pays européens, aboutissent à un effet de « créations nettes d'emploi » compris entre 10 et 20 %<sup>53</sup>.

D'un point de vue prospectif, les modèles Mosaïque et Amadeus présentés dans le rapport du XI<sup>ème</sup> Plan "Choisir l'emploi" simulent l'impact macro-économique au bout de cinq ans d'une franchise de cotisations sociales (compensée par une hausse de "cotisation sociale généralisée"). Selon le modèle Mosaïque (OFCE) au bout de cinq ans, le PIB marchand n'aurait augmenté que de 0,5 % ; les prix à la consommation auraient baissé de 2,5 % ; l'emploi total aurait augmenté de 70 000, l'investissement des entreprises de 2,5% et le chômage aurait diminué de 50 000, la consommation des ménages de 0,4 %.

Selon le modèle Amadeus (INSEE), les effets au bout de cinq ans seraient nettement plus positifs : le PIB marchand aurait augmenté de 1,7 %, l'emploi total de 250 000, l'investissement des entreprises de 4,1 %, la consommation des ménages de 0,6 % ; le chômage diminuerait de 210 000, les prix du PIB marchand de 2 % ; les prix à la consommation resteraient stables.

La différence entre les deux estimations est liée à la prise en compte d'hypothèses dans certaines équations de comportement. Les diverses hypothèses discutées en France ces dernières années ont été estimées et donnent des résultats relativement modestes eu égard au montant des transferts financiers nécessaires.

L'impact macro-économique, discuté, fait apparaître essentiellement une hausse modérée de la croissance et des prix (effet Phillips), un accroissement des déficits publics (et peut-être des taux d'intérêt), une baisse relative du chômage et une création d'emploi peu importante. En définitive, il apparaît difficile du fait de la complexité des interactions entre les différents effets macro-économiques, d'estimer l'impact macro-économique global des mesures d'incitation à l'embauche.

---

<sup>53</sup> Voir GAUVIN A., Une analyse de l'efficacité des politiques d'emploi, *Commissariat général du Plan*, 1992.

## **4.2. EFFETS SECTORIELS**

Les incitations à l'embauche semblent avoir une efficacité réelle dans les secteurs à faible productivité et à fort turn over : services aux ménages, commerce, bâtiment, services non marchands. Inversement l'industrie est peu concernée. L'importance de la réduction du coût du travail peut être à l'origine de ce succès relatif : les entreprises de ces secteurs ont une faible intensité capitalistique et montrent une sensibilité certaine au coût du travail, notamment du travail peu qualifié. Par ailleurs, redoublant les effets sectoriels, la sensibilité au coût du travail dépend de la taille des entreprises. On observe ainsi que les entreprises utilisatrices de contrats aidés sont majoritairement des « TPE », très petites entreprises. Ainsi 67 % des entreprises utilisant des CIE (Contrats Initiative Emploi) ont moins de 10 salariés.

L'évolution de long terme de la productivité des services est de l'ordre de 2 % par an. Sans que les observations soient statistiquement significatives, il est possible que la productivité ait fléchi dans les activités de service aux ménages ainsi que le commerce (hôtels - restaurants, ...). Au contraire, dans l'industrie, le trend de productivité a suivi un cycle habituel, sans impact apparent des dispositifs d'incitation ou à l'embauche.

Les effets sectoriels sont donc très différenciés, et dépendent largement de la sensibilité des entreprises au coût du travail. En moyenne le taux de productivité ne semble pas avoir été affecté par les transferts financiers occasionnés par les embauches de salariés peu qualifiés, exception faite des secteurs à faible productivité (services aux ménages, bâtiment, commerce).

## **4.3. EFFETS MICRO-ÉCONOMIQUES**

L'effet micro-économique des mesures d'aides à l'emploi est relativement bien estimé à l'aide d'enquêtes<sup>54</sup> réitérées auprès des employeurs. L'éventuelle modification des comportements d'embauche des employeurs a été approchée depuis plusieurs années par des estimations d'experts, des études monographiques et des enquêtes d'opinions d'employeurs.

---

<sup>54</sup> BARON C., BUREAU M.C., NIVOLLE P., "Différents usages par les entreprises des contrats de retour à l'emploi", in MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DARES, "Chômage de longue durée et évaluation des politiques d'emploi", Travail et Emploi, n°55, janvier 1993, p. 20-29.

GAZIER B., SILVERA R., "Les réactions des entreprises face aux mesures de la politique d'emploi : allègement du coût salarial et incitation à l'embauche", Revue d'Economie Sociale, 1992.

TUCHZIRER C., "Les chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises : l'exemple du contrat de retour à l'emploi", in MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DARES, "Chômage de longue durée et évaluation des politiques d'emploi", Travail et Emploi, n°55, janvier 1993, p. 40-49.

De manière logique les dispositifs qui permettent les plus fortes réductions de coût salarial donnent lieu au plus fort effet emploi, toutes choses égales par ailleurs. On doit toutefois considérer que dans une proportion élevée les embauches sont d'abord liées à demande anticipée et qu'une subvention à l'embauche vient principalement augmenter les marges des entreprises (effet d'aubaine).

L'effet sur le chômage des aides à l'emploi dépend aussi des caractéristiques propres des demandeurs d'emploi qui peuvent bénéficier d'une subvention : on observe en effet que plus un dispositif est sélectif, c'est-à-dire réservé à un public prioritaire, plus l'effet sur le chômage est élevé ; inversement une subvention temporaire ouverte pour toute une classe d'âge, par exemple, conduit à des effets d'aubaine forts et un taux de flexion important, c'est-à-dire une faible efficacité.

Des études longitudinales convergentes<sup>55</sup> ont montré que l'effet des dispositifs d'incitation à l'embauche est faible sur la fluidité du marché du travail. Ainsi la probabilité d'accès ou de retour à l'emploi n'est guère modifiée pour les différentes catégories de chômeurs entre 1982 et 1991 alors que la conjoncture et les dispositifs d'emploi subventionnés ont considérablement évolué durant la période.

Ce phénomène décevant tient probablement au fait que les dispositifs d'incitation à l'embauche sont ouverts à des demandeurs d'emploi qui auraient accès de toute façon à l'emploi. Ainsi les individus en voie d'exclusion ne sont pas les principaux bénéficiaires des dispositifs publics sauf si ceux-ci sont extrêmement massifs pour absorber l'essentiel de la demande d'emploi visée, ou s'ils sont réservés réellement à des publics prioritaires. Dans ce dernier cas, on constate une meilleure insertion.

Au total, on observe une efficacité non négligeable mais la déperdition est considérable (effets d'aubaine et de substitution). L'amélioration de la fluidité du marché du travail reste incertaine mais ceci peut être lié au conflit d'objectifs entre la sélectivité des mesures (efficaces en terme de fluidité) et l'importance des effectifs bénéficiaires.

On peut supposer que la pérennisation d'une mesure de réduction du coût du travail modifie les plans d'embauche des employeurs et les incite à une moindre augmentation de productivité. Il est possible toutefois qu'une partie d'entre eux veuille alors remplacer des salariés anciens et relativement coûteux par des salariés récemment embauchés et subventionnés (effet de substitution). Un tel phénomène est évidemment plus marqué dans les activités à faible qualification du travail.

---

<sup>55</sup> GELOT D., SIPRES N., "Entre réinsertion et exclusion : logiques des itinéraires des chômeurs de longue durée", in MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DARES, "Chômage de longue durée et évaluation des politiques d'emploi", Travail et Emploi, n°55, janvier 1993, p. 6-19.  
NICOLE-DRANCOURT C., Le labyrinthe de l'insertion, La Documentation Française, 1992.  
TRESMONTANT R., "Chômage : les chances d'en sortir", Economie et statistique, n°241, mars 1991

## CONCLUSION DE LA QUATRIEME PARTIE

1. En matière d'effort national consenti pour l'emploi (quelles que soient les différentes manière de le mesurer), la France se situe dans la moyenne européenne : le pays dépense plus pour l'emploi que le Royaume-Uni, mais moins que l'Allemagne ou la Suède.
2. L'équilibre entre les dépenses passives (indemnisation du chômage et retraits d'activités) et les mesures actives est presque atteint, et là encore, la France se situe maintenant (depuis 1994) dans la moyenne européenne.
3. Les dispositifs d'aides à l'emploi Français pèchent par leur nombre, leur complexité, leur instabilité et surtout par le fait que les aides françaises à l'emploi sont distribuées par une multitude de canaux institutionnels et donc une multitude de guichets. Il semble que les responsables administratifs et politiques Français n'aient jamais pris la mesure de l'ampleur des réorganisations qui seraient nécessaires pour rendre le système français efficace, et réellement au service des entreprises et des demandeurs d'emploi. **En matière d'aides à l'emploi, les conditions de mise en oeuvre et de gestion comptent autant que les mesures elles-mêmes.**
4. Au plan économique et en théorie, l'effet des incitations à l'embauche est significatif concernant le travail peu qualifié : les estimations économétriques montrent qu'une baisse du coût des bas salaires produit une croissance de l'emploi et une réduction du chômage. Les décisions consistant à conduire désormais une politique structurelle de baisse du coût du travail sont trop récentes (1993 : allègement des charges sociales générales sur les bas salaires et début de fiscalisation des allocations familiales) pour qu'une évaluation puisse en être faite. Par ailleurs, il est relativement difficile d'en isoler les effets sur la création d'emploi. Le gouvernement français a confié au CSERC la mission de conduire une telle évaluation.
5. Les évaluations portées sur les dispositifs d'aides à l'emploi vont globalement dans le même sens : ils sont coûteux pour les finances publiques mais permettent d'éviter un volant significatif de chômage et facilitent l'accès à l'emploi ou la réinsertion d'une partie des individus éloignés du marché du travail.

De nombreux arguments permettent de penser qu'au delà des effets estimés au plan macro-économique, les incitations à l'embauche correspondent à un transfert important en faveur des entreprises (près de 1% de PIB actuellement) et conduisent à des modifications de comportements des employeurs.

Cet impact micro-économique peut aussi améliorer la fluidité du marché du travail en facilitant la réinsertion de chômeurs de longue durée, l'insertion de jeunes non qualifiés et en général des "publics prioritaires" : des emplois peuvent être offerts, grâce à une réduction de leur coût salarial, à des individus considérés comme trop loin du monde du travail. Ce résultat, important du point de vue social et pour le fonctionnement structurel du marché du travail, n'apparaît pas cependant suffisant pour modifier la structure du chômage en faveur des publics les plus exclus.

**CINQUIÈME PARTIE :  
LES AUTRES POLITIQUES  
AYANT UN IMPACT SUR  
L'EMPLOI**

## 1. LE COIN FISCAL ET SOCIAL

Le « coin fiscal et social » est l'écart entre le coût pour l'employeur d'une heure de travail et le pouvoir d'achat de la rémunération disponible de cette heure de travail pour le salarié. Le « coin fiscal et social » est une mesure de la taxation du travail. En France, l'augmentation du « coin fiscal et social » ne s'est pas entièrement répercutée sur le coût du travail, une partie s'étant traduite par un ajustement à la baisse des salaires nets.

Le « coin fiscal et social » est une notion avant tout micro-économique qui dépend du niveau de qualification et donc de rémunération du travailleur mais aussi de sa situation familiale. Le « coin fiscal et social » est constitué de prélèvements proportionnels (cotisations maladie), dégressifs (cotisation retraite), progressifs (Impôt sur le revenu, contribution sociale généralisée) et dans certains cas de la taille du ménage (quotient familial de l'impôt sur le revenu).

### Coin fiscal et social sur le travail salarié en France (Cotisations sociales + impôt sur le revenu - prestations familiales - allocation logement) - Année 1994

	Personne seule		Couple avec 2 enfants	
	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen
<b>SMIC</b>	62.8	37.9	50.1	12.7
<b>Ouvrier qualifié</b>	55.3	49.8	56.3	32.9
<b>Salaire moyen</b>	59.3	51.0	64.5	38.2
<b>Cadre supérieur</b>	61.6	55.4	53.1	46.3
<b>Cadre dirigeant</b>	70.1	64.7	70.1	60.2

Source : Direction de la Prévision, Ministère de l'Economie et des Finances

Comme le montre le tableau ci-dessus, le CFS marginal est supérieur au CFS moyen. L'écart entre CFS marginal et CFS moyen est particulièrement important pour les salariés au SMIC. On peut se demander si les prélèvements fiscaux et sociaux, en particulier sur le travail peu qualifié, ne constituent pas un obstacle à l'emploi en entraînant d'une part, une forte substitution du capital au travail par les entreprises et, d'autre part, une désincitation des travailleurs à entrer sur le marché du travail.

L'effet du coin fiscal sur le chômage dépend des mécanismes du marché du travail et de l'ampleur des relèvements de taux. Une étude de T. Tyrvainen<sup>56</sup> sur 17 pays montre que la France a la plus mauvaise combinaison des pays étudiés. Elle se caractérise par un degré élevé de résistance du salaire réel à l'augmentation du taux de cotisation et une forte augmentation du coin fiscal.

Comme le montre un rapport du Commissariat Général du Plan<sup>57</sup>, tandis que le coût du travail a été peu influencé par l'accroissement du « coin fiscal et social » depuis 20 ans le coût relatif du travail non qualifié a augmenté sous l'effet du « coin fiscal et social ». Cela a vraisemblablement eu un effet négatif sur l'emploi peu qualifié qui se caractérise par une demande de travail des entreprises assez sensible au coût.

De plus, le système fiscal français qui est favorable à l'investissement capitalistique incite les entreprises à substituer du capital au travail.

## **2. LA PROTECTION SOCIALE**

### **2.1. SPÉCIFICITÉS DE LA PROTECTION SOCIALE**

Le texte fondateur de la Sécurité sociale française du 4 octobre 1945 se caractérise par la recherche d'un compromis entre ceux qui souhaitent un système universel reposant sur le principe de la solidarité nationale et ceux qui préfèrent le maintien de régimes professionnels distincts reposant plus sur la solidarité de groupe et le principe assurantiel que sur la solidarité nationale.

