



HAL
open science

**L'emploi des jeunes : vecteur de recomposition des
économies salariales de services : étude sur la
précarisation et la segmentation des relations salariales
en Rhône-Alpes**

Jon Bernat Zubiri-Rey

► **To cite this version:**

Jon Bernat Zubiri-Rey. L'emploi des jeunes : vecteur de recomposition des économies salariales de services : étude sur la précarisation et la segmentation des relations salariales en Rhône-Alpes. Economies et finances. Université Grenoble Alpes, 2016. Français. NNT : 2016GREAE007 . tel-01533318v2

HAL Id: tel-01533318

<https://theses.hal.science/tel-01533318v2>

Submitted on 10 Jul 2017 (v2), last revised 25 Sep 2017 (v3)

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

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

THÈSE

Pour obtenir le grade de

**DOCTEUR DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITÉ
GRENOBLE ALPES**

Spécialité : **Sciences économiques**

Arrêté ministériel : 7 août 2006

Présentée par

Jon Bernat ZUBIRI REY

Thèse dirigée par **Bruno Lamotte**

Préparée au sein du **Centre de Recherche en Économie de Grenoble**
dans l'**École Doctorale de l'Université de Grenoble Alpes**

**L'emploi des jeunes : vecteur
de recomposition des
économies salariales de
services**

**Étude sur la précarisation et la segmentation
des relations salariales en Rhône-Alpes**

Thèse soutenue publiquement le 30 Novembre 2016,
soumise à l'approbation de :

Virgile CHASSAGNON, Professeur des universités
(Sciences économiques), Université de Grenoble Alpes
(Président)

Bruno LAMOTTE, Maître de conférences HDR, Université
de Grenoble Alpes (Directeur de Thèse)

François LEGENDRE, Professeur des universités
(Sciences économiques), Paris-Est-Créteil (Rapporteur)

Héloïse PETIT, Professeure des universités (Sciences
économiques), Université de Lille 1 (Suffragante)

Julie VALENTIN, Maître de conférences en sciences
économiques HDR, Université de Paris 1 Panthéon
Sorbonne (Rapporteuse)



À Idriss, Julien et Laetitia, piliers de cette étude, ami-e-s solidaires et exemple de dignité de classe face à l’oppression des jeunes travailleurs.

A Ama, Aita, Sabin y Nora, por todo lo habido y por haber.

Leire maitiari, ni jaso ta jasateagaittik.

*La première étape de cette étude à été réalisé avec le soutien du
gouvernement du Pays Basque.*

Toute entière avec le soutien de la famille, les collègues et les ami-e-s.

Thèse soutenue à Saint Martin d'Hères, le 30 novembre 2016.



*Izarren hautsa egun batean
bilakatu zen bizigai,
hauts hartatikan uste gabean
noizpait giñaden gu ernai.
Eta horrela bizitzen gera
sortuz ta sortuz gure aukera
atsedenik hartu gabe :
lana eginez goaz aurrera
kate horretan denok batera
gogorki loturik gaude.*

(Izarren hautsa, Xabier Lete, 1976)

La poussière d'étoile, un jour
est devenue vie,
de cette poussière, sans le savoir
nous nous sommes réveillés un jour.
Et ainsi, nous vivons,
en créant notre opportunité
sans prendre de pause :
en travaillant
nous allons en avant
uni-e-s dans cette chaîne, tous et toutes ensemble
nous sommes solidement attachés.

(La poussière d'étoile, Xabier Lete, 1976)

« Ce n'est pas la conscience des hommes [et des femmes] qui détermine leur être; c'est inversement leur être social qui détermine leur conscience¹. À un certain stade de leur développement, les forces productives matérielles de la société entrent en contradiction avec les rapports de production existants. (...) . Une formation sociale ne disparaît jamais avant que soient développées toutes les forces productives qu'elle est assez large pour contenir, jamais des rapports de production nouveaux et supérieurs ne s'y substituent avant que les conditions d'existence matérielles de ces rapports soient écloses dans le sein même de la vieille société. »

Karl Marx (1859)

¹ Les réflexions de Castoriadis (1975-1999), et surtout de Nicolas Wirz, Rafa et d'autres collègues du séminaire PK sur les économies post-capitalistes, nous ont appris que dans tous les cas l'existence sociale et leur conscience sont deux structures en forte relation, accrochés l'un à l'autre mais avec des décalages dans le temps. La puissance de l'imaginaire peut faire avancer la transformation de l'existence. Arraun eta iraun [rame et perdue].

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	7
REMERCIEMENTS.....	11
RÉSUMMÉ/LABURPEN/ABSTRACT.....	17
INTRODUCTION.....	23
1 – Contextualisation : Les processus économiques globaux renforçant une segmentation précarisant des relations salariales en France.....	25
2 – Problématique et Hypothèses.....	30
3 – Remarques épistémologiques, méthodologiques, géographiques et sur la période d’analyse.....	35
4 – Ligne directrice de la rédaction.....	38
PREMIÈRE PARTIE: LA PLACE DES JEUNES DANS LA PRÉCARISATION DES RELATIONS SALARIALES.....	43
Chapitre 1 : Théories et conceptualisations pour une analyse segmentationniste de l'emploi des jeunes.....	45
Introduction.....	46
1 – Évolutions théoriques du XX ^e siècle sur l'emploi dans les économies capitalistes.....	49
1.1 – Keynes et ses héritiers.....	49
1.2 – Les nouveaux économistes classiques.....	51
1.3 – Les institutionnalistes, les marxistes et l'école de la régulation.....	54
2 – L'approche des relations salariales par la segmentation de l'emploi.....	58
2.1 – Les origines aux États-Unis et en Europe.....	58
2.2 – Évolutions des modèles segmentationnistes pour une analyse plus adaptée aux mutations des économies capitalistes.....	60
2.3 – Observation des trajectoires dans l'émergence des relations d'emploi moins bien rémunérées et instables.....	65
3 – L'approche complémentaire par la flexibilisation et la précarisation de l'emploi.....	68
4 – Perspectives d'observation de l'entrée des nouvelles générations dans les relations salariales.....	74
4.1 – Renforcement de la segmentation par l'âge et précarisation des conditions d'emploi des jeunes.....	74
4.2 – La jeunesse : étape transitoire ou début d'un horizon de précarité?.....	76
Conclusions Chapitre 1.....	81
Chapitre 2 : Précarisation de l'emploi des jeunes en France : effet transitoire ou recomposition durable des relations salariales ?.....	89
Introduction	90
1 – Une analyse globale de l'emploi à partir des séries longues.....	92
1.1 – Tertiariation, féminisation et salarisation.....	92
1.2 – Dégradation des conditions d'emploi à partir de la fin des années 1970.....	95
2 – La place centrale des jeunes dans l'évolution de l'emploi.....	96
2.1 – Une participation aux relations salariales conditionnée par la durée des études et du chômage.....	97
2.2 – De nouvelles générations plus formées travaillent préférentiellement dans les services	99
2.3 – Le résultat est le déclassement croissant des jeunes dans l'emploi.....	100
3 – Inégalités dans le partage des revenus, bas salaires et segmentation par l'âge.....	103
3.1 – Partage de la valeur ajoutée et segmentation des salarié-e-s.....	103