---

<sup>56</sup> TYRVAINEN T., Wage determination in the long run, real wage resistance and unemployment : multivariate analysis of cointegrating relations in 10 OECD economies, *Article pour l'étude « Emploi et chômage » de l'OCDE*, 1994. T. TYRVAINEN s'attache à mesurer l'effet de la résistance des salariés à la baisse des salaires nets et les effets du coin fiscal sur les coûts réels du travail et sur le chômage. Si les salariés acceptent spontanément qu'une augmentation du coin fiscal soit aussitôt compensée par une baisse du salaire réel, celle-ci n'a pas d'effet sur l'équilibre économique général. Par contre, si les salariés ont un comportement de « résistance », cette augmentation du coin fiscal peut conduire à une augmentation du chômage.

<sup>57</sup> Commissariat Général du Plan, *Coût du travail et emploi : une nouvelle donne*, groupe « Perspectives économiques » présidé par Gérard Maarek, La Documentation Française, 1994.

La protection sociale renvoie au système de retraite, aux prestations familiales, à l'assurance chômage et maladie. Ces systèmes de protection sociale combinent trois fonctions : une fonction de report dans le temps, une fonction assurantielle et une fonction de solidarité. L'importance de ces fonctions varie selon le système concerné.

Le système de retraite assure principalement une fonction de report dans le temps et de solidarité entre les générations. Les prestations familiales répondent à un objectif de redistribution tandis que l'assurance-chômage et maladie ont essentiellement une fonction assurantielle. Il est toutefois en pratique difficile de distinguer les prestations selon leur fonction de report, d'assurance et de redistribution.

Le système français de protection sociale redistribue un montant très important de prestations qui s'élevaient en 1994 à environ 2200 milliards de francs, soit près de 1,5 fois le montant du budget de l'Etat. Ces prestations sont en très forte croissance : entre 1985 et 1990, elles ont progressé à un rythme annuel moyen de plus de 6 %, et de 6,3 % depuis 1990<sup>58</sup>.

#### **Croissance des prestations sociales françaises entre 1950 et 1993**

*En %*

<b>Dépenses de protection sociale</b>	<b>1950</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>1993</b>
<b>dans le PIB</b>	10	13.8	19.2	26	28.7	30.1
<b>dans le revenu disponible brut des ménages</b>	16	19	25.3	35.5	40.6	~ 41.5

*Sources : Comptes de la nation, comptes de la protection sociale et Eurostat*

Entre 1950 et 1993, la part des dépenses de protection sociale dans le PIB a triplé, passant de 10 % à un peu plus de 30 %. Trois catégories de facteurs expliquent cette évolution : le vieillissement de la population, l'extension de la couverture sociale et l'amélioration des prestations ainsi que le ralentissement de la croissance économique qui, du fait de l'extension de la précarité et de la pauvreté, génère des dépenses nouvelles et réduit les dépenses.

<sup>58</sup> Les notices, *La protection sociale en France*, La documentation Française, Paris, 1995.

## 2.2. UN MODE DE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE DÉFAVORABLE À L'EMPLOI ?

Le financement de la Sécurité sociale est essentiellement assuré par des cotisations recouvrées pour le régime général par les unions de recouvrement de la Sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF). Elles sont calculées sur les rémunérations et supportées par les salariés et les employeurs, sauf les cotisations d'allocations familiales et d'accidents du travail qui pèsent uniquement sur les employeurs.

La protection sociale en France se caractérise par un financement qui repose en grande partie sur des cotisations calculées sur les salaires. Cela s'explique par l'importance de la Sécurité sociale dont le financement est principalement d'origine professionnelle. Cette conception française de la protection sociale obéit à une logique d'assurance dans laquelle les prestations sont majoritairement contributives (les cotisations dépendent du niveau de salaire des travailleurs).

### Provenance du financement des prestations sociales

En % du total des recettes	1981	1990	1993
<b>Cotisations</b>	78.4	80.3	77.5
<b>Total impôts, taxes et contributions publiques, dont :</b>	17.9	17.4	19.5
<b>Impôts et taxes affectés</b>	2.3	3.5	5.6
<b>Contributions publiques</b>	15.6	13.9	13.9

Source : *Comptes de la protection sociale*

Comme le montre le tableau ci-dessus, le financement du système de protection sociale français est aux 4/5 contributif. De ce point de vue, la France se distingue des autres pays de l'Union Européenne. La part des dépenses sociales financées par des recettes budgétaires et fiscales est en moyenne de 10 points plus élevée en France et, en matière de cotisations sociales, la part des employeurs est plus importante que celle des salariés. En 1993, les employeurs supportaient 59 % des cotisations effectives contre 33 % pour les salariés<sup>59</sup>. Précisons ici que depuis quelques années, on assiste à un rééquilibrage entre les parts patronales et salariales en faveur des premières.

<sup>59</sup> Les notices, *La protection sociale en France*, La documentation Française, Paris, 1995.

Ce mode de financement faisant une part très importante aux cotisations dans le financement de la protection sociale française fait souvent l'objet de critiques. On peut distinguer trois critiques principales :

- a) Les cotisations sociales pèsent sur les charges et la compétitivité des entreprises soumises à une concurrence internationale qui va en s'intensifiant. Cette critique est à relativiser. Certes, la part des prélèvements sociaux est élevée en France et supérieure à celle des autres pays de l'Union Européenne. Toutefois, le coût global du travail en France, qui est un des éléments essentiels de la compétitivité-prix, se situe dans la moyenne par rapport aux autres pays de l'OCDE. Par contre, la France se caractérise par un niveau de salaire net comparativement plus faible que dans les autres pays de l'Union européenne, ce qui retentit sur la consommation intérieure.

Le mode de financement de la protection sociale n'affecte donc pas significativement la compétitivité-prix des entreprises françaises. Par contre, il explique la faible part du salaire net dans le coût total du travail. Par ailleurs, les critiques qui insistent sur le rôle négatif des cotisations sociales dans la compétitivité des entreprises raisonnent uniquement en termes de compétitivité-prix. Or, de nombreux travaux en économie ont montré l'importance des facteurs qualitatifs dans la concurrence internationale.

- b) La part très importante des cotisations dans le financement de la protection sociale aurait un impact négatif sur l'emploi, en particulier sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés du fait du renchérissement relatif des salaires que cela entraîne. Le financement de la protection sociale en renchérisant le facteur travail entraînerait la substitution du capital au travail. Cela peut avoir un impact important pour les entreprises ayant une faible intensité capitaliste et donc employant une main d'oeuvre peu qualifiée. Les coûts de personnel représentent alors la plus grande partie des coûts de revient. Pour ces entreprises, le coût des prélèvements sociaux est disproportionné par rapport à ce qu'elles représentent dans le revenu national. Cela pénalise l'utilisation de la main d'oeuvre et par là même incite à la substitution du capital au travail.
- c) Il est paradoxal de financer un système de protection sociale en grande partie fondé sur la solidarité nationale par des cotisations calculées sur des revenus professionnels. Cette critique renvoie aux limites d'un mode de financement reposant sur une logique professionnelle. Différents travaux ont mis en évidence l'incohérence du système de protection sociale français consistant à assurer le financement de dépenses relevant de plus en plus de la solidarité nationale par des cotisations calculées sur des revenus professionnels.

## **2.3. LES RÉFORMES DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE**

### ***2.3.1. La contribution sociale généralisée***

La contribution sociale généralisée (CSG), instituée par la loi de finances pour 1991, se distingue des cotisations sociales dans la mesure où elle n'ouvre pas droit à des prestations de Sécurité sociale. La CSG a été présentée, lors de sa création, comme une profonde réforme du financement de la protection sociale. Elle vise deux objectifs :

- élargir l'assiette à tous les revenus,
- passer d'un financement reposant principalement sur une logique professionnelle à un financement reposant en grande partie sur une logique de solidarité nationale.

Depuis sa création, la CSG fait l'objet de débats sur sa nature et son avenir. Certains souhaitent que l'on aille plus loin dans la logique sous-tendue par la CSG, à savoir une augmentation de la part des ressources publiques dans le financement de la Sécurité Sociale. D'autres, en particulier les partenaires sociaux, s'opposent à la CSG et d'une façon générale aux modes de financement entraînant une fiscalisation de la Sécurité Sociale d'une part, parce qu'ils remettent en cause la gestion du système par les partenaires sociaux et, d'autre part, parce qu'en donnant le pouvoir de décision au Ministère de l'Economie et des Finances, ils peuvent donner lieu à un rationnement budgétaire.

### ***2.3.2. Fiscalisation de la protection sociale***

Le débat porte actuellement sur la fiscalisation d'une partie de la protection sociale. La fiscalisation doit permettre, d'une part, d'alléger les charges pesant sur les entreprises et, d'autre part, de rendre plus cohérent le système de protection sociale en faisant financer par le budget de l'Etat les dépenses relevant de la solidarité nationale.

Cette réforme a suscité des réactions négatives, notamment chez les partenaires sociaux qui se trouveraient alors écartés de la gestion du système de protection sociale. Des arguments techniques s'opposent également à ces projets de fiscalisation. Une fiscalisation suppose une hausse sensible des ressources de l'Etat et donc un léger accroissement des principaux impôts ou taxes.

La loi du 27 juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage a mis en place une fiscalisation partielle des cotisations d'allocations familiales à la charge des employeurs. On considère ici d'une part, que les cotisations sociales sont particulièrement défavorables à l'embauche de travailleurs peu qualifiés et, d'autre part, que les allocations familiales sont des dépenses de solidarité nationale qui doivent de plus en plus être financées par l'Etat.

La loi quinquennale de décembre 1993 accentue le mouvement engagé avec la loi de juillet 1993. Elle prévoit une exonération de cotisations d'allocations familiales pour tous les salaires inférieurs à une fois et demie le SMIC. **Il apparaît donc que la budgétisation du financement d'une partie de la protection sociale est commencée mais renvoie à une profonde réforme du système fiscal.**

### **3. LES SYSTÈMES ÉDUCATIF ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La France se caractérise par une séparation assez nette entre le système productif et le système éducatif. Le système éducatif français privilégie l'enseignement général par rapport à l'enseignement technique et professionnel. L'importance du chômage des jeunes est considéré comme un indice d'une certaine inadéquation du système éducatif aux besoins des entreprises. Par contre la formation professionnelle continue est très développée dans les entreprises françaises.

#### **3.1. LA DIFFICILE ADÉQUATION ENTRE SYSTÈME ÉDUCATIF ET BESOINS DES ENTREPRISES**

Depuis une quinzaine d'années en France, le thème de la formation est au centre des débats en particulier ceux concernant la montée du chômage des jeunes. La difficile adéquation du système d'enseignement aux besoins du système éducatif est jugée responsable du chômage des jeunes en France. Le modèle français se fonde sur une séparation nette entre le système éducatif et le système productif, malgré un développement des dispositifs de formation en alternance.

Une étude du CEREQ concernant une cohorte de deux mille cinq cents jeunes sortis, à la fin de l'année scolaire 1988-1989, de l'enseignement secondaire ou d'un Centre de formation d'apprentis (CFA) montre les difficultés rencontrées par les jeunes pour s'insérer sur le marché du travail. **Seuls 3 % d'entre eux s'insèrent immédiatement à la sortie de l'école** et conservent un emploi sur toute la durée du suivi ; d'autres, environ 4 à 5 % se retirent du marché du travail après de multiples passages par le chômage ou des emplois précaires. Pour les autres, les changements de situations vont se succéder.

Les dispositifs d'insertion ont un pouvoir d'insertion en emploi difficile à estimer mais ils constituent clairement une alternative réelle au chômage. Comme le montre une étude du CEREQ<sup>60</sup>, les mesures d'aide à l'insertion se caractérisent par un faible taux d'accès à l'emploi. La part de la cohorte au chômage est constante au cours des six années. Cela s'explique par trois séries de raisons :

- les situations alternatives au chômage ont été petit à petit épuisées (dispositifs d'insertion et service national pour les hommes) si bien qu'à moyen terme il ne reste plus que le choix classique : emploi ou chômage.
- l'effet de la pénurie d'emploi ;
- les sortants des générations suivantes sont devenus des concurrents pour l'accès aux mesures d'aide à l'insertion des jeunes.

On ne peut toutefois pas réduire l'évaluation des mesures d'aide à l'insertion à leur efficacité immédiate pour l'accès à un emploi. L'étude d'une cohorte d'individus six années après la sortie de la formation initiale montre que les mesures d'aide à l'insertion participent à un processus global permettant à la fois la construction de la qualification des jeunes et la transition entre l'école et la vie professionnelle. Cela milite donc fortement en faveur de ces dispositifs qui s'avèrent plus utiles pour aider les jeunes à éviter le chômage en début de vie active qu'une légère reprise économique. Dans un contexte de pénurie d'emploi, les dispositifs d'insertion constituent des situations d'attente pour les jeunes les démunis en termes de qualifications leur permettant de maintenir un contact avec le marché du travail.

### **3.2. LES DIFFICULTÉS DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE**

#### **Formation en alternance et apprentissage : nombre de bénéficiaires**

	<b>12/1992</b>	<b>12/1993</b>	<b>12/1994</b>
Contrat de qualification	141.000	131.000	143.000
Contrat d'adaptation	49.000	42.000	45.000
Contrat d'orientation	1.300	1.200	1.300
Contrat d'apprentissage	/	229.462	259.429

*Source : Ministère du Travail*

<sup>60</sup> CEREQ, Les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes : différer l'âge d'accès à l'emploi ?, Céreq Bref, n° 119, Avril 1996.