3.2 – La stagnation des rémunérations pour une majorité des travailleurs est expliquée par l'augmentation des revenus du capital et des très hauts salaires.....	106
3.3 – Les bas salaires se répandent et touchent en priorité des jeunes sans perspectives d'amélioration.....	107
3.4 – L'emploi des jeunes, les salaires et la segmentation par l'âge	110
4 – La déstabilisation de l'emploi est un aspect central de la précarisation qui touche spécialement les jeunes.....	112
4.1 – La sécurité et la stabilité des relations salariales : De quoi parlons-nous?.....	112
4.2 – La déstabilisation des relations d'emploi en France.....	115
4.2.1 – Durée de l'emploi et forme contractuelle.....	117
4.2.2 – Ancienneté moyenne dans l'entreprise et mobilités.....	119
4.2.3 – La mesure des flux par les entrées et les sorties.....	120
4.2.4 – L'approche par les trajectoires.....	122
Conclusions Chapitre 2.....	124
DEUXIÈME PARTIE: ANALYSE DES CONDITIONS D'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SALARIALE DE SERVICES RHÔNALPINE (1999 – 2007).....	135
Chapitre 3 : Effectifs en emploi, salaires horaires et taux de stabilité, par groupe d'âge, sexe et secteur dans la région.....	137
Introduction.....	138
1 – Présentation de la base de données DADS et des indicateurs choisis.....	141
2 – Indicateurs et données institutionnelles sur l'économie et l'emploi en Rhône-Alpes.....	147
2.1 – L'emploi global dans les données de l'INSEE.....	148
2.2 – Les Tableaux de bord et les Portraits du territoire du PRAO (2010).....	151
2.3 – Le chômage.....	152
2.4 – L'emploi et le chômage dans les territoires rhônalpins : Les ZTEF.....	155
2.5 – Les jeunes et l'emploi.....	161
3 – Analyse des conditions d'emploi des salarié-e-s par la DADS : La place des groupes d'âge	165
3.1 – Effectifs et salaires horaires par sexe et par groupes d'âge.....	165
3.2 – Analyse des taux de stabilité.....	171
3.3 – Analyse des tranches salariales par groupe d'âge.....	175
3.4 – Effectifs et distribution des salaires par groupes d'âge.....	179
4 – Structure et recomposition sectorielle de l'emploi.....	183
4.1 – Les secteurs de l'économie rhônalpine en comparaison avec la France.....	183
4.2 – Secteurs économiques et Catégories Socioprofessionnelles : Regards croisés.....	186
4.3 – Les secteurs de l'emploi en Rhône-Alpes : Approche par les DADS.....	188
4.3.1 – Le poids des effectifs par secteur structure les relations salariales.....	189
4.3.2 – La présence des jeunes dans les services émergents désigne le terrain principale de la recomposition des relations d'emploi.....	193
4.3.3 – L'analyse des distributions salariales par secteur montre des conditions d'emploi très segmentées	197
4.3.4 – L'évolution des effectifs montre l'effet de recomposition sectorielle des relations salariales.....	200
5 – Mobilités professionnelles dans la Déclaration des Mouvements de la Main d'Œuvre (DMMO).....	203
Conclusions Chapitre 3.....	207
Chapitre 4 : La place des jeunes dans la recomposition sectorielle de l'emploi.....	219
Introduction.....	220

1 – Les industries et la construction : effet de substitution précarisant des relations salariales des hommes.....	223
1.1 – Les industries d'équipements mécaniques et la métallurgie : des hommes qui vieillissent dans un secteur en déclin.....	224
1.2 – La construction : secteur qui émerge par la précarisation de l'emploi des jeunes ouvriers.....	232
2 – La santé et l'action sociale : participation segmentée des femmes dans les services du sociale.....	236
3 – Les services de consultance et d'assistance : moteurs d'une économie de la connaissance très inégalitaire.....	241
4 – Le commerce et les services opérationnels : les deux grandes zones de précarisation de l'emploi.....	247
4.1 – Le commerce (de gros, de détail, réparations) : source principale d'emploi, fortement segmenté par l'âge et par le sexe.....	247
4.2 – Les services opérationnels : point de passage issu de l'externalisation des activités	253
5 – L'hôtellerie-restauration et les services à la personne : une « voie sans issue ».....	258
5.1 – L'hôtellerie-restauration : porte d'entrée des jeunes déclassé-e-s.....	259
5.2 – Les services à la personne : les femmes dites « invisibles ».....	265
Conclusions Chapitre 4.....	271
CONCLUSIONS FINALES.....	285
1 - Synthèse et mise en relation des conclusions des chapitres.....	288
1.1 – Chapitre 1 : L'importance de renouveler nos regards sur les relations salariales du point de vue des personnes travailleuses.....	288
1.2 – Chapitre 2 : Un ensemble de données sur l'emploi, les salaires et la stabilité nous permettent de mettre en relation notre thèse sur les jeunes en Rhône-Alpes avec des études sur la France.....	292
1.3 – Chapitre 3 : Un regard global des conditions d'emploi et une déclinaison dans les principaux secteurs rhônalpins nous permet déjà de valider partiellement nos hypothèses...	297
1.4 – Chapitre 4 : Les secteurs des services les plus importants sont le terrain prioritaire de transformation des relations salariales, avec les jeunes comme vecteur de recomposition....	307
2 – Validation des hypothèses.....	318
3 – Ouverture.....	329
Bibliographie.....	335
Index des tableaux, graphiques, cartes et cadres.....	359
A.1 – INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES.....	368
A.2 – INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES.....	370
A.3 – SERVICES D'EAU-GAZ-ÉLECTRICITÉ.....	372
A.4 – TRANSPORTS.....	374
A.5 – ACTIVITÉS FINANCIÈRES.....	376
A.6 – RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT.....	378
A.7 – ÉDUCATION	380
A.8 – ADMINISTRATIONS PUBLIQUES.....	382
A.9 – AUTRES SECTEURS.....	384

REMERCIEMENTS²

Pour commencer, je voudrais d'abord remercier mon directeur Bruno Lamotte pour l'immense patience qu'il a eue tout au long du processus de réalisation de cette thèse. Il avait accepté d'encadrer le mémoire d'un étudiant étranger et gréviste, après le mouvement du printemps 2006 contre le CPE et la précarisation de l'emploi, ce qui a eu une incidence cruciale dans le choix du sujet de nos recherches ultérieures. Ensuite, en dépit des années avec une intermittence dans les financements et des périodes de finalisation de ce travail, il y a toujours eu de son côté un soutien de premier ordre, malgré les nombreuses difficultés que nous avons trouvées dans le chemin.

Ensuite, je voudrai remercier aux ami-e-s et collègues Irune López Pérez et Gorka Kobeaga, en qui j'ai trouvé un soutien indispensable pour le traitement de données statistiques qui font la base des démonstrations de cette thèse. Je voudrai remercier aussi tous et toutes les ami-e-s qui ont participé à la correction des nombreux parties et documents intermédiaires que nous avons finalement assemblé pour construire ce manuscrit, notamment Valentin Fellmann, Régis Labedan et Delphine Pelloux, mais aussi Loïc Thépot, Aurelien Belly, Charlotte Fellmann, Léonie Tosi, Margaux Weinberger, Emilie PK, Maud Riche, Lucia Calotti, Yannick Lardet, Laetitia Bougatoucha et, enfin, mon collègue du réseau segmentationniste Mathieu Beraud et sa famille. En fin, je voudrai remercier les rapporteurs François Legendre et Julie Valentin pour avoir contribué, dans une pré-soutenance à Paris, à rectifier des erreurs et imprécisions dans le traitement de données.

Au-delà du travail spécifique pour construire ce manuscrit, je voudrai remercier le professeur émérite et ami Ramon Tortajada, qui a été la personne la plus importante dans l'arrivée et prise de contact avec les économistes hétérodoxes à Grenoble, en raison des liens historiques d'amitié et collaboration entre chercheurs et chercheuses de Bilbao, ma ville d'origine, et de Grenoble. Avec Ramon j'ai pu apprendre l'économie politique par la pensée critique, la discussion contradictoire et le bon vin, en ayant été la référence la plus importante, le soutien le plus précieux et l'exemple le plus remarquable d'une activité de recherche et de toute une vie engagée dans la transformation de nos sociétés.

² Dire merci, bonne habitude de l'ami et l'amant. « Mil mercis » disait Gérard de Bernis, fondateur de l'*École de la Régulation de Grenoble*. Ce Messie qui, apparemment, faisait la sieste par terre avec un petit coussin dans son bureau, « tous les jours ». Mil mercis à tous et à toutes. Remercions nos anciens, ceux et celles qui ne sont plus là, ou qu'ils sont loin. Retrouvons-les dans l'espoir d'y continuer à avancer, toujours ensemble.

Ensuite, je dois aussi remercier mon ami et collègue Pierrick Martin, pour m'avoir accompagné dans mes pas depuis l'époque du Master, et pour avoir guidé ma réflexion sur l'économie et la société pendant les années où nous avons partagé le bureau, le quotidien et des moments très riches de discussion amicale. Sa forte capacité analytique et sa proximité pour orienter ma réflexion, en lien avec nos rencontres traversées par des mouvements sociaux dans la rue, fait de Pierrick le grand maître et camarade de mon passage à Grenoble. Également, je dois aussi remercier une autre collègue du *Centre de Recherche en Économie de Grenoble* (CREG), Cécile Massit, qui m'a permis d'encadrer nos recherches en interaction avec les organisations syndicales, en me donnant une opportunité d'expérimentation de recherche-action, la *Recherche Précarité*, en construisant des analyses opérationnelles pour les syndicats et les mouvements des travailleurs.

Je dois également remercier Chantal Euzeby pour m'avoir soutenu à l'époque où nous avons demandé mon financement du Gouvernement du Pays Basque (Eusko Jaurlaritza), à qui je dois également remercier les années de financement qui m'ont permis, à plein temps, de faire aboutir la première partie de cette démarche doctorale. Je dois aussi remercier Catherine Ciesla pour son travail de documentaliste et pour sa proximité avec nos activités, ce qui fait d'elle une des personnes qui apporte énormément à la vie de notre centre de recherche. Également je dois remercier Yves Helleringer, que j'ai eu l'occasion de rencontrer dans les activités de la *Recherche Précarité*, pour la nature intergénérationnelle pleine d'enseignements de nos discussions et pour m'avoir ouvert la porte à son passé de militant soixante-huitard et maoïste, ainsi que pour reconnaître son activité actuelle de statisticien et syndicaliste toujours prêt à s'engager pour la cause prolétarienne.

D'autres collègues ont aussi accompagné et apporté des expériences et des appuis à la réalisation de cette thèse, notamment Marie de Besses, Natalie Bosse, Mafouhd Boudis, Redouane Taouil, Gilles Margirier, Isabelle Borras, Yvan Renou, Herve Charmettant, William Cavestro, Sara Veyron, Jean-Pierre Chanteau, Bernard Gerbier, Faruk Ulgen, Mylène Gaulard et son copain marxiste bretonne, Céline Durieux, Emmanuelle Puissant et bien d'autres. Je voudrai remercier aussi Mehdi Abbas pour son cours et ses enseignements de méthodologie et pour sa sévérité dans l'encadrement de mon premier Mémoire en première année du Master (2004/2005). Hors l'université, mais en fort lien avec elle, je voudrai remercier Maud de Bernis, amie de la mouvance autonome grenoblois et du groupe de théâtre-action *Blablaba*, pour m'avoir fait connaître la maison, des histoires et des vécus personnels de son grand-père, Gérard de Bernis, un des économistes fondateurs de l'*École de la Régulation* grenoblois.