### Taux annuel de progression de contrats d'apprentissage et en alternance

	Contrats d'apprentissage	Contrats de qualification	Contrats d'adaptation
1993/1992	13 %	8,7 %	19,7 %
1994/1993	25 %	21,5 %	12,8 %

Source : Ministère du Travail

La formation en alternance, par le biais de contrats d'apprentissage et de contrats de qualification est un axe politique d'action depuis de nombreuses années. En 1994, 161 293 jeunes sont entrés en apprentissage et 95008 en contrats de qualification. A l'instar du système dual allemand, il s'agit là d'une formation qui s'effectue en entreprise et « à l'école » (CFA ou autre). Les formations en alternance peuvent aboutir à un diplôme professionnel de tout niveau (du CAP au titre d'ingénieur) ; elles préparent en particulier aux différents bacs professionnels et BTS (niveaux 4 et 3 français).

Les taux d'emploi des jeunes en alternance sont supérieurs aux taux des jeunes ayant suivi des formations générales. Mais le système d'apprentissage se trouve limité dans son développement, à la fois par la réticence du système éducatif classique (représenté principalement par le ministère de l'Education Nationale) à le valoriser et par le fait que le système d'orientation n'associe pas les professionnels.

### **3.3. LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La loi du 16 juillet 1971, en instaurant une participation financière obligatoire des employeurs de 0,8 % des salaires portée aujourd'hui à 1,4 % et en créant des fonds d'assurance formation, constitue une étape importante dans l'histoire de la formation professionnelle.

Aujourd'hui la formation professionnelle continue est financée et organisée par les entreprises pour leurs propres salariés, par les Conseils Régionaux et par l'Etat, par les branches professionnelles qui mutualisent les fonds. Elle a atteint un développement important, puisque les entreprises françaises dans leur ensemble dépensent en moyenne 3,31 % de leur masse salariale pour la FPC (Formation Professionnelle Continue). Cette moyenne était de 2,2 % en 1985.

On observe, dans les statistiques élaborées par le CEREQ pour l'année 1993 (à partir des déclarations 24-83) deux faits marquants :

- pour la première fois depuis la loi de 1971, l'effort des entreprises cesse de croître,
- les disparités entre secteurs, tailles d'entreprises et catégories de salariés ne se réduisent pas.

En matière de formation professionnelle continue :

- le développement quantitatif et qualitatif de la formation professionnelle en entreprise a incontestablement accru les compétences et l'employabilité des salariés en entreprise. Deux limites sont apparues : d'une part, la formation ne conduit pas nécessairement les salariés à une augmentation en terme de niveaux de qualification (classification) et en termes de salaire. D'autre part, la formation ne protège pas automatiquement du licenciement et donc du chômage.
- la formation des demandeurs d'emploi et la formation des jeunes ayant des difficultés d'emploi ou sortis du système scolaire sans qualification relève maintenant pour l'essentiel des compétences des régions. Quant à l'efficacité des différents dispositifs, elle renvoie à l'efficacité des mesures d'aides à l'emploi dont elle constitue un volet.

### ***3.3.1. La décentralisation de la formation professionnelle continue***

La formation professionnelle et l'apprentissage ont progressivement été décentralisés. La loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les Collectivités Territoriales et l'Etat a organisé le transfert aux régions d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Les politiques régionales de formation professionnelle sont financées par les Fonds régionaux de la formation professionnelle constitués à partir d'un transfert financier de l'Etat (dotation de décentralisation) et d'autres ressources. Les transferts de l'Etat sont passés de 1,77 milliards de francs en 1984 à 2,93 milliards de francs en 1993<sup>61</sup>, les autres ressources ont nettement progressé passant d'un montant proche de celui transféré par l'Etat en 1984 soit 1,96 milliards de francs à 4,37 milliards de francs en 1993.

---

<sup>61</sup> Source : DARES, *Premières synthèses*, n° 100, 19 juillet 1995.

La loi quinquennale de décembre 1993 a affirmé le rôle de la région en matière de formation professionnelle continue en introduisant trois nouvelles dispositions :

### ***3.3.2. La décentralisation de la formation professionnelle des jeunes***

L'Etat transfère aux régions, progressivement durant la période quinquennale de la loi, les moyens qu'il consacre aux actions de formation professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans qualification : les actions qualifiantes ont été transférées aux régions dès le 1er juillet 1994 tandis que les actions préqualifiantes doivent être transférées à une date laissée au choix de chaque région et au plus tard dans 5 ans, dans le cadre d'une convention de délégation de compétence passée entre le Président du Conseil régional et le Préfet de région.

### ***3.3.3. L'institution du Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes***

Ce plan, élaboré par le Conseil régional en concertation avec l'Etat et après consultation des partenaires socio-économiques concernés, a pour objet de fixer des orientations à moyen terme en matière de développement des filières de formation professionnelle des jeunes.

### ***3.3.4. Le renforcement des missions du Comité régional de l'emploi et de la formation professionnel (COREF) et du Comité de Coordination***

Le rôle du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue est renforcé, notamment, de la mission d'évaluer les politiques régionales de formation professionnelle initiale et continue en consultant les COREF et en s'appuyant sur les travaux réalisés par les Observatoires Régionaux Emploi Formation.

En 1993, la formation professionnelle continue des adultes, dispensée en faveur des demandeurs d'emploi ou des actifs occupés, représente 64% du montant total des dépenses consacrées par les Conseils régionaux à la formation professionnelle. En 1993, 422 00 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation continue soit 33 % de plus qu'en 1983 ; les Conseils régionaux financent en moyenne la formation continue de 159 stagiaires pour 10 000 actifs soit 20% de plus qu'en 1984 ; la durée moyenne des formations est passée de 233 heures en 1983 à 292 heures en 1993.

Depuis un peu plus de dix ans, les régions se sont donc mobilisées en faveur des demandeurs d'emploi. Ainsi, entre 1983 et 1993, la part des demandeurs d'emploi formés par les Conseils régionaux a augmenté de 20 points, passant de 38% à 58%. Parallèlement, les actifs occupés qui suivent des formations visant principalement la promotion sociale ne concernent plus en 1993 que 42% des bénéficiaires des formations financés par les Conseils régionaux.

**SIXIÈME PARTIE :  
ÉLÉMENTS DU DÉBAT**

## 1. L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La tendance séculaire en France à la réduction de la durée du travail connaît un arrêt brutal en 1982-1983, après l'ordonnance sur le passage aux 39 heures. En ce sens, la France se singularise au regard de la plupart des ses voisins européens, voire de la plupart des autres pays de l'OCDE, où la durée du travail baisse continûment.

Toutefois, il apparaît qu'il y a bien eu réduction de fait de la durée du travail en France dans la dernière décennie. Mais elle s'est effectuée sous une forme mal maîtrisée et porteuse de coûts sociaux importants puisqu'il s'est agi de la réduction de la durée du travail aux deux extrémités de la vie (insertion de plus en plus tardive dans l'emploi, retraite de plus en plus précoce).

Avec une croissance économique potentielle comprise entre 2,5 % et 3 %, une croissance de la productivité horaire du travail de l'ordre de 2 %, on peut espérer d'ici l'an 2000 des créations d'emplois de l'ordre d'une centaine de milliers par an. Ces créations d'emplois représentent moins que l'augmentation de la population active sur la même période. Dans ces conditions, toutes choses égales par ailleurs, le chômage devrait continuer d'augmenter jusqu'à l'an 2000.

La réduction du temps de travail apparaît de plus en plus comme une des seules pistes susceptibles d'être à la hauteur du problème posé par le chômage de masse en France<sup>62</sup>. On aboutit ici au débat autour du « partage » du travail. Une grande partie du discours et des travaux sur le « partage » du travail repose sur le principe de la règle de trois. On suppose que l'on remplace des heures de travail par des emplois. Dès lors, ces travaux montrent que l'on peut maintenir la capacité de production que l'on peut stabiliser les coûts de production soit en baissant le salaire, soit en baissant les charges sociales. Cette arithmétique est juste mais elle correspond à une situation où d'une part, les besoins et les capacités de financement des agents économiques sont constants et, d'autre part, il doit s'opérer un transfert.

Ces travaux sur le « partage du travail » font l'hypothèse implicite que le travail est une marchandise comme les autres<sup>63</sup>, quantifiable, fongible, divisible et confondent les concepts d'emploi et de travail. Les différentes analyses sur la nature du travail montrent que le travail n'est pas quantifiable, fongible, interchangeable parce qu'il dépend de plusieurs caractéristiques : le niveau de qualification, la localisation, l'âge...

<sup>62</sup> TADDEI D., CETTE G. *Temps de travail modes d'emplois*, La Découverte, 1994.

Réductions du temps de travail, *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française, 1995.

<sup>63</sup> Voir BLONDEL D., Pour une prospective économique du travail utile aux politiques sociales *Droit Social*, n° 1, Janvier 1995.

En fait, au-delà des travaux de cadrage macro-économique, la plupart des experts ainsi que les partenaires sociaux s'orientent aujourd'hui vers une double position : d'une part, il est nécessaire de reprendre le mouvement de baisse de la durée moyenne du travail, pour les raisons évoquées ci-dessus. D'autre part, cette baisse ne doit pas être obtenue par une mesure unique, uniforme de type législatif. Les voies pour parvenir à une réduction du temps de travail doivent tenir compte des spécificités des branches professionnelles et des secteurs d'activité, des spécificités des entreprises et de leurs besoins de flexibilité.

Cette position est aujourd'hui celle de la majorité des partenaires sociaux et s'est traduite dans l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 qui a ouvert la voie à des négociations de branche sur l'annualisation / réduction du temps de travail. C'est également la position du gouvernement français qui, au delà des négociations de branche cherche à inciter, par des exonérations partielles de charges sociales, des négociations d'entreprise aboutissant à des réductions significatives de la durée du travail et à des créations d'emploi (loi du 30.05.96 modifiant l'article 39 de la loi quinquennale de décembre 1993).

### **1.1. LES ESTIMATIONS MACRO-ÉCONOMIQUES**

Certaines approches macro-économiques laissent espérer des effets très favorables à l'emploi de mesures de réduction du temps de travail. Les modèles macro-économiques ne précisent toutefois pas les moyens de parvenir à ces résultats.

#### **Simulation des effets sur l'emploi induits, au bout de cinq ans, par une réduction annuelle de 1% de la durée du travail**

	<b>Pas de compensation salariale ex-ante</b>	<b>Avec compensation salariale</b>
<input type="checkbox"/> <b>Micro-DMS</b>	570.000	460.000
<input type="checkbox"/> <b>Hermès</b>	510.000	430.000
<input type="checkbox"/> <b>Amadeus</b>	630.000	250.000
<input type="checkbox"/> <b>Mosaïque</b>	720.000	620.000

Source : XIe Plan, groupe "Perspectives Economiques".

## **1.2. DES ÉVALUATIONS MICRO-ÉCONOMIQUES QUI INVITENT À LA PRUDENCE**

Une étude-enquête du Ministère du Travail<sup>64</sup> propose une simulation micro-économique afin d'analyser les conditions de mise en oeuvre d'une réduction de la durée du travail et les obstacles qu'elle rencontrerait inmanquablement dans les entreprises. Elle portait sur une dizaine d'entreprises de petite taille dans des secteurs de service. L'impact global sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail reste modeste. Deux types de situation laissent toutefois espérer des effets importants sur l'emploi :

- Lorsque la rémunération est principalement fonction de l'horaire effectué ;
- Lorsque les mesures de réduction de la durée du travail entraînent des transformations importantes de l'organisation du travail, des règles de gestion et de rémunération.

Ces résultats décevants sur l'emploi s'expliquent selon cette étude du Ministère du Travail par l'existence dans les entreprises d'une forme d'entente tacite entre partenaires de l'entreprise pour limiter le coût de la réduction de la durée du travail ou les risques pour l'emploi existant. Les effets sur l'emploi dépendent avant tout des règles de rémunération, puis de l'ampleur des réorganisations que les directions d'entreprise imaginent.

Le « partage du travail » entraîne des débats confus et conflictuels, en particulier celui des modalités de compensation salariale. Une piste plus intéressante est certainement celle d'un partage dynamique du travail dans lequel les embauches actuelles sont avancées par l'entreprise et financées par des engagements de non-augmentation des salaires futurs. Ces accords ne sont toutefois envisageables que dans une phase d'expansion économique.

---

<sup>64</sup> BERTRAND H., Réduire la durée légale du travail pour créer des emplois : à quelles conditions ? , *Travail et Emploi*, n° 66, Janvier 1996

**Entreprises enquêtées : un aperçu synthétique de l'effet de la réduction de la durée du travail**

Entreprise	Effectif	Catégories professionnelles dominantes	Modes de rémunérations dominants	% temps partiel	Temps de travail effectif de la catégorie dominante	Effet sur l'emploi du scénario de RDT hebdomadaire	Effet sur l'emploi du scénario de RDT annuelle
Propreté urbaine	495	Ouvriers Eboueurs	Forfait	Faible	32 h (/6j)	0 à 8 %	0 à 5 %
Nettoyage industriel	200	Ouvriers non qualifiés	Horaire	40 %	39 h	3 à 5 %	2 à 6 %
Salons de coiffure	65	Coiffeurs	Résultat <sup>(1)</sup>	Nul	45-50 h (présence)	2 à 8 %	3 à 8 %
Agence de publicité	95	"Consultants" "Créatifs"	Résultat <sup>(1)</sup> Forfait	Faible	40-50 h	0 à 2 %	1 à 2 %
Négoce informatique	190	Commerciaux	Résultat <sup>(1)</sup>	Faible	45-50 h	1 à 2 %	3 à 5 %
Transport urbain	355	Conducteur d'autobus	Horaire	10 %	39 h	5 à 9 %	2 à 5 %
Clinique	140	Infirmières Aides soignantes	Horaire	Faible	39 h	2 à 3 %	0 à 5 %
Hôtellerie	550	Réceptionnistes Femmes de chambre	Forfait	20 %	45 h	Externalisation femmes de chambre	7 à 10 %

Source : BERTRAND H., « Réduire la durée légale du travail pour créer des emplois : à quelles conditions ? », *Travail et Emploi*, n° 66, Janvier 1996

(1) % du chiffre d'affaires

Nota : dans l'hypothèse d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail, l'entreprise d'hôtellerie envisageait d'externaliser le nettoyage des chambres, ce qui supprimerait le quart des emplois dans l'entreprise, mais pas dans l'absolu. Il n'a pas été cherché ici à en évaluer le résultat final sur l'emploi.

## **2. LE DEVELOPPEMENT DES EMPLOIS DE SERVICE**

### **2.1. QU'ENTEND-ON PAR EMPLOIS DE SERVICE ?**

La Commission européenne distingue quatre grandes familles de services de proximité :

- a) les services de la vie quotidienne ;
- b) les services d'amélioration du cadre de vie ;
- c) les services culturels et de loisirs ;
- d) les services d'environnement.

#### **A) LES SERVICES DE LA VIE QUOTIDIENNE**

On désigne aussi ce domaine comme celui de l'« aide aux personnes » ou « aide aux ménages » ou encore d'« emplois familiaux ». Les activités relevant de ce domaine sont principalement :

- les tâches ménagères ;
- l'aide aux personnes âgées ;
- la garde d'enfants ;
- l'assistance à l'enseignement et à l'éducation ;
- l'accompagnement des jeunes, notamment en difficulté, dans divers aspects de la vie quotidienne.

Selon certaines analyses socio-démographiques et socio-culturelles, les emplois familiaux, déjà très répandus, risquent de connaître un développement important dans les années à venir.

#### **B) L'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE**

Les activités concernées sont :

- l'amélioration de l'habitat ;
- la revalorisation des espaces collectifs urbains ;
- le maintien ou le rétablissement du dernier commerce ;
- la sécurité des biens et des personnes ;
- les transports locaux.

### C) LA CULTURE ET LES LOISIRS

La culture et les loisirs sont des activités en plein essor du fait de l'élévation régulière du niveau de vie, de l'augmentation du nombre de retraités, de l'élévation constante du niveau d'éducation mais aussi de la tendance à l'allongement du temps libre disponible pour les loisirs.

Les domaines qui apparaissent porteurs d'une dynamique de croissance concernent :

- le développement culturel local ;
- la valorisation du patrimoine culturel ;
- le tourisme.

### D) L'ENVIRONNEMENT

Les services de proximité liés à l'environnement concernent essentiellement :

- la gestion des déchets ;
- la gestion de l'eau (entretien et protection des cours d'eau...) ;
- la sauvegarde et l'entretien des zones naturelles.

### **POURQUOI LA FRANCE CRÉE-T-ELLE MOINS D'EMPLOIS DANS LES SERVICES QUE LA PLUPART DES AUTRES PAYS DE L'OCDE ?**

Des différences sociologiques et culturelles tendent à expliquer cette spécificité française. Les services aux particuliers sont facilement rapportés à l'idée de domesticité. Il y aurait néanmoins en France un potentiel d'emplois dans le secteur des services. Selon P. ARTUS<sup>65</sup>, si on alignait la part de l'emploi en France consacrée à la production de services sur ce qu'elle est dans les autres pays industrialisés, on peut espérer créer environ deux cent cinquante mille emplois. Il s'agit là d'une contribution à l'emploi, certes pas à la hauteur du problème du chômage en France, mais néanmoins significative.

---

<sup>65</sup>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, *Nouveaux services, nouveaux emplois*, La documentation française, 1993.

Partant de ce constat, l'idée est de réduire la productivité du travail dans les services. Cette piste intéressante, qui suscite parfois beaucoup d'enthousiasmes, doit toutefois être envisagée avec prudence. L'utilisation de techniques moins productives pourrait être néfaste pour l'ensemble de l'économie. C'est pourquoi certains travaux privilégient la baisse du coût de production des services à la réduction de la productivité dans les services. Des travaux montrent que l'emploi et l'offre sont sensibles aux salaires dans le secteur des services plus que dans celui dans l'industrie. Une baisse du coût de production des services en baissant le prix des services contribue à solvabiliser la demande.

### **2.3. LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES DE PROXIMITÉ**

Bon nombre de travaux montrent qu'en France des besoins importants en matière de services ne sont pas encore satisfaits. Une partie importante de ces activités de service, en particulier de services de proximité, sont encore actuellement en émergence ou s'expriment difficilement. La transformation des besoins en demande et la construction de nouveaux marchés demeurent encore marginales. Deux séries de facteurs tendent à expliquer ce faible développement des activités de services en France : d'une part des facteurs culturels liés aux mentalités et, de l'autre, le problème économique de la solvabilisation de la demande. En France, l'idée de service est mal perçue car elle renvoie à la notion de servitude. De plus, les services souffrent d'un manque d'habitude du public de recourir à des services extérieurs pour de nombreux aspects de leur vie quotidienne. La solvabilisation de la demande, souvent évoquée comme principal frein à la structuration de l'offre de service, repose sur la capacité d'organisation et de structuration des financements. La solvabilisation de la demande n'est pas seulement liée à une absence de disponibilité financière.

Les pouvoirs publics essayent depuis quelques années de mettre en oeuvre des politiques favorables au développement des services de proximité. Or ces politiques souffrent d'une absence de hiérarchie entre les objectifs parfois contradictoires de création d'emplois d'une part, et d'insertion, d'autre part. Cela pèse grandement sur le développement des activités de services de proximité.

L'approche des activités de service par le nombre d'emplois qu'elles sont censées créer tend trop souvent à évacuer l'analyse des besoins et leur satisfaction qui seule peut fonder une activité économique et son développement. L'approche en terme d'insertion qui considère les services de proximité comme un moyen permettant l'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus en difficulté stigmatise ce secteur comme un espace spécifique pour l'insertion des exclus et de ce fait tend à le dévaloriser et à nuire à son développement.

Il semble donc actuellement nécessaire que les pouvoirs publics clarifient les objectifs des mesures visant à développer les services de proximité. Un nombre croissant de travaux s'accordent pour reconnaître que leur développement effectif ne pourra se faire que si des actions sont menées au niveau local qu'il s'agisse des collectivités locales, des communes et ou des structures intercommunales.

### **3. LA RÉDUCTION DU COÛT DU TRAVAIL NON QUALIFIÉ**

L'accord existe globalement en France pour considérer qu'une réduction du coût du travail non qualifié serait propice à l'emploi et ceci de façon durable. Le débat oppose toutefois les macro-économistes et les économistes de l'emploi quant aux mécanismes qui propageraient ces effets positifs : les estimations des modèles macro-économétriques français (INSEE, OFCE, DP-Ministère des Finances) conduisent à des effets favorables et modérés sur la croissance et l'emploi à moyen terme, grâce à des mécanismes multiplicateurs de dépenses publiques puisque la baisse du coût du travail serait alors financée par une dépense publique accrue. Les économistes de l'emploi soulignent quant à eux l'effet micro-économique d'une baisse du coût du travail sur le comportement des entreprises (élasticité emploi/coût du travail).

### Examen de solutions d'allégement des charges sociales sur les bas salaires

	Budgetisation Allocation familiale (loi quinquennale emploi)	Franchise sur les 1000 premiers francs de tout salaire (XI <sup>e</sup> plan)	Franchise de cotisations maladie sur les 6000 premiers francs de tout salaire	Suppression totale des cotisations de SMIC	
				Baisse exclusive du SMIC	Franchise pour tous salaires
Coût global du SMIC SMIC brut : 6.010 F SMIC net : 4.790 F	8.360 F	7.960 F	7.610 F	6.010 F	6.010 F
Baisse du coût global du travail au SMIC	- 325 F (-3.7%)	- 400 F (-4.8 %)	- 750 (-9 %)	- 2.350 F (- 28%)	- 2.350 F (- 28 %)
Cible	de 1 à 1,6 SMIC de 3,1 à 6,9 millions de salariés (de façon progressive)	ensemble des salariés du privé 13,5 millions	ensemble des salariés y compris admini- stration : 19,6 millions	salariés au SMIC 3,1 millions	ensemble des salariés 19,6 millions
Montant des transferts	10 milliards la 1 <sup>re</sup> année 100 milliards sur 6 ans (mise en place en place progressive)	48 milliards de francs (1,3 point de CSG)	175 milliards	88 milliards	555 milliards
Effet emplois sur 5 ans	70 à 130.000	70 à 250.000	250 à 900.000	non déterminé	non déterminé
Effets de seuil	oui	non	non	oui - très important	non

Source : Rapport Minc, La France de l'an 2000, 1994

Pour avoir un impact sur l'emploi, l'allégement du coût du travail peu qualifié doit être substantiel. On ne peut espérer à court terme qu'un effet de maintien de l'emploi. L'effet-crédation d'emploi ne peut intervenir qu'à moyen/long terme. Cette temporalité longue dont a besoin l'économie pour créer des emplois vient souvent heurter la temporalité plus courte du politique.

La question de la taxation du travail (« coin fiscal et social »), en particulier du travail peu qualifié, et de ses effets sur l'emploi renvoie au problème du financement de la Sécurité sociale. Au-delà des arguments économiques en faveur d'un système ou d'un autre, il s'agit là d'un choix de société.

Au-delà de la question du coût du travail, le débat peut également porter sur les obstacles à la création d'activités ou d'emplois. Le rapport de la Commission Matéoli<sup>66</sup>, réunie en 1993, s'est largement étendu sur cette question : « le poids des formalités administratives est un obstacle à l'emploi dans les très petites entreprises » : la Commission a pu constater qu'en France, les entreprises de plus

<sup>66</sup> Les obstacles structurels à l'emploi, 1993, Liaisons Sociales n° 113/93 du 25/10/1993.

de 50 salariés devraient remplir plus de 300 formulaires par an, et celles de plus de 100 salariés, 560 formulaires. Une entreprise individuelle déjà doit remplir 25 formulaires différents, or il existe en France 1,5 million d'entreprises individuelles et 1 million d'entreprises de moins de 10 salariés.

S'il ne fait aucun doute qu'il y a des « gisements d'emplois » qu'il pourrait être nécessaire de développer. Faut-il alors parler de simplification, de guichet unique ? La Commission Mattéoli concluait sur le fait qu'une « véritable simplification des formalités nécessite de remonter à la source, et souvent de s'interroger sur la répartition des compétences entre les différents organismes, parfois d'engager des réformes de structures ».

#### **4. L'ACTIVATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Les segmentations du marché du travail (public/privé, diplômé/non-diplômé, grandes entreprises/PME...), la complexité administrative notamment celle du Service Public de l'Emploi limitent la fluidité du marché du travail et par là même constituent des facteurs favorables à la persistance du chômage.

On a observé au chapitre III, le caractère particulièrement complexe des institutions de gestion du marché du travail. La séparation des fonctions d'indemnisation du chômage, de placement et de gestion des programmes de formation et d'aides à l'embauche est un obstacle à un bon fonctionnement du service public de l'emploi. Cette multiplicité de « guichets », de « canaux » engendre une complexité réelle pour les utilisateurs : demandeurs d'emploi d'une part, entreprises d'autre part.

La montée en charge d'un certain nombre d'acteurs locaux complexifie le paysage: Conseils Régionaux à partir des compétences en matière de formation professionnelle, Conseils Généraux au niveau des départements à partir des compétences en matière d'insertion, Villes.

Le débat actuel sur l'efficacité des aides à l'emploi<sup>67</sup> comporte également cette dimension. En effet, la multiplicité des institutions de gestion des aides, des canaux de distribution des mesures contribue à générer sans cesse de nouvelles mesures.

Ce débat renvoie également à celui sur la réforme administrative et la recherche de l'efficacité de l'Etat.

---

<sup>67</sup> Travaux du CSERC, Mission d'enquête Parlementaire en cours

**ANNEXE :**

**DONNEES CHIFFREES**

**PREMIÈRE PARTIE :  
ANALYSE DESCRIPTIVE DU  
MARCHÉ DU TRAVAIL  
FRANÇAIS**

## 1. TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES

### ■ TABLEAU 1

#### ■ SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DE LA POPULATION TOTALE FRANÇAISE À LONG TERME

En milliers

	2000	2020
<b>Estimation basse</b>	58935	59894
<b>Estimation haute</b>	60332	67743

Source : Deux scénarios d'évolution à long terme pour la Communauté Européenne, 1991, Eurostat

### ■ TABLEAU 2

#### ■ RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGES

En %

	Moins de 20 ans	20 à 64 ans	65 ans ou plus
■ 1980	30.6	55.4	14.0
■ 1985	29.2	58.0	12.8
■ 1990	27.8	58.3	13.9
■ 1995 (p)	26.1	58.9	15.0
■ 1996 (p)	26.0	58.8	15.2

Source : Statistiques de l'état civil, INSEE

(p) : résultats provisoires

■ **TABLEAU 3**

■ **EVOLUTION DES TAUX DE NATALITÉ ET DE MORTALITÉ**

*Taux pour 1000 habitants*

	Natalité	Mortalité	Variation naturelle
1980	14.9	10.2	+ 4.7
1985	13.9	10.0	+ 3.9
1990	13.4	9.3	+ 4.1
1991	13.3	9.2	+ 4.1
1992	13.0	9.1	+ 3.9
1993	12.3	9.2	+ 3.1
1994 (p)	12.3	9.0	+ 3.3
1995 (p)	12.5	9.1	+ 3.4

(p) : résultats provisoires

Source : *Statistiques de l'état civil, INSEE*

■ **TABLEAU 4**

■ **ESPÉRANCE DE VIE À LA NAISSANCE PAR SEXE**

*En nombre d'années*

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Garçons	71.3	71.5	72.0	72.3	72.5	72.7	72.9	73.2
Filles	79.4	79.7	80.3	80.5	80.6	80.9	81.1	81.5

Source : *Statistiques de l'état civil, INSEE*

■ TABLEAU 5

■ INDICATEUR CONJONCTUREL DE FÉCONDITÉ<sup>(1)</sup>

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
<b>France</b>	1.78	1.80	1.81	1.83	1.80	1.81	1.79	1.78	1.77	1.73	1.65
<b>Euro 12</b>	1.64	1.61	1.59	1.58	1.56	1.57	1.54	1.54	1.51	1.48	1.44

Source : Statistiques démographiques, 1995, Eurostat

(1) L'indicateur conjoncturel de fécondité est la somme des taux de fécondité par âge observés une année donnée. Cet indicateur donne le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés actuellement à chaque âge demeuraient inchangés.