Du côté des jeunes je voudrai remercier d'abord Élie Chosson, parce que je trouve en lui une continuité de la recherche hétérodoxe et engagée sur le terrain dans le CREG. D'autres doctorant-e-s et ami-e-s ont accompagné le processus de réalisation de cette thèse. Je voudrai d'abord aussi remercier Juan Barredo pour sa fidèle amitié et pour le grand avenir que nous avons dans le renouvellement des liens entre économistes basques et alpins. Je voudrai remercier aussi Julien Reysz, Arnaud Buchs, Ousmane Mariko, Pauline Lacour, Simon Guidecoq, Marie Coiffard, Hicham Bénichi, Renaud Metereau et, pour le dernier, le nouveau ami Salam Alshareef. Enfin, je voudrai rappeler aussi mon grand ami physicien Davy Cottet qui a dû arrêter sa thèse pour faire valoir l'amour face à la répression contre nos ami-e-s migrant-e-s. Je veux aussi remercier Martin Knoning et Baptiste Françon pour m'avoir toujours aussi convivialement accueilli à Paris dans mes visites à la *Maison des Sciences Économiques*. Je voudrai aussi remercier Alexia Ricard de l'*ADISP-Centre Maurice Halbwachs*, pour les vérifications méthodologiques sur la base de données sur laquelle est fondée cette thèse. Enfin, pour finir avec les collègues de boulot à Grenoble, je voudrai remercier les femmes de ménage, les sans-nom de la recherche et de toutes les fonctions de la société industrielle de services, parce que leur présence au quotidien et nos échanges ont été aussi une partie constitutive de tout ce processus qui arrive à sa fin.

De l'autre côté des Pyrénées, je voudrai commencer par remercier Imanol Zubero pour m'avoir très tôt rapproché de la sociologie du travail, ainsi que pour la place de référent qu'il occupe dans la culture du militantisme critique qui est la mienne. Ensuite, je voudrai remercier l'enseignant-chercheur de l'*Universitat Autònoma de Barcelona* Albert Recio, parce qu'il a été celui qui m'a guidé dans mon approfondissement dans l'économie du travail, mais aussi pour m'avoir rapproché des segmentationnistes (IWPLMS) dans la construction de mes analyses et, enfin aussi, pour y être un des fondateurs du mouvement pour une économie critique (*Economía Crítica*), ce qui m'a donné depuis des années un cadre stable, pluriel mais confluent, pour faire avancer nos recherches et engagements. Dans ce même réseau d'*Economía Crítica*, je voudrai remercier aussi Daniel Albarracín, parce qu'il a été un des référents dans l'interprétation des résultats de cet étude et de la consolidation du cadre analytique le plus pertinent pour présenter notre étude. Également je voudrai remercier d'autres collègues et ami-e-s de ce réseau qui ont accompagné l'évolution de ma réflexion en économie politique des affects, notamment Xabier Arrizabaló, Ricardo Molero, Nacho Álvarez, les frères Alberto et Eduardo Garzón, Lluís Rodríguez Algans, Jon Las Heras, Pep Banyuls, Raul Llorente, Ines Marco, Astrid Agenjo, Bibiana Medialdea, Amaia Orozco, Ivan Gordillo, Carme Díaz, Javier Martínez-Peinado (décédé), Cristina Carrasco, Oscar Carpintero et

bien d'autres.

À Bilbao, je voudrai remercier d'abord les camarades de *Sarriko Solidario* Eva Fernández Fraile, Oskar Marino, Sergio Campo, Ivan Sanllorente, Xabier Andrés, Iñigo León, Sergio Alonso, Virginia Cubillas et tous les autres membres de ce collectif étudiant qui m'a permis de m'initier à la critique de l'économie et à la mobilisation sociale. Ensuite, je voudrai surtout remercier Arantxa Rodriguez pour avoir été la plus proche des enseignants-chercheuses pendant les longues années de migration dans les Alpes. Je voudrai également remercier Endika Alabort, Mikel Gómez Uranga (décédé), Yolanda Jubeto, Mikel Zurbano, Patxi Zabalo, Mertxe Larrañaga, Alfonso Dubois, Pedro Abramo, Enekoitz Etxezarreta, Vidal Ruiz et David Hoyos pour m'avoir donné des nouvelles de mon université d'origine pendant la thèse, actuellement étant des collègues du département ou de l'université dans ma nouvelle étape d'enseignant-chercheur à l'*Université du Pays Basque* (Euskal Herriko Unibertsitatea).

Également je voudrai remercier l'accueil de mes collègues à l'École de gestion d'entreprise de Donostia (St. Sébatien) les années précédents, notamment Maite Ansa, Veronica Castrillon, Koldo Unceta, Eduardo Malagón, Joxe Mari Zendoia et Mirene Begiristain. Je voudrais aussi remercier les nouveaux collègues depuis mon arrivé récente à la *Faculté de Sciences Sociales et de la Communication* de Bilbao, au Campus de Leioa, notamment mon collègue de bureau Antxon Mendizabal (décédé), et aussi Maria José Martínez, Luis Guridi, Josu Alsasua et Iker Etxano de mon département de *Ekonomia Aplikatua I* et à Imanol Zubero, Xabier Albizu, Jon Kortazar, Joseba Azkarraga et Mikel de la Fuente d'autres disciplines d'enseignement et recherche. À l'*Université de Navarre* (UPNA) je voudrai remercier avec spéciale affection Henrike Galarza pour m'avoir motivé à partir en France et à continuer à faire de la recherche critique de l'économie politique. Je voudrai aussi rappeler les ami-e-s et jeunes enseignant-chercheuses aujourd'hui écartés de l'université par la politiques d'austérité et d'excellence des gouvernements, parmi beaucoup d'autres et avec spéciale affection à Saioa Bacigalupe, Aiala Elorrieta, Hernando Bernal et Irune Lòpez elle-même.