**2. EMPLOI**

■ TABLEAU 6

■ ACTIFS OCCUPÉS (HORS APPELÉS) SELON LE STATUT EN MARS 1995

	Effectifs	%
<b>Indépendants, employeurs</b>	2 553 774	11.54
<b>Aides familiaux</b>	451 334	2.04
<b>Salariés des services domestiques</b>	431 211	1.94
<b>Autres sal. hors Etat, coll. Locales</b>	13 301 548	60.16
<b>Stagiaires et contrats aidés</b>	441 445	1.99
<b>Salariés de l'Etat</b>	1 887 241	8.53
<b>Salariés des Collectivités Locales</b>	3 053 766	13.80
<b>Ensemble</b>	<b>22 120 319</b>	<b>100.0</b>

Source : Calculs des auteurs d'après Enquête Emploi 1995, INSEE

■ TABLEAU 7

■ STRUCTURE DES EMPLOIS PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

En %

	Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993	Mars 1994	Mars 1995
Agriculteurs	5.0	4.7	4.2	3.9	3.6
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	7.9	7.9	7.5	7.7	7.5
Cadres Professions intellectuelles supérieures	11.5	12.1	12.3	12.7	12.9
Prof. intermédiaires	20.1	20.1	21.0	20.8	20.8
Employés	26.3	26.4	27.6	27.9	28.1
Ouvriers	28.2	27.7	26.4	26.0	26.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

■ TABLEAU 8

■ TAUX DE NON SALARIAT<sup>(1)</sup> SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 1994

Agriculture	Industrie	Services	Taux global
56.2	9.0	9.5	11.8

Source : Eurostat

(1) Taux de non-salariat = nombre de travailleurs non salariés / nombre total de travailleurs

■ TABLEAU 9

■ TAUX DE SOUS-EMPLOI<sup>(1)</sup> PARMIS LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

En %

Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993	Mars 1994	Mars 1995
28.6	30.0	34.4	37.4	37.8

Source : Enquêtes Emploi, INSEE

(1) La notion de sous-emploi inclut les catégories suivantes : (A) personnes travaillant à temps partiel et déclarant rechercher un travail à temps complet ou un travail à temps partiel supplémentaire ou plus long ; (B) personnes travaillant à temps partiel, ne recherchant pas d'autre emploi mais disponibles et déclarant vouloir travailler davantage. Le taux de sous-emploi est le nombre de personnes en sous-emploi au sens des catégories A et B rapporté au nombre d'actifs occupés à temps partiel.

■ TABLEAU 10

■ EVOLUTION DE L'EMPLOI SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE SELON LE SEXE ENTRE 1985 ET 1994

En %

	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1994/ 1985 (en multiple)
<b>Hommes</b>	4.8	9.3	8.6	9.0	9.1	9.7	1.02
<b>Femmes</b>	4.6	11.9	11.9	12.1	12.7	12.3	1.67
<b>Total</b>	4.7	10.4	10.1	10.4	10.8	10.9	1.32

Source : Eurostat

■ TABLEAU 11

## ■ L'EMPLOI DES JEUNES, DES STATUTS DE PLUS EN PLUS PRÉCAIRES

*En %*

		1982	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1994/ 1982
<b>Non-salariés (1)</b>	15-29 ans	6.3	6.8	6.4	6.6	6.2	5.3	5.0	- 20.6
	30-49 ans	16.4	15.7	15.6	14.9	15.0	14.7	13.7	- 16.5
<b>Formes particulières(2)</b>	15-29 ans	8.8	7.8	10.6	15.3	18.1	16.9	18.7	112.5
	30-49 ans	1.3	1.1	1.5	2.0	2.4	2.9	2.9	123.0
<b>Salariés du privé (3)</b>	15-29 ans	65.4	64.6	60.0	58.2	60.1	61.8	59.8	- 8.6
	30-49 ans	59.7	59.2	57.4	57.1	57.8	58.9	58.5	- 2.01
<b>Salariés de l'Etat (4)</b>	15-29 ans	19.6	20.8	22.9	19.9	15.6	15.9	16.4	- 16.3
	30-49 ans	22.7	24.0	25.5	26.0	24.8	23.6	24.3	7.05

*Source : Enquête Emploi, INSEE*

(1) indépendants, employeurs, aides familiaux.

(2) Intérimaires, apprentis, contrats à durée déterminée, stagiaires et contrats aidés

(3) Salariés des secteurs privé et semi-public

(4) Salariés de l'Etat et des collectivités locales

■ TABLEAU 12

## ■ EMPLOIS OCCUPÉS À LA SORTIE DU SYSTÈME ÉDUCATIF

*En %*

	Niveaux I- II	Niveaux III	Niveaux IV	Niveaux V	Niveaux Vbis-VI
<b>Agriculteurs, commerçants, artisans</b>	1	/	3	4	2
<b>Cadres</b>					
<b>Professions intermédiaires</b>	55	7	2	/	/
<b>Employés administratifs</b>	32	55	22	11	6
<b>Autres employés</b>	/	25	31	17	22
<b>Ouvriers qualifiés</b>	12	/	21	26	25
<b>Ouvriers non qualifiés</b>	/	13	9	18	15
	/	/	12	24	30
<b>Total</b>					
	100	100	100	100	100

*Source : Bilan formation-emploi 1993-94*

■ TABLEAU 13

## ■ LES MÉTIERS OÙ L'ON EMBAUCHE DES DÉBUTANTS

	Flux annuels en 1994	en % du total des postes offerts aux jeunes
Ouvriers non qualifiés du bâtiment	18300	3.8
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	11400	2.4
Ouvriers non qualifiés des industries de process	11400	2.4
Ouvriers non qualifiés de la manutention	12000	2.5
Secrétaires	19200	4.1
Comptables	15300	3.2
Employés administratifs d'entreprises	12300	2.6
Informaticiens	11700	2.4
Employés administratifs de la fonction publique	12600	2.6
Caissiers, employés de libre service	8400	1.7
Vendeurs	25200	5.5
Représentants	14700	3.1
Bouchers, charcutiers, boulangers	10800	2.3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	18900	3.9
Coiffeurs, esthéticiens	9900	2.0
Agents d'entretien	12600	2.6
Infirmiers, sages-femmes	12000	2.5
Médecins et assimilés	9600	2.0
Professionnels de l'action sociale culture	18600	3.9
Enseignants	21300	4.5
<b>Total de ces 20 familles professionnels</b>	<b>286200</b>	<b>60.0</b>
<b>Total des 84 familles professionnelles</b>	<b>477000</b>	<b>100.0</b>

Source : Premières synthèses, MTDSP

### 3. CHÔMAGE

#### ■ TABLEAU 14

##### ■ EVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES

*En %*

	1985	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Hommes (A)</b>	22.3	16.0	18.1	20.2	25.3	27.2
<b>Femmes (B)</b>	28.9	23.2	24.9	26.9	29.8	31.9
<b>Ecart= (B) - (A)</b>	6.6	7.2	6.8	6.7	4.5	4.7

*Source : Eurostat*

#### ■ TABLEAU 15

##### ■ EVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

*En %*

	1985	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Hommes (A)</b>	38.5	37.9	35.5	31.7	31.0	36.6
<b>Femmes (B)</b>	46.2	41.0	40.4	36.3	34.9	37.9
<b>Ecart= (B) - (A)</b>	7.7	3.1	4.9	4.6	3.9	1.3

*Source : Eurostat*

■ TABLEAU 16

■ TAUX DE CHÔMAGE DE QUELQUES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

*En %*

	Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993	Mars 1994	Mars 1995
<b>Cadres, prof. intell. sup.</b>	3.1	3.4	4.9	5.4	5.0
<b>Prof. intermédiaires</b>	4.3	5.1	5.8	7.4	6.7
<b>Employés</b>	11.8	13.3	13.9	15.1	14.7
<b>Ouvriers</b>	11.8	12.9	14.3	16.1	14.2

*Source : Enquête Emploi, INSEE*

#### 4. ÉVOLUTION DES SALAIRES ET DES POLITIQUES SALARIALES

##### ■ TABLEAU 17

##### ■ SMIC, SALAIRE NET MOYEN, SALAIRE OUVRIER ET PRIX DE 1951 À 1993

*En francs constants*

*Indices d'évolution 1951 = 100*

Années	Salaire net annuel		Prix	TSH <sup>(1)</sup>	Smic horaire brut
	Ensemble	Ouvriers			
1951	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1968	214.6	208.0	195.8	153.6	188.0
1976	295.0	290.5	367.3	254.9	275.2
1977	297.5	293.0	401.8	262.7	283.9
1978	308.9	304.3	438.2	271.8	293.0
1979	302.9	296.7	485.3	276.2	298.7
1980	303.6	298.0	551.1	281.1	303.3
1981			625.0	292.8	307.5
1982	308.2	302.1	698.9	311.0	317.5
1983			766.0	321.5	322.0
1984	310.1	302.4	822.8	329.2	322.5
1985	313.8	307.2	870.7	330.7	322.8
1986	321.6	313.1	893.9	333.2	327.8
1987	320.3	312.5	922.0	336.1	328.4
1988	320.6	312.7	946.8	336.1	330.6
1989	320.1	311.3	981.0	338.1	331.8
1990	326.5	317.3	1014.0	341.0	336.9
1991	331.1	318.2	1046.5	346.5	341.3
1992	334.6	320.9	1071.5	351.9	346.7
1993	335.9	319.3	1094.0	353.6	348.7

Source : Déclarations annuelles de salaires DADS, indice des prix de détail, INSEE ; Ministère du Travail, enquête ACEMO pour l'évolution du TSH

(1) TSH = Taux de salaire horaire ouvrier

■ **TABLEAU 18**

■ **EVOLUTION EN FRANCS CONSTANTS DES SALAIRES POUR LES EMPLOIS À TEMPS COMPLET DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET SEMI-PUBLIC**

*En %*

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Salaire brut moyen</b>	1.1	0.9	2.0	1.7	2.0	1.5	1.1
<b>Salaire net de prélèvements</b>	0.5	0.0	2.0	1.4	1.1	0.3	- 0.1
<b>Salaire brut à structure constante</b>	0.8	0.4	1.6	1.1	1.3	0.6	0.4
<b>Salaire à structure constante net de prélèvements</b>	0.2	-0.5	1.6	0.8	0.4	- 0.6	- 0.8
<b>Pour mémoire : indice des prix</b>	2.7	3.6	3.4	3.2	2.4	2.1	1.7

*Source : INSEE, actualisation des DADS à partir de l'évolution des salaires de base des enquêtes ACEMO (Ministère du Travail)*

■ **TABLEAU 19**

■ **EVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT DU SALAIRE NET MOYEN (PERSONNES EMPLOYÉES À TEMPS COMPLET DANS LE SECTEUR PRIVÉ ET SEMI-PUBLIC)**

*En %*

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Salaire net moyen</b>	0.0	2.0	1.4	1.1	0.3	- 0.1
<b>dont :</b>						
<b>effet de structure</b>	0.5	0.4	0.6	0.7	0.9	0.7
<b>évolution à structure constante</b>	- 0.5	1.6	0.8	0.4	- 0.6	- 0.8

*Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS)*

■ TABLEAU 20

■ DÉCOMPOSITION DE L'ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN EN FRANCS CONSTANTS DES AGENTS DE L'ÉTAT

En %

	1991/90	1992/91	1993/92	1994/93
<b>Salaire moyen</b>				
Traitement indiciaire	+0.4	+ 2.3	+ 1.7	+ 0.5
Salaire brut	+ 0.8	+ 2.9	+ 2.4	+ 0.8
Salaire net de prélèvements	+ 0.6	+ 2.3	+ 1.7	+ 0.1
dont : effet de structure	+ 0.8	+ 1.1	+ 1.2	+ 1.2
<b>Salaire à structure constante</b>				
Traitement indiciaire	- 0.6	+ 1.1	+ 0.5	- 0.6
Salaire brut	- 0.1	+ 1.7	+ 1.1	- 0.4
Salaire net de prélèvements	- 0.3	+ 1.2	+ 0.5	- 1.1
<b>Salaire net des personnes en place</b>	+ 2.1	+ 3.8	+ 3.1	+ 1.5
dont : effet de carrière <sup>(1)</sup>	+ 2.2	+ 2.4	+ 2.4	+ 2.3
Indice des prix	+ 3.2	+ 2.4	+ 2.1	+ 1.7

Source : Fichiers de paie des agents de l'Etat de 1990 à 1994, INSEE

(1) L'effet de carrière correspond à l'effet annuel du vieillissement et de l'augmentation de qualification sur le salaire des personnels en place.

■ TABLEAU 21

■ RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE TYPE D'AUGMENTATION ACCORDÉE ET LEUR TAILLE EN 1994

Proportion d'entreprises ayant accordé :	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 999 salariés	1000 à 4999 sal.	5000 sal. et plus
Uniquement des augmentations générales	75 <sup>(1)</sup>	72	39	22	8
Des augmentations individualisées	25	28	61	78	92
dont :					
- uniquement des augmentations individualisées	13	10	18	17	3
- des augmentations générales et individualisées	12	18	43	61	89
<b>Total (entreprises ayant augmenté)</b>	100	100	100	100	100
Entreprises ayant augmenté	80	78	89	94	100
Aucune augmentation	20 <sup>(2)</sup>	22	11	6	0
<b>Total (ensemble des entreprises)</b>	100	100	100	100	100

Source : MTSDP-DARES, Enquêtes individualisation des salaires

(1) Lecture : 75 % des entreprises de 10 à 49 salariés qui ont fait des augmentations en 1994 n'ont accordé que des augmentations générales

(2) Lecture : 20 % de l'ensemble des entreprises de 10 à 49 salariés n'ont accordé aucune augmentation en 1994.

**DEUXIÈME PARTIE :  
ÉLÉMENTS D'ANALYSE  
QUANT AUX PRINCIPALES  
CAUSES DU CHÔMAGE**

■ TABLEAU 22

■ LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

*Taux de croissance annuel moyen en %*

	De 1965 à 1973	De 1973 à 1979	De 1979 à 1989	De 1989 à 1994
Allemagne de l'Ouest	3.9	2.7	1.4	1.9
Canada	1.7	1.2	1.1	0.7
Etats-Unis	1.3	0.0	0.7	1.0
France	4.3	2.4	2.1	1.2
Italie	5.6	2.7	2.0	1.8
Japon	8.0	2.9	2.8	1.0
Royaume-Uni	3.2	1.2	1.8	1.9

*Source : OCDE*

■ TABLEAU 23

■ COÛT SALARIAL PAR TÊTE EN TERMES RÉELS <sup>(1)</sup>

*En %*

	De 1965 à 1973	De 1973 à 1979	De 1979 à 1989	De 1989 à 1994
Allemagne de l'Ouest	6.4	2.8	1.2	0.9
Canada	1.8	1.8	0.7	0.7
Etats-Unis	2.0	0.3	0.0	0.8
France	4.4	3.1	1.1	0.8
Italie	6.5	3.5	1.1	0.6
Japon	8.7	2.7	1.6	0.7
Royaume-Uni	4.0	1.6	2.3	0.8

*Source : OCDE*

*(1) Taux de croissance annuel moyen de la rémunération par salarié, déflaté par le prix à la consommation des ménages*

■ **TABLEAU 24**

■ **COÛTS SALARIAUX HORAIRES DANS L'INDUSTRIE (FRANCE = 100)**

	1980	1984	1988	1991	1992	1993	1994	1995 <sup>(1)</sup>
<b>Allemagne</b>	118	115	120	124	126	130	129	136
<b>Royaume-Uni</b>	71	73	72	77	73	67	67	65
<b>Italie</b>	77	87	93	103	99	83	80	71
<b>Canada</b>	/	/	75	78	69	68	62	55
<b>Etats-Unis</b>	89	139	88	84	78	84	83	76
<b>Japon</b>	61	85	92	86	86	106	112	116
<b>Pays-Bas</b>	120	111	107	102	102	103	101	103
<b>Belgique</b>	133	108	111	115	115	114	115	118
<b>Espagne</b>	55	57	60	70	69	61	58	56
<b>Portugal</b>	/	/	20	21	22	21	20	21

Source : Rexecode

(1) Premier semestre

■ **TABLEAU 25**

■ **EVOLUTION DES SALAIRES RELATIFS ENTRE 1970 ET 1993**

	1970	1977	1985	1993
<b>Hommes</b>				
Sans diplôme	1	1	1	1
CEP, CAP, BEP, etc.	1.4	1.3	1.3	1.3
Bac ou équivalent	2.0	1.8	1.7	1.6
Bac + 2 ans	2.2	1.7	1.7	1.7
Supérieur à bac + 2 ans	3.5	3.0	2.7	2.6
<b>Femmes</b>				
Sans diplôme	1	1	1	1
CEP, CAP, BEP, etc.	1.3	1.3	1.3	1.2
Bac ou équivalent	1.7	1.7	1.5	1.5
Bac + 2 ans	1.8	1.8	1.7	1.7
Supérieur à bac + 2 ans	2.7	2.3	2.0	2.2

Source : [Goux et Maurin, 1995]

Champ : actifs occupés, ayant exercé une activité salariale au cours de l'année précédant l'enquête. Lecture : en 1993, le salaire moyen des hommes ayant un diplôme supérieur au baccalauréat + 2 est 2,6 fois plus élevé que celui des hommes sans diplôme. Il l'était 3,5 fois plus en 1970.

■ TABLEAU 26

■ PARTAGE DES REVENUS DE LA CROISSANCE

	1970-1980	1980-1991
<b>Emploi</b>	7.3	4.4
<b>Salaire réel moyen</b>	93.0	50.8
<b>Impôts</b>	12.0	12.3
<b>Excédent net d'exploitation</b>	- 16.5	31.6
<b>Interaction salaire-emploi</b>	4.2	0.8
<b>Total</b>	100.0	100.0

Sources : OCDE, *Perspectives économiques*, décembre 1993 ; calculs OFCE in MUET P.A. (sous la direction de), *Le chômage persistant en Europe*, Presses de la FNSP.

La décomposition présentée dans ce tableau dérive de l'équilibre comptable :  $PIB = \text{Salaire moyen} \times \text{Emploi} + EBE + \text{Taxes}$ . La part qui correspond à l'emploi est ainsi mesurée par le produit du salaire moyen de l'année de base et la variation de l'emploi au cours de la période rapportée à la variation du PIB. Le terme d'interaction est un résidu du second ordre qui correspond au produit des variations du salaire moyen et de l'emploi.

**TROISIÈME PARTIE : LES  
INSTITUTIONS ET LA  
LEGISLATION DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL**

■ TABLEAU 27

■ EVOLUTION DU NOMBRE DE CONFLITS GÉNÉRALISÉS

Années	Effectifs totaux	Effectifs touchés	JINT <sup>(2)</sup>
1986	679726	194158	473830
1987	374016	135310	457518
1988	180444	76831	147600
1989	106228	54950	104190
1990	108000	55800	165700
1991	694000 <sup>(1)</sup>	183000 <sup>(1)</sup>	168200
1992	397300 <sup>(1)</sup>	123000 <sup>(1)</sup>	131300
1993	44889	18400	22270
1994	44700	25500	20500

Source : DARES, Ministère du Travail

(1) Les chiffres relatifs aux effectifs sont peu significatifs du fait des modalités d'action adoptées par les dockers : il s'agissait d'un seul et même conflit à répétition. Mais, conformément aux procédures de décompte en usage, chacun de ces débrayages a été considéré comme un nouveau conflit : d'où un gonflement artificiel des effectifs totaux comme du nombre de grévistes.

(2) Journées individuelles non travaillées

■ TABLEAU 28

■ LES GRÈVES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LES ENTREPRISES (PRIVÉES ET NATIONALISÉES)

En nombre de journées individuelles non travaillées (JINT)

Années	Fonction Publique* (1)	Entreprises privées et publiques nationalisées (2)	Total (1) + (2)	(2)/ [(1) + (2)]
1982	126000	2327200	2453200	95 %
1983	333000	1483500	1816500	81 %
1984	974900	1357000	2331900	58 %
1985	341000	884900	1226000	72 %
1986	853000	1041500	1894500	55 %
1987	784900	969000	1753900	55 %
1988	686000	1242000	1928200	64 %
1989	2322000	904400	3226400	28 %
1990	573900	693700	1267600	55 %
1991	239000	665500	904500	74 %
1992	218000	490500	708500	70 %
1993	388500	533200	921700	58 %
1994	226600	521000	747600	70 %

Source : MTDSP-DARES, DGAFP

\* Il s'agit de la Fonction Publique de l'Etat, à l'exclusion de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière.

■ TABLEAU 29

■ RÉPARTITION DES ACCORDS D'ENTREPRISE SELON LES THÈMES NÉGOCIÉS

En %

Thèmes négociés (un accord peut aborder plusieurs thèmes)	1990	1991	1992	1993	1994
Salaires et primes	57.9	53.8	52.7	48.9	47.2
Temps de travail	38.2	40.6	41.2	43.6	44.1
Classifications	5.2	5.7	6.2	5.3	5.0
Droit syndical et institutions représentatives <sup>(1)</sup>	6.2	7.3	8.6	7.5	8.5
Conditions de travail	2.0	1.5	1.9	1.8	2.2
Droit d'expression	4.0	2.3	3.2	2.4	1.8
Formation professionnelle	2.0	2.1	2.1	2.2	2.6
Emploi	2.6	3.5	4.6	5.9	7.7
Epargne prévoyance	nd	nd	nd	nd	6.7
Autres	15.1	18.5	16.8	15.2	11.1

Source : Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation, Reprise de la négociation d'entreprise en 1994 et au début de l'année 1995, Premières Synthèses, n° 120, 15 décembre 1995.

(1) Le thème « droit syndical » et « institutions représentatives » est légèrement surévalué de 1990 à 1993 (somme de deux codifications distinctes)

nd : non disponible

**QUATRIÈME PARTIE : LES  
POLITIQUES PUBLIQUES  
D'EMPLOI**

■ TABLEAU 30

■ EVOLUTION DE LA STRUCTURE DE LA DÉPENSE POUR L'EMPLOI

En%

	1980	1990	1991	1992	1993	1994
<b>Dépenses passives</b>	<b>57,6</b>	<b>57,1</b>	<b>56,3</b>	<b>55,0</b>	<b>52,8</b>	<b>51,5</b>
Indemnisation du chômage	40,4	40,1	42,6	44,0	43,1	41,4
Incitation au retrait d'activité	17,3	17,0	13,7	11,0	9,8	10,1
<b>Dépenses actives</b>	<b>42,4</b>	<b>42,9</b>	<b>43,7</b>	<b>45,0</b>	<b>47,29</b>	<b>48,5</b>
Maintien de l'emploi	3,9	1,6	1,5	1,5	2,2	2,0
Formation professionnelle	30,6	30,9	31,0	31,2	31,0	30,7
Promotion de l'emploi et création d'emplois	4,1	6,7	7,7	8,7	10,5	12,2
Incitation à l'activité	2,1	2,1	1,9	1,7	1,7	1,8
Fonctionnement du marché du travail	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Comptes de l'emploi, MTEFP-DARES

■ TABLEAU 31

■ SITUATION DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE



En millions de francs

	1994
Recettes régime d'assurance chômage	138.038
Dépenses régime d'assurance chômage	136.330
Résultats régime d'assurance chômage	+ 1.708
Solde cumulé en fin de période	- 32.818
Solde cumulé tous régimes en fin de période	- 15.039

Source : UNEDIC

■ **TABLEAU 32**■ **EVOLUTION DES EFFECTIFS D'EMPLOYEURS FAMILIAUX EN FIN D'ANNÉE**

1991	1992	1993	1994	1994/1991 (en %)
515371	604176	669368	717482	+ 39.2

Source : Premières synthèses, DARES, août 1995

**CINQUIÈME PARTIE :  
LES AUTRES POLITIQUES  
AYANT UN IMPACT SUR  
L'EMPLOI**

■ TABLEAU 33

■ COÛT HORAIRE DE LA MAIN D'OEUVRE OUVRIÈRE AUX TAUX DE CHANGE COURANTS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE (1993)

Pays	Indices France = 100	Pays	Indices France = 100
Allemagne	140	Royaume-Uni	67
Belgique	125	Grèce	33
Pays-Bas	120	Portugal	27
Danemark	116	Etats-Unis	93
France	100	Japon	89
Italie	97	Norvège	128
Irlande	76	Suède	109
Espagne	72	Finlande	95

Source : CERC, Salaires et coûts de la main d'oeuvre dans les principaux pays industrialisés, Documents du CERC, 106, 4ème Trimestre 1992.

■ TABLEAU 34

■ PRESTATIONS DE PROTECTION SOCIALE DANS LE PIB

En %

	1980	1993	Ecart
Belgique	26.5	26.3	- 0.2
Danemark	28.0	32.3	4.3
Allemagne	27.9	26.8	- 1.1
Grèce	9.8	15.5	5.6
Espagne	17.6	23.2	5.6
France	23.9	29.2	5.2
Irlande	19.9	20.4	0.6
Italie	18.0	24.5	6.5
Luxembourg	25.3	24.0	- 1.3
Pays-Bas	29.1	32.1	3.1
Portugal	11.6	17.3	5.7
Royaume-Uni	20.7	26.7	6.1

Source : Eurostat Sespros

■ TABLEAU 35

■ STRUCTURE DES PRESTATIONS DE PROTECTION SOCIALE

*En % du PIB*

		Allemagne	France	Italie	Royaume- Uni
<b>Santé</b>	1980	11.3	8.5	6.3	6.8
	1990	10.5	9.2	6.9	7.1
	1993	10.7	9.9	7.7	8.4
<b>Vieillesse survie</b>	1980	11.9	10.5	9.9	8.8
	1990	11.0	11.7	13.6	9.3
	1993	11.0	12.7	15.4	11.1
<b>Emploi</b>	1980	1.2	1.2	0.4	2.0
	1990	1.6	1.7	0.4	1.3
	1993	2.0	2.4	0.5	1.9
<b>Autres (1)</b>	1980	3.4	3.7	1.4	3.0
	1990	3.0	3.7	1.1	4.0
	1993	3.0	4.1	0.9	5.4
<b>Total</b>	1980	27.9	23.9	18.0	20.7
	1990	26.1	26.4	22.1	21.7
	1993	26.8	29.2	24.5	26.7

Source : Eurostat Sespros

(1) Ce poste comprend le revenu minimum d'insertion (RMI) en France

■ TABLEAU 36

## ■ STRUCTURE DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE EN 1993

*En %*

	Part des cotisations employeurs	Part des cotisations des personnes protégées	Part du total des cotisations	Part des impôts et autres ressources
Danemark	7	5	12	88
Irlande	23	15	38	62
Royaume-Uni	26	16	42	58
Luxembourg	30	22	52	48
Portugal	40	14	54	46
Pays-Bas	20	42	62	38
Italie	49	17	66	34
Belgique	42	27	69	31
Espagne	52	17	69	31
Allemagne	40	30	70	30
Grèce	47	28	75	26
France	50	28	78	22