Du côté plus intime, je ne peux pas rendre ce manuscrit sans remercier toutes les personnes qui ont habité avec moi dans notre appartement du *17 bis Avenue Lénine à Fontaine*, notamment à Julien Fouquet – grand ami voyageur des rêves concrets–, Laetitia – la sage-femme – et son frère Idriss Bougattoucha pour les amitiés fortes et les espaces de vie accueillants que nous avons construits ensemble. Je voudrai leur dédier la thèse comme symbole de l'apprentissage collective de toute la bande à continuation. Je voudrais d'abord remercier « le vieux » Mohamed Babbi, exemple

de toute une vie de lutte pan-arabiste qui n'a pas arrêté ses engagements quand il a été touché par la précarité et la répression gouvernementale. Je voudrai aussi lui féliciter avec son peuple, pour avoir participé à la révolution victorieuse en Tunisie. Je voudrai aussi remercier Jérémie Mercoiret et toute sa famille, spécialement André et Léa. Je voudrais encore une fois remercier aussi Valentin Fellman, Yannick Lardet et Regis Labedan pour leur fidèle amitié, ainsi que Aurélien Belly – toujours à l'écoute–, Maude Riche, Antoine « Ostia », Margaux Weinberger, Leonie Tosi, Marie Menager, Flora Jacqueline, Johan Perruchon et les dizaines des jeunes fous et révoltés qui ont fréquenté notre appartement pendant des années. Je voudrai finir cette partie consacré à l'habitat au quotidien avec une reconnaissance spéciale aux voisin-e-s, à Alexis et surtout à la famille Farhes qui nous a ouvert la porte à son monde: Samir, Zaia, Yamin, Camelia, Bilel et les autres membres de cette famille qui continue à subir la répression étatique qui a soumis pendant des générations les populations issues de l'immigration. Je veux aussi remercier tous et toutes les camarades et ami-e-s que j'ai rencontré pendant des années d'organisation et de mobilisation dans les rues de Grenoble, notamment Joseph Heysch et Rafa « l'autonome italien », ainsi que les militant-e-s de l'ancien ADAEP (Delphine Pelloux elle-même, Pierre Saccoman et Odile Soulier et, enfin, Mélanie Rhinan) et de la bibliothèque-café Antigone (Simon et Hugo, notamment).

Enfin, de retour au Pays Basque, je voudrai remercier tous les amis de mes deux *kuadrillas* (groupes non-mixtes d'amis qui se consolident dans l'adolescence et qui ne changent pas la composition de leurs membres) pour avoir accepté mon départ et pour m'avoir toujours accueilli dans mes retours ponctuels ou prolongés pendant des années. Je voudrai spécialement mentionner Jon Kerejeta, ainsi que, d'un côté, Jon G. Urkidi, Iker Urionaguena, Jon Markes-Uranga, Ignacio et Fernando Canto, Jon de la Fuente Lizundia, Esteban Toja, Santi Gondra, Antón G. Fradua et Ramiro Iglesias et, de l'autre, Jorge García Arroyo, Jonatan Albizu, Gorka Peña, Argoitz Ibarguren, Ricardo Usategui et Alfonso « El Txaba », sans vouloir laisser du côté tous les autres amis à Bilbao et à Mundaka. Au-delà de ces *kuadrillas*, je voudrai remercier aussi tous et toutes les habitant-e-s de la Calle Correo à Bilbao, notamment Adrian Cerezo, Gisela Muñoz, Sandra Arroyo, Amaia Goiriena, Rafita et Nil, ainsi qu'à Oiane Aranburu et David González pour m'avoir toujours aussi bien auvergé à Donostia et à Jenofa Berhokoirigoin pour m'avoir fais rencontrer les milieux *abertzales* de Baiona. Enfin, je voudrai remercier aux amis et camarades Zuzen Blanco Ibarzabal, Arantzazu Saratzaga, Jon Goirigolzarri, Rafael Leonisio, Nakor Borge, Guillermo Royo, Xavier Fernández Aceña, Joseba Fernández González, Jone Martinez, Maier Baiano Saralegi, Maite Garrido Courel et Segundo González, pour m'avoir accompagné depuis des années dans les chemins de la politique dans

l'intime et en mouvement.

En finissant du côté le plus intime, je voudrai remercier Leire Asensio Sasiain – qui mérite le plus que cette thèse le soit dédiée– pour m’avoir fais découvrir l’amour plein, ce qui m’a permis d’avancer – pas encore suffisamment – comme homme et amant. Je voudrai le remercier pour l'apprentissage que nous menons ensemble et que nous permettra de parcourir dans l'avenir d'autres chemins encore plus profonds dans notre vie commune. Je voudrai aussi remercier à tous les nouveaux ami-e-s de cette étape de ma vie à Bermeo et Mundaka, notamment Josu Urkidi, Ekaitz Goienetxea, Joseba Kerejeta, Eleder Aurtenetxe, Xabier Martikorena, Ramon Arrasate (décédé) et Xabier Ojinaga, ainsi que Jon « Totxi » (décédé), Alex et Mohammed qui j'ai rencontrés en travaillant à l'Ateneo cultural Beleza Malandra de Bermeo.

Je ne peux pas conclure cette liste non exhaustive des personnes qui m’ont donné de l’amour et du soutien sans remercier les plus importantes, ma famille. D'abord mes parents Sabin Zubiri Cearra (Aita) et Isabel Rey Palenzuela (Ama), aussi que mon frère Sabin et ma sœur Nora, auxquelles cette thèse est aussi dédié et que, avec le cousin Arkaitz Zubiri, m'ont accompagné – chacun-e à sa façon – tout au long du processus de transformation que j’ai suivi depuis mon départ à Grenoble jusqu’à nos jours. Je voudrais aussi remercier mes grands-parents, déjà décédé-e-s, Teofilo Rey Jauregui et Rosario Palenzuela Trullos, ainsi que Sabin Zubiri Sánchez et Josune Cearra Arrese (Goian bego). Comme il dit le vieux proverbe de notre peuple : *izan zirelako gara eta garelako izango dira* (parce qu'ils étaient nous sommes ; parce que nous sommes ils seront)

RÉSUMÉ/LABURPEN /ABSTRACT

L'EMPLOI DES JEUNES : VECTEUR DE RECOMPOSITION DES ÉCONOMIES SALARIALES DE SERVICES. ÉTUDE SUR LA PRÉCARISATION ET LA SEGMENTATION DES RELATIONS SALARIALES EN RHÔNE-ALPES

En Rhône-Alpes l'économie se spécialise de plus en plus dans différentes activités de services – notamment de consultance et d'assistance, santé-action sociale, commerce, hôtellerie-restauration et services opérationnels– et dans la construction. La précarisation de l'emploi – comprise comme la combinaison persistante des bas salaires et de l'instabilité du poste– touche, aussi bien en France qu'en Rhône-Alpes, spécialement les jeunes salarié-e-s. Loin de se limiter à une période transitoire, cette précarisation se développe dans la vie sociale et professionnelle de segments importants de la population laborieuse. À partir des *Déclarations Annuelles de Données Sociales* (DADS), nous avons analysé la recomposition des rapports entre les groupes d'âge et de sexe, ce qui évidence les tendances générales de la région et les particularités sectorielles de la segmentation des relations salariales. Trois éléments – l'âge, le sexe et le secteur économique– sont les éléments structurants de cette thèse sur la précarisation de l'emploi des jeunes et le renforcement de la segmentation par l'âge et par le sexe. Ces éléments opèrent comme vecteur de recomposition intégrale des économies salariales de services, en combinant le renouvellement sectoriel et la substitution générationnelle des relations d'emploi.

Dans une période de stagnation d'une partie importante des rémunérations salariales, l'emploi des jeunes se précarise par la multiplication des bas salaires, l'instabilité des postes et la faible perspective de carrière interne au secteur. Cette précarisation de l'emploi des jeunes est aussi bien conséquence que moteur de la recomposition sectorielle de l'emploi. La concentration des jeunes dans les activités émergentes reproduit la segmentation sexuée des emplois. Cette recomposition sectorielle et générationnelle de l'emploi renforce les processus de segmentation par l'âge : des secteurs traditionnels vieillissants – aux conditions plus décentes–, des zones de précarisation –

concernant notamment des jeunes– en expansion, et des secteurs stratégiques un peu moins jeunes et fortement inégalitaires. Enfin, certain-e-s salarié-e-s – bien souvent des femmes– restent après la jeunesse durablement enfermé-e-s dans des bas salaires et l'instabilité de l'emploi. C'est la précarité-horizon tout au long de leur (absence de) carrière.

Mots clés : emploi des jeunes ; recomposition sectorielle ; économie salariale de services ; précarisation ; segmentation par l'âge; Rhône-Alpes.

GAZTE ENPLEGUA : SOLDATAPEKO ZERBITZU EKONOMIEN BERROSAKETA ARDATZA. RÔNE-ALPES-EKO LAN HARREMANEN PREKARIZAZIOA ETA SEGMENTAZIOARI BURUZKO IKERKETA

Rhône-Alpeetako ekonomiak eraikuntzan eta zenbait zerbitzu jardueratan espezializatzeko joera hartu du azken hamarkadetan – aholkularitza eta laguntza zerbitzuak, osasun eta gizarte ekintza, merkataritza, ostatuak eta jatetxeak, eta zerbitzu osagarriak dira nagusiak. Era berean, enpleguaren prekarizazioak – soldata baxuen eta lanpostu ezegonkorren luzaroko egoeren konbinazioa – gazte langileei eragiten die bereziki, bai Frantzian, eta bai Rhône-Alpeetan ere. Enpleguaren prekarizazioa behin-behineko trantsizio egoera izan beharrean, langileriaren adar anitzen bizi baldintzetan hedatzen da. *Déclarations Annuelles de Données Sociales* (DADS) datu basearen bidez, adin eta sexu taldeen arteko berrosaketa aztertu dugu, eskualdeko joera orokorrak eta soldatapeko hainbat sektoreen lan harreman segmentatuen berezitasunak nabarmentzeko. Hiru elementu hauek dira – adina, sexua eta sektore ekonomikoa– gazte enpleguaren prekarizazioa eta handitzen doan adin eta sexuaren araberako lan harremanen segmentazioari buruzko tesi honen egiturazko osagaiak , soldatapeko zerbitzu ekonomien berrosaketa integralaren ardatz direnak, sektoreen berrikuntza eta belaunaldien arteko ordezkapenaren bidez gauzatzen dena.

Soldatapeko langileentzako errenta igoera nabarmenik egon ez den epean, gazteen enpleguak prekarizatu dira, soldata baxuko lanpostu ezegonkorren ugaltzearen bidez eta sektore barruko ibilbidea egiteko aukerak murriztuta. Gazteen enpleguaren prekarizazioa sektore berrosaketaren abiapuntua zein motorra da. Gazteen kontzentrazioak jarduera nagusi berrietan sexuaren araberako segmentatutako enplegu aukerak birstortzen ditu. Era berean, enpleguaren sektore eta belaunaldien

arteko berrosaketak adinaren araberako segmentazioa indartzen du : baldintza hobeak dituzten sektore tradizionalen zaharkitzea, prekarizazio guneen hedapena – bereziki gazteentzat–, eta, azkenik, ez hain gazteek osatutako sektore estrategikoak, non barne desorekak diren nagusi. Bukatzeko, zenbait langile, batez ere emakumeak, gazte garaiaren ondoren soldata baxuko enplegu ezegonkorretan gatibu geratzen direla egiaztatu da, eta prekarizazio-etorkizuna duen karrera (eza) sortzen du.

Hitz gakoak : gazteen lana ; sektore berrosaketa; soldatapeko zerbitzu ekonomia ; prekarizazioa ; adin segmentazioa ; Rhône-Alpes.

EL EMPLEO JUVENIL : VECTOR DE RECOMPOSICIÓN DE LAS ECONOMÍAS SALARIALES DE SERVICIOS. ESTUDIO SOBRE LA PRECARIZACIÓN Y LA SEGMENTACIÓN EN LAS RELACIONES SALARIALES EN RHÔNE-ALPES

La economía de Rhône-Alpes tiende a especializarse en la construcción y en diversas actividades de servicios – consultoría y asesoría, salud y la acción social, comercio, hoteles y restaurantes, y servicios operativos o auxiliares, principalmente. Además, la precarización del empleo – entendida como combinación persistente de bajos salarios e inestabilidad de los puestos– afecta, tanto en Francia como en Rhône-Alpes, sobre todo a los y las jóvenes empleadas. Lejos de limitarse a un período transitorio, esta precarización se expande en la vida social y profesional de partes importantes de la población trabajadora. Mediante la observación de las *Déclarations Annuelles de Données Sociales* (DADS) hemos analizado la recomposición de las relaciones entre los grupos de edad y los sexos, evidenciando las tendencias generales de la región y las particularidades sectoriales de las relaciones salariales segmentadas. Estos tres elementos – edad, sexo y sector económico– estructuran esta tesis sobre la precarización del empleo juvenil y la creciente segmentación por edad y por sexo. En este proceso se combinan la renovación sectorial y la sustitución generacional de las relaciones de empleo, que operan como vector de recomposición integral de las economías salariales de servicios.