*Source : Eurostat Sespros*

■ TABLEAU 37

## ■ TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE À LA FORMATION CONTINUE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

*1992 (estimé)*

Taille de l'entreprise.	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Total
Taux de participation	1,26 %	1,53 %	2,28 %	3,33 %	5,12 %	3,3 %

*Source : CEREQ, exploitation des déclarations fiscales des employeurs CEREQ - DFP*

■ **TABLEAU 38**

■ **RÉPARTITION DES STAGIAIRES ET TAUX DE STAGIAIRES PAR SEXE ET TAILLE DES ENTREPRISES**

1992 (estimé)

Taille de l'entr. / Sexe	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble des entreprises
<b>Hommes (%)</b> Taux de stagiaires masculins	61,8 6,7	62,6 11,2	63,5 26,9	63,3 44,4	69,5 57,2	66,1 35,7
<b>Femmes (%)</b> Taux de stagiaires féminins	38,2 7,9	37,4 12,3	36,5 24,5	36,7 39,6	30,5 50,9	33,9 31,9
<b>Total stagiaires</b> Taux de stagiaires total	33.860 7,1	159.120 11,6	774.671 26,0	741.778 42,5	1.446.698 55,2	3.156.127 34,3

Source : CEREQ, exploitation des déclarations fiscales des employeurs  
CEREQ - DFP

■ **TABLEAU 39**

■ **DESTINATIONS EN MARS 1994 DES SORTANTS DU SYSTÈME ÉDUCATIF EN 1993**

Destinations	Niveaux VI- V bis	Niveaux V	Niveaux IV	Niveaux I à III	Total
Emploi	9	26	34	49	32
Chômage	22	37	31	16	26
Apprentissage	44	12	4	2	12
Stage	8	7	8	5	7
Service national	3	13	18	25	17
Inactivité	14	5	5	3	6
Total	100	100	100	100	100
Effectifs (milliers)	139	170	224	248	781

Source : Bilan formation-emploi 1993-1994, INSEE

■ TABLEAU 40

■ CHANCE D'ACCÈS<sup>(\*)</sup> À LA FORMATION SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE ET LA TAILLE D'ENTREPRISE (HORS FORMATION EN ALTERNANCE)

*En pourcentage de stagiaires  
1992 (estimé)*

Taille de l'entr./ Catégorie socio- professionnelle	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensembl e des entrepris es
Manoeuvre, ouvriers spécialisés	1,8	4,4	11,2	18,8	27,1	14,9
Ouvriers qualifiés	4,0	7,6	19,0	32,8	46,1	25,8
Employés	6,8	11,5	24,4	39,9	48,4	29,9
Agents de maîtrise, agents techniques, techniciens	14,9	18,7	39,2	56,8	71,9	54,1
Ingénieurs et cadres	11,8	20,6	42,0	61,4	69,3	49,2
Ensemble des salariés	6,8	11,2	25,4	41,9	54,3	33,7

*Source : CEREQ, exploitation des déclarations fiscales des employeurs  
CEREQ - DFP*

<sup>(\*)</sup>La chance d'accès est le pourcentage de personnes qui bénéficient au moins une fois d'une formation pendant l'année

**SIXIÈME PARTIE :  
PROSPECTIVE ET  
ÉLÉMENTS DU DÉBAT**

## L'AMENAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

■ TABLEAU 41

■ **RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : PRINCIPALES MESURES PROPOSÉES PAR G. CETTE ET D. TADDEI EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL (1993)**

Mesure	Nature de la mesure	Type d'horaire	Projet de société : nombre de jours de travail par semaine	Mode de financement	Création nette d'emploi sur 5 ans (en milliers)
1	Abaissement de la durée légale du travail à 37 h	Collectif	4 jours, une fois par mois	Par l'affectation des gains de productivité du travail sur deux ans	300
1bis	Durée légale de 36 h pour le semi-continu	Collectif	4 jours, deux fois par mois avec le samedi par rotation	Idem que ci-dessus, et par allongement de la durée d'utilisation des équipements	...
2	Réduction-réorganisation du temps de travail	Collectif	4 jours, avec le samedi par rotation	Par allongement de la durée d'utilisation des équipements et réinternalisation de l'amélioration des comptes publics <sup>(1)</sup>	300
3	Repos compensateurs	Individuel	4 jours, suivant une périodicité variable	Préfinancé par les heures supplémentaires et diverses primes	250
4	Temps réduit choisi	Individuel	1 à 4 jours	Par le choix des salariés, et la réinternalisation de l'amélioration des comptes publics <sup>(2)</sup>	150
5	Temps réduit - formation	Individuel	1 à 2 jours, plus 3 à 4 jours d'études = plutôt 6 jours	Par le travail fourni	...
6	Retraite progressive	Individuel	1 à 4 jours	Par les caisses de retraite (à titre transitoire)	
<b>Total</b>					<b>1.000</b>

Source : G. CETTE, D. TADDEI, *Temps de Travail, modes d'emplois, vers la semaine de quatre jours, 1994*

<sup>(1)</sup> Un ou deux points de moins de cotisation, par heure entière, au-dessous de la durée légale.

<sup>(2)</sup> 0,75 points de moins de cotisations, par heure entière, au-dessous de la durée collective affichée.

## CRÉATION D'EMPLOIS DANS LES SERVICES

■ TABLEAU 42

■ ÉVALUATION DES EFFETS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DES DIX SERVICES DE SOLIDARITÉ<sup>68</sup> PROPOSÉS PAR GILBERT CETTE ET PHILIPPE CUNEO EN TERMES D'EMPLOIS CRÉÉS OU DE COÛT POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

		Effets ex ante	Effets induits					
		Emplois créés en millier (dont équivalents temps plein)	Emplois créés en milliers (dont équivalents temps plein)			Besoins de financement des administrations publiques (en KF courant) par emploi créé		
			1993	1996	1998	1993	1996	1998
services de solidarité	1. Personnes dépendantes	12 (8)	4,1 (3,1)	18,7 (14,7)	17,8 (13,8)	22	13	47
	2. Gardes d'enfant	55 (40)	18,0 (14,0)	80,2 (65,2)	73,7 (58,7)	13	7	44
	3. Jeunes en difficulté	/	/	/	/	/	/	/
	4. Aide à la scolarité	5 (2,5)	3,0 (2,4)	18,2 (15,7)	21,1 (18,6)	86	20	20
	5. Sécurité	15 (15)	5,4 (5,4)	25,7 (25,7)	25,3 (25,3)	46	31	64
	6. Amélioration de l'habitat	0 (0)	0,7 (0,7)	4,8 (4,8)	5,9 (5,9)	68	/	/
	7. Transports locaux	0 (0)	2,3 (2,3)	16,5 (16,5)	20,5 (20,5)	101	10	9
	8. Environnement	6 (6)	9,7 (9,7)	49,8 (49,8)	72,9 (72,9)	62	36	62
	9. Loisirs culture	30 (15)	10,7 (6,9)	50,6 (35,6)	49,5 (34,5)	37	24	55
	10. Derniers commerces	5 (5)	7,9 (7,9)	40,1 (40,1)	58,4 (58,4)	63	35	58
Ensemble des services de solidarité	Fonctionnement spontané du modèle	114 (75,5)	61,5 (52,4)	303,3 (268,1)	338,8 (303,6)	2,4	22	52
	Réduction de "l'effet Phillips"	114 (75,5)	61,8 (52,7)	314,5 (279,3)	372,9 (303,7)	41	10	24
	Pas de réduction du chômage ex ante	114 (75,5)	58,8 (49,7)	306,3 (271,1)	384,2 (349,0)	53	13	13

Source : G. CETTE et P. CUNEO, *Nouveaux Emplois de Service : Les Dix Services de Solidarité*, Vol. II, Évaluation macro-économiques, INSEE, 1992.

<sup>68</sup> Les Dix Services de Solidarité : Services N° 1 : les aides aux personnes âgées et aux personnes dépendantes - Services n°2 : Les aides aux gardes d'enfants à domicile et hors domicile - Services n°3 : Les aides aux jeunes en difficulté - Services n° 4 : Les aides à la scolarité - Services n°5 : Les aides à la sécurité des biens et des personnes - Services n° 6 : Les aides à l'amélioration de l'habitat - Services n° 7 : Les aides aux ménages pour les transports locaux - Services n° 8 : Les aides aux services liés à l'environnement - Services n° 9 : Les aides au développement des services de loisirs et culture - Service n° 10 : Les aides au maintien du dernier commerce. Le tableau distingue les "effets ex ante" de chaque mesure, c'est-à-dire ceux qui lui sont liés directement comme par exemple l'embauche de personnel de garde pour les personnes âgées, des "effets induits", c'est-à-dire provoqués par le bouclage macro-économique dû à la relance de l'économie. Il distingue également, pour les effets associés à l'ensemble des services de solidarité, l'évaluation qu'on peut faire, soit à partir du fonctionnement spontané du modèle, soit en supposant que "l'effet Phillips" ne joue pas à plein pour ce type d'emplois particulier, soit même en supposant que les emplois liés directement aux mesures ne sont pas du tout occupés par d'anciens chômeurs.

■ **TABLEAU 43**

■ **COMPARAISON DES DEUX TYPES DE FINANCEMENT DES MESURES LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DES DIX SERVICES DE SOLIDARITÉ PROPOSÉS PAR G. CETTE ET P. CUNEO**

	Mesures non financées			Mesures financées par augmentation du taux d'imposition sur le revenu des ménages			Mesures financées par augmentation de l'impôt sur les bénéfices		
	1993	1996	1998	1993	1996	1998	1993	1996	1998
Emplois créés (en millier)	61,5	303,3	338,8	59,2	290,5	312,4	60,7	289,3	304,0
Emplois non créés du fait du financement (en millier)	/	/	/	2,3	12,7	26,4	0,8	14	34,9
Prélèvements obligatoires supplémentaires pour financer la mesure (en MdF courant)	/	/	/	3	7	19	3	7	19

Source : G. CETTE et P. CUNEO, *Nouveaux Emplois de Service : Les Dix Services de Solidarité, Vol. II, Évaluation macro-économiques, INSEE, 1992.*

## BAISSE DU COUT DU TRAVAIL ET EMPLOI

### ■ TABLEAU 44

#### ■ EXAMEN DE SOLUTIONS D'ALLÈGEMENT DES CHARGES SOCIALES SUR LES BAS SALAIRES

	Budgetisation Allocation familiale (loi quinquennale emploi)	Franchise sur les 1000 premiers francs de tout salaire (XIe plan)	Franchise de cotisations maladie sur les 6000 premiers francs de tout salaire	Suppression totale des cotisations du SMIC	
				Baisse exclusive du SMIC	Franchise pour tous salaires
Coût global du SMIC SMIC brut : 6.010 F SMIC net : 4.790 F	8.360 F	7.960 F	7.610 F	6.010 F	6.010 F
Baisse du coût global du travail au SMIC	- 325 F (-3.7%)	- 400 F (-4.8 %)	- 750 (-9 %)	- 2.350 F (- 28%)	- 2.350 F (- 28 %)
Cible	de 1 à 1,6 SMIC de 3,1 à 6,9 millions de salariés (de façon progressive)	ensemble des salariés du privé 13,5 millions	ensemble des salariés y compris admini- stration : 19,6 millions	salariés au SMIC 3,1 millions	ensemble des salariés 19,6 millions
Montant des transferts	10 milliards la 1 <sup>re</sup> année 100 milliards sur 6 ans (mise en place en place progressive)	48 milliards de francs (1,3 point de CSG)	175 milliards	88 milliards	555 milliards
Effet emplois sur 5 ans	70 à 130.000	70 à 250.000	250 à 900.000	non déterminé	non déterminé
Effets de seuil	oui	non	non	oui - très important	non

Source : Rapport Minc, *La France de l'an 2000*, 1994

## PROSPECTIVE

### ■ TABLEAU 45

#### ■ QUELQUES SCÉNARIOS ALTERNATIFS 1994-2000 POUR LA FRANCE

(élaborés à la mi-1995)

	Taux de croissance du PIB	Variations annuelles d'emplois en milliers	Variations du taux de chômage de 1994 à 2000 en points
Commission Européenne	3.3	280	- 4.0
OCDE	3.0	230	- 3.0
BIPE	2.6	180	- 2.4
Rexecode <sup>(1)</sup>	2.5	170	- 1.8
OFCE	2.4-3.1	132-208	0/ - 1.0

Source : Commissariat général du Plan, *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob, 1995.

(1) 1994-1999

### ■ TABLEAU 46

#### ■ PROLONGATION DES TAUX DE CHÔMAGE EN L'AN 2000 DANS L'HYPOTHÈSE D'UNE PROLONGATION DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES

Pays	PIB <sup>(1)</sup>	Productivité <sup>(1)</sup>	Emploi <sup>(1)</sup>	Population active <sup>(2)</sup>	Taux de chômage en 2000
Etats-Unis	2.2	1.1	1.1	1.1	5.8
Japon	3.3	2.7	0.6	0.6	2.8
Allemagne	3.0	2.5	0.5	0.1	8.2
France	2.2	2.1	0.1	0.5	14.0
Italie	1.9	2.0	- 0.1	0.2	13.2
Royaume-Uni	2.2	1.9	0.3	0.4	9.4
Espagne	3.0	2.0	1.0	0.8	23.7
Portugal	3.0	2.1	0.9	0.6	5.5
Grèce	2.5	1.4	1.1	0.2	6.9
Pays-Bas	2.0	1.2	0.8	0.2	6.8
Danemark	2.0	1.7	0.3	- 0.2	8.2
Irlande	2.0	1.8	0.2	0.8	17.9
Belgique	2.0	1.8	0.2	0.0	11.8
Suède	2.0	1.9	0.1	0.2	8.3
Norvège	2.0	1.8	0.2	0.4	6.1
Finlande	1.0	1.0	0.0	0.0	17.7
Autriche	2.0	1.3	0.7	0.0	1.2

Source : Rapport OIT, *L'emploi dans le monde*, Genève, BIT, 1995.