En un periodo de estancamiento de una parte importante de las remuneraciones salariales, el empleo juvenil se precariza por la proliferación de bajos salarios, puestos inestables y de baja perspectiva de

trayectoria laboral ascendente interna al sector. Esta precarización del empleo juvenil es a la vez consecuencia y motor de la reestructuración sectorial del empleo. La concentración de jóvenes en actividades emergentes reproduce opciones de empleo altamente segmentadas por sexo. La recomposición sectorial y generacional del empleo fortalece el proceso de segmentación por la edad : por un lado se observan sectores tradicionales – con condiciones más decentes– en proceso de envejecimiento; por otro, se consolidan zonas de precarización, especialmente juveniles, en expansión; y, así mismo, constatamos la existencia de una serie de sectores estratégicos, con empleados y empleadas *no tan jóvenes*, y con desigualdades internas fuertes. Por último, señalar que algunos empleados – y, sobre todo, empleadas– permanecen tras el periodo juvenil atrapadas en bajos salarios e inestabilidad contractual. Es la precariedad-horizonte a lo largo de su (ausencia de) carrera.

Palabras clave : empleo juvenil ; recomposición sectorial ; economía salarial de servicios ; precarización ; segmentación por la edad, Rhône-Alpes.

YOUTH EMPLOYMENT : RECOMPOSITION VECTOR OF SERVICE-SECTOR WAGE-ECONOMIES. RESEARCH ON THE PRECARIZATION AND SEGMENTATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN RHÔNE-ALPES

The Rhône-Alpes economy is increasingly specializing in diverse service activities, such as consulting and assistance services, health and social action, commerce sector, hotels and restaurants, and operational services, along with the building sector. Employment precarization – defined as the persistent combination of low wages and job insecurity– especially affects young employees, both in Rhône-Alpes and France. Far from being limited to a transition period, this precarization persists throughout the social and professional lives of important segments of the working class. Relying on the *Déclarations Annuelles de Données Sociales* (DADS), we have underlined the restructuring by age and sex groups and showed regional trends as well as the distinctive sector features of employment relationship precarization. These three elements – age, sex and economic sector– are the key elements of this thesis on the precarization of youth employment and its increasing segmentation. In such a process, the sectoral and generational renewal of employment relationships combine to drive a full recomposition of service-sector wage-economies.

In a period of near-general wage stagnation, youth employment is becoming increasingly precarious due to the rise of low wages, job insecurity and low career prospects in the same sector. This precarization of youth employment is both a consequence and a driving factor of the sector recomposition of employment. The concentration of young people in emerging branches reproduces the sexual segmentation of employment. This sector and generational recomposition of employment reinforces age segmentation : traditional sectors, with more decent conditions, dominated by an ageing labour force ; expanding areas of precarization, notably concerning young people; whereas strategic sectors, where employees are not so young, showing high internal inequalities. Finally, some employees – mostly women– remain locked up in low wages and job insecurity even after ageing out of the younger period cohorts. It is the precariousness as horizon throughout their (absence of) career.

Key words : youth employment ; sector recomposition ; wage-economy of services ; precarization ; age segmentation ; Rhône-Alpes.

INTRODUCTION

Depuis les années 1970, la persistance en France de taux de chômage élevés est accompagnée d'un effet de substitution des hommes par des femmes dans la composition des relations salariales, avec une baisse des taux d'activité des hommes et une activation croissante des femmes dans l'emploi (INSEE, 2015a). Ce processus est accompagné d'une très forte réduction du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans, qui passent de 64 % des hommes et 52 % des femmes dit actives en 1975, à 40 % et 31,5 % en 1999. Les taux d'activité sont depuis plutôt stables pour les jeunes hommes et un peu à la hausse pour les jeunes femmes. Ce processus de retardement des jeunes hommes dans leur entrée dans la vie « active », ainsi que la dégradation de la condition salariale dans des postes de plus en plus occupés par des femmes – avec plus d'intermittences, temps partiels forcés...–, remettent en cause les modèles de promotion professionnelle et de protection sociale liés à l'emploi de l'époque dite *fordiste*.

Les secteurs émergents dans ce processus – technologique, bâtiment, services intra-firmes, tourisme, économie de la connaissance, services aux personnes, activités socio-sanitaires...– se développent dans des nouvelles formes de contractualisation des rapports entre les travailleuses³ et les entreprises. Avec la flexibilité devenue le principe général, nous avons aussi une individualisation croissante des relations salariales, avec une érosion ou absence totale des cadres collectifs de régulation dans certains secteurs. Ces deux caractéristiques – flexibilité et individualisation – se présentent comme inhérentes au processus global de concurrence entre les activités économiques des différents pays et régions. La compétitivité des économies est l'argument mis en avant pour exécuter un ajustement de plus en plus accusé contre les conditions d'emploi des classes travailleuses (Arrizabalo, 2014).

Dans ce contexte, les modèles de régulation et de protection sociale entrent dans une crise qui se manifeste dans plusieurs domaines. D'un côté nous avons un passage d'un modèle passif d'assurance de revenu aux modèles actifs de plus en plus incitatifs à l'embauche. De l'autre, il y a la

³ Nous avons choisi, dans la mesure du possible, de respecter les caractères masculin et féminin dans la mention des sujets tout au long de cette thèse. La féminisation du langage est selon nous un choix politique qui cherche à mettre en évidence le point de vue androcentrique – centré sur le genre masculin – des énonciations conventionnelles dans le français officiel.

privatisation des activités d'intermédiation dans les systèmes d'emploi et la dérégulation croissante des typologies contractuelles et des frais de licenciement, entre autres (Gazier, 2008 ; 2005). Ces mutations émergent dans une nouvelle réalité qui mérite des regards innovateurs sur les relations qui composent la condition salariale, les relations d'emploi de la force de travail en échange d'un salaire (Tortajada, 1981). Cette attention est surtout pertinente concernant le début de carrière qui est au cœur de la question de l'emploi des jeunes. La jeunesse, plus qu'un état défini et homogène est comprise comme une période – multiple et variée, mais de plus en plus longue– de détermination des principaux enjeux socio-professionnels qui vont influencer l'ensemble de la vie active postérieure des nouvelles générations de travailleurs et travailleuses (Chauvel, 2010a ; 1998).