(1) Taux de croissance projeté entre 1995 et 2000 ; source : OFCE, 1993.

(2) Source : projections d'EUROSTAT

■ TABLEAU 47

■ PROJECTION DE LA CROISSANCE REQUISE POUR ATTEINDRE UN TAUX DE CHÔMAGE DE 5 % EN L'AN 2000

Pays	Croissance requise	Taux de chômage en 1995 <sup>(1)</sup>
Etats-Unis	2.6	5.8
Japon	/	2.8
Allemagne	4.4	10.0
France	<b>6.2</b>	<b>12.2</b>
Italie	5.6	11.9
Royaume-Uni	4.1	8.2
Espagne	12.2	24.4
Portugal	3.2	6.9
Grèce	3.4	11.0
Pays-Bas	2.8	9.5
Danemark	3.4	10.5
Irlande	8.0	15.4
Belgique	5.1	12.7
Suède	3.4	7.8
Norvège	2.5	5.2
Finlande	6.9	17.7
Autriche	0.5	4.6

Source : Rapport OIT, *L'emploi dans le monde*, Genève, BIT, 1995.

(1) Prévisions de l'OCDE, 1994.

Commission européenne

**Étude sur le marché du travail — France**

*Document*

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1997 — 176 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-827-8758-3

Prix au Luxembourg (TVA exclue): ECU 29,50

**BELGIQUE/BELGIË**

**Moniteur belge/Belgisch Staatsblad**

Rue de Louvain 40-42/  
Leuvenseweg 40-42  
B-1000 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 552 22 11  
Fax (32-2) 511 01 84

**Jean De Lannoy**

Avenue du Roi 202/  
Koningstaan 202  
B-1060 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 538 51 69  
Fax (32-2) 538 08 41  
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be

**Librairie européenne/Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/  
Wetstraat 244  
B-1040 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 295 26 39  
Fax (32-2) 735 08 60

**DANMARK**

**J. H. Schultz Information A/S**

Herstedvang 10-12  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. (45) 43 63 23 00  
Fax (45) 43 63 19 69  
E-mail: schultz@schultz.dk  
URL: www.schultz.dk

**DEUTSCHLAND**

**Bundesanzeiger Verlag**

Breite Straße 78-80  
Postfach 10 05 34  
D-50667 Köln  
Tel. (49-221) 20 29-0  
Fax (49-221) 20 29 278

**GREECE/ΕΛΛΑΔΑ**

**G. C. Eleftheroudakis SA**

International Bookstore  
Panepistimiou 17,  
GR-105 64 Athens  
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3  
Fax (30-1) 323 98 21  
E-mail: elebooks@netor.gr

**ESPAÑA**

**Mundi Prensa Libros, SA**

Castelló, 37  
E-28001 Madrid  
Tel. (34-1) 431 33 99/431 32 22  
Fax (34-1) 575 39 98  
E-mail: mundiprensa@tsai.es  
URL: www.tsai.es/mprensa

**Boletín Oficial del Estado**

Trafalgar, 27-29  
E-28071 Madrid  
Tel. (34-1) 538 22 95 (Libros/  
384 17 15 (Suscripciones)  
Fax (34-1) 538 23 49 (Libros/  
384 17 14 (Suscripciones)  
URL: www.boe.es

**Mundi Prensa Barcelona**

Consell de Cent, 391  
E-08009 Barcelona  
Tel. (34-3) 488 34 92  
Fax (34-3) 487 76 59

**FRANCE**

**Journal officiel**

Service des publications des CE  
26, rue Desaix  
F-75727 Paris Cedex 15  
Tél. (33-1) 40 58 77 01/31  
Fax (33-1) 40 58 77 00

**IRELAND**

**Government Supplies Agency**

Publications Section  
4-5 Harcourt Road  
Dublin 2  
Tel. (353-1) 661 31 11  
Fax (353-1) 475 27 60

**ITALIA**

**Licosa SpA**

Via Duca di Calabria, 1/1  
Casella postale 552  
I-50125 Firenze  
Tel. (39-55) 64 54 15  
Fax (39-55) 64 12 57  
E-mail: licosa@fbcc.it  
URL: ic382.ciea.it/Virtual\_Library/bibliotvetrina/  
licosa/tt1.htm

**GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**

**Messengeries du livre Sarl**

5, rue Raiffeisen  
L-2411 Luxembourg  
Tél. (352) 40 10 20  
Fax (352) 490 661  
E-mail: mdl@pt.lu

**Abonnements:**

**Messengeries Paul Kraus**

11, rue Christophe Plantin  
L-2339 Luxembourg  
Tél. (352) 499 88 88  
Fax (352) 499 888 444  
E-mail: mpk@pt.lu  
URL: www.mpk.lu

**NEDERLAND**

**SDU Servicecentrum Uitgevers**

Christoffel Plantijnstraat 2  
Postbus 20014  
2500 EA 's-Gravenhage  
Tel. (31-70) 378 98 80  
Fax (31-70) 378 97 83  
E-mail: sdu@sdu.nl  
URL: www.sdu.nl.

**ÖSTERREICH**

**Manz'sche Verlags- und Universitäts-  
buchhandlung GmbH**

Siebenbrunnengasse 21  
Postfach 1  
A-1050 Wien  
Tel. (43-1) 53 161 334 / 340  
Fax (43-1) 53 161 339  
E-mail: auslieferung@manz.co.at  
URL: www.austria.EU.net:81/manz

**PORTUGAL**

**Imprensa Nacional-Casa da Moeda, EP**

Rua Marquês de Sá da Bandeira, 16 A  
P-1050 Lisboa Codex  
Tel. (351-1) 353 03 99  
Fax (351-1) 353 02 94/384 01 32

**Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª**

Rua das Terras dos Vales, 4 A  
Apartado 60037  
P-2701 Amadora Codex  
Tel. (351-1) 495 90 50/495 87 87  
Fax (351-1) 496 02 55

**SUOMI/FINLAND**

**Akateeminen Kirjakauppa /**

Åkademiska Bokhandeln  
Pohjoisesplanadi 39/  
Norra esplanaden 39  
PL/PB 128  
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors  
Tel. (358-9) 121 41  
Fax (358-9) 121 44 35  
E-mail: akatilaus@stockmann.mailnet.fi  
URL: booknet.culnet.fi/aka/index.htm

**SVERIGE**

**BTJ AB**

Traktorvägen 11  
PO Box 200  
S-22100 Lund  
Tel. (46-46) 18 00 00  
Fax (46-46) 18 01 25  
E-mail: btj\_tc@mail.btj.se  
URL: www.btj.se/media/eu

**UNITED KINGDOM**

**The Stationery Office Ltd  
(Agency Section)**

51, Nine Elms Lane  
London SW8 5DR  
Tel. (44-171) 873 9090  
Fax (44-171) 873 8463  
URL: www.the-stationery-office.co.uk

**ICELAND**

**Bokabud Larusar Blöndal**

Skólavörðustíg, 2  
IS-101 Reykjavík  
Tel. (354) 55 15 650  
Fax (354) 55 25 560

**NORGE**

**NIC Info A/S**

Østenjoveien 18  
Boks 6512 Etterstad  
N-0606 Oslo  
Tel. (47-22) 97 45 00  
Fax (47-22) 97 45 45

**SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA**

**OSEC**

Stampfenbachstraße 65  
CH-8035 Zürich  
Tel. (41-1) 365 53 15  
Fax (41-1) 365 54 11  
E-mail: urs.leimbacher@ecs.osec.inet.ch  
URL: www.osec.ch

**ČESKÁ REPUBLIKA**

**NIS CR - prodejna**

Konviktská 5  
CZ-113 57 Praha 1  
Tel. (42-2) 24 22 94 33  
Fax (42-2) 24 22 94 33  
E-mail: nkposp@dec.nis.cz  
URL: www.nis.cz

**CYPRUS**

**Cyprus Chamber Of Commerce & Industry**

38, Grivas Digenis Ave  
Mail orders:  
PO Box 1455  
CY-1509 Nicosia  
Tel. (357-2) 44 95 00/46 23 12  
Fax (357-2) 361 044  
E-mail: cy1691\_eic\_cyprus@vans.infonet.com

**MAGYARORSZÁG**

**Euro Info Service**

Európa Ház  
Margitsziget  
PO Box 475  
H-1396 Budapest 62  
Tel. (36-1) 11 16 061/11 16 216  
Fax (36-1) 302 50 35  
E-mail: euroinfo@mail.matax.hu  
URL: www.euroinfo.hu/index.htm

**MALTA**

**Miller Distributors Ltd**

Malta International Airport  
PO Box 25  
LQA 05 Malta  
Tel. (356) 66 44 88  
Fax (356) 67 67 99

**POLSKA**

**Ars Polona**

Krakowskie Przedmiescie 7  
Skr. pocztowa 1001  
PL-00-950 Warszawa  
Tel. (48-2) 26 12 01  
Fax (48-2) 26 62 40

**TÜRKIYE**

**Dünya Infotel A.S.**

Istiklal Cad. No: 469  
TR-80050 Tünel-Istanbul  
Tel. (90-212) 251 91 96  
(90-312) 427 02 10  
Fax (90-212) 251 91 97

**BÄLGARIJA**

**Europress-Euromedia Ltd**

59, Blvd Vitosha  
BG-1000 Sofia  
Tel. (359-2) 80 46 41  
Fax (359-2) 80 45 41

**HRVATSKA**

**Mediatrade Ltd**

Pavla Hatza 1  
HR-10000 Zagreb  
Tel. (385-1) 43 03 92  
Fax (385-1) 44 40 59

**ROMÂNIA**

**Euromedia**

Str. G-ral Berthelot Nr 41  
RO-70749 Bucuresti  
Tel. (40-1) 210 44 01/614 06 64  
Fax (40-1) 210 44 01/312 96 46

**SLOVAKIA**

**Slovenska Technicka Kniznica**

Námestie slobody 19  
SLO-81223 Bratislava 1  
Tel. (42-7) 53 18 364  
Fax (42-7) 53 18 364  
E-mail: europ@tbb1.sltk.stuba.sk

**SLOVENIA**

**Gospodarski Vestnik**

Zalozniska skupina d.d.  
Dunajska cesta 5  
SI-1000 Ljubljana  
Tel. (386) 61 133 03 54  
Fax (386) 61 133 91 28  
E-mail: belidic@gvestnik.si  
URL: www.gvestnik.si

**ISRAEL**

**R.O.Y. International**

17, Shimon Hatarssi Street  
PO Box 13056  
61130 Tel Aviv  
Tel. (972-3) 546 14 23  
Fax (972-3) 546 14 42  
E-mail: royil@netvision.net.il

Sub-agent for the Palestinian Authority:

**Index Information Services**

PO Box 19502  
Jerusalem  
Tel. (972-2) 27 16 34  
Fax (972-2) 27 12 19

**RUSSIA**

**CCEC**

60-Ietiya Oktyabrya Av. 9  
117312 Moscow  
Tel. (095) 135 52 27  
Fax (095) 135 52 27

**AUSTRALIA**

**Hunter Publications**

PO Box 404  
3167 Abbotsford, Victoria  
Tel. (61-3) 9417 53 51  
Fax (61-3) 9419 71 54

**CANADA**

Uniquement abonnements/  
Subscriptions only:

**Renouf Publishing Co. Ltd**

1294 Algoma Road  
K1B 3W8 Ottawa, Ontario  
Tel. (1-613) 741 73 33  
Fax (1-613) 741 54 39  
E-mail: renouf@fox.nstn.ca  
URL: fox.NSTN.Ca/~renouf

**EGYPT**

**The Middle East Observer**

41, Sherif Street  
Cairo  
Tel. (20-2) 39 39 732  
Fax (20-2) 39 39 732

**JAPAN**

**PSI-Japan**

Asahi Sanbancho Plaza #206  
7-1 Sanbancho, Chiyoda-ku  
Tokyo 102  
Tel. (81-3) 3234 69 21  
Fax (81-3) 3234 69 15  
E-mail: psi-japan@gol.com  
URL: www.psi-japan.com

**SOUTH AFRICA**

**Safo**

5th Floor Export House,  
CNR Maude & West Streets  
PO Box 782 706  
2146 Sandton  
Tel. (27-11) 883 37 37  
Fax (27-11) 883 65 69

**UNITED STATES OF AMERICA**

**Bernan Associates**

4611-F Assembly Drive  
MD20706 Lanham  
Tel. (301) 459 2255 (toll free telephone)  
Fax (800) 865 3450 (toll free fax)  
E-mail: query@bernan.com  
URL: www.bernan.com

**MÉXICO**

**Mundi-Prensa Mexico, SA de CV**

Río Pánuco, 141  
Delegación Cuauhtémoc  
ME-06500 México DF  
Tel. (52-5) 553 56 58/60  
Fax (52-5) 514 67 99  
E-mail: 104164.23compuserve.com

**RÉPUBLIQUE DE CORÉE**

**Kyowa Book Company**

1 F1, Phuyung Hwa Bldg  
411-2 Hap Jeong Dong, Mapo Ku  
121-220 Seoul  
Tél. (82-2) 322 6780/1  
Fax (82-2) 322 6782  
E-mail: kyowa2@ktnet.co.kr.

**ANDERE LÄNDER/OTHER COUNTRIES/  
AUTRES PAYS**

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer  
Wahl / Please contact the sales office of  
your choice / Veuillez vous adresser au  
bureau de vente de votre choix

Prix au Luxembourg (TVA exclue): ECU 29,50



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-827-8758-3



9 789282 787588 >