Les répercussions sectorielles les plus documentées de la crise étudient les secteurs financiers et immobiliers comme source principale de déstabilisation du système économique capitaliste (Lordon, 2008). Ce qui pour d'autres se trouve dans le système monétaire international et les spécificités de la zone euro (Barredo, 2015). Dans les derniers temps, on continue à percevoir des effets dans l'économie européenne (croissance, crédit, investissement, licenciements, chômage...). Toutes les analyses déjà évoquées coïncident dans la reconnaissance du caractère structurel de la crise, au-delà des approches conjoncturelles. Ces dernières, assez courante chez les gouvernements, se limitent à annoncer en permanence une relance de la croissance à moyen terme. Quand la crise actuelle a commencé en 2007-2008, les dirigeants économiques et politiques affirmaient le besoin de nouvelles régulations du capitalisme financier. Loin de les obtenir, la recette qu'ils ont appliquée a été l'ajustement socio-économique – l'« austérité »–, ce qui est en train d'affecter durablement les secteurs les plus vulnérables de la population laborieuse (jeunes, immigrés et, surtout, les femmes) et de renforcer les inégalités dans le partage de revenus un peu partout en Europe.

Dans cette thèse nous voulons partir des conditions d'emploi des salarié-e-s qui préexistent à cette crise financière qui a débuté en 2008, pour montrer la structure changeante des relations salariales, ainsi que sa recomposition dans une économie de plus en plus fondée sur les activités de services, surtout à partir de la sortie de la crise de l'emploi du début des années 1990 et jusqu'à 2007. L'objet central de notre thèse est, pour cette raison, d'étudier les conditions d'emploi des salarié-e-s, notamment leurs salaires et la stabilité des postes, ainsi que l'effet de recomposition récent des groupes d'âge dans les secteurs en augmentation d'effectifs dans l'économie rhônalpine. Cet objectif nous amène à étudier les axes de la segmentation des relations salariales dans la période de croissance stable entre 1999 et 2007, avec une attention particulière à la question des groupes

d'âge, mais sans négliger la toujours structurelle segmentation par le sexe.

Pour mettre en contexte le point de départ de notre démarche doctorale à Grenoble, il faut rappeler que la crise des banlieues mise en avant par les émeutes de novembre 2005 et, ensuite, la révolte contre le *Contrat Premier Embauche* et la précarité de l'emploi dans le printemps 2006 ont eu toutes les deux les jeunes comme acteurs principaux (Zubiri, 2011). Comme l'indique Michon (2007), ces deux disputes de la jeunesse contre l'ordre et la paix sociale imposés par l'État, doivent nous amener à une rénovation épistémologique des analyses en *Économie du Travail* (Bartoli, 1957). Parce qu'elles nous montrent l'émergence d'un problème structurel, aussi dans l'entrée des nouvelles générations dans les relations salariales que, plus largement, dans leurs conditions de vie en société. Dans la même ligne, nous avons besoin d'une réflexion profonde sur comment la précarité et la subordination dans le monde du travail ont une incidence très importante sur les capacités d'organisation collective et d'action syndicale des jeunes (López-Lacalle, 2007 ; Antón, 2006), ainsi que d'autres personnes précarisées dans leur travail (Bérourd et Bouffartigue, 2009). Nous consacrerons quelques paragraphes à cette question dans l'ouverture finale de cette thèse.

1 – Contextualisation : Les processus économiques globaux renforçant une segmentation précarisant des relations salariales en France

*"L'histoire des vingt dernières années qui firent suite à 1973 est l'histoire d'un monde qui a perdu son rythme et qui glisse vers l'instabilité et la crise."
(Éric Hobsbawm, 1995 : 404)*

Le passage du régime économique d'accumulation du capital d'après-guerre, au régime d'accumulation néolibéral contemporain s'observe à partir des années 1980. Les années 1990 marquent, en Europe Occidentale et en France, l'apogée de la transition, le néolibéralisme devient la norme dominante des relations économiques⁴. Les mutations des relations salariales sont l'un des processus les plus marquants de cette transformation du modèle économique. Ces transformations

⁴ Les mesures caractéristiques du néolibéralisme ont été synthétisées par Williamson (1990) comme le *Consensus de Washington*. Ce terme décrit des mutations économiques et politiques commençant au Chili sous Pinochet et suivies dans les mandats de Thatcher et Reagan en Angleterre et aux États-Unis. Les processus d'ajustement pendant les crises des années 80 en Amérique Latine (Alvarez, Buendía, Mateo, Medialdea, Molero et al., 2009), l'Europe de Maastricht en 1992 et la gestion actuelle de la crise qui se développe de façon virulente en Europe depuis 2008 sont des faits dans la continuité de ces politiques néolibérales ou *fondmonétaristes* – en allusion au rôle recteur du *Fond Monétaire Internationale* dans cette orientation (Arrizabalo, 2014).

instaurent un régime global de production et de consommation que nous allons synthétiser en cinq aspects interdépendants :

- La mondialisation du commerce et de la production.
- La financiarisation de l'économie dans un capitalisme anti-salariale.
- La construction de l'Europe libérale.
- La crise de l'État social.
- Un modèle plus flexible d'organisation de la production et de l'emploi.

La mondialisation accrue du commerce et de la production depuis 40 ans implique un renforcement de la division internationale *ricardienne* du travail, avec des taux d'échanges commerciaux en relation au PIB en forte augmentation⁵. Ce processus de mondialisation de l'économie a des implications sur les régulations sociales et le partage des revenus, et il contribue à créer des nouvelles segmentations entre les entreprises et les travailleurs selon qu'ils soient employés dans des secteurs orientés à l'exportation ou aux marchés locaux (Cardebat, 2002). Il y a aussi des implications majeures pour le développement local, les processus de production et la détermination des salaires (Lamotte et al., 2002 ; Zurbano, 2010). La libéralisation commerciale, culminant avec la création de l'*Organisation Mondiale du Commerce* en 1994 et des processus d'intégration continentale libérale (NAFTA, UE, ASEAN⁶), sont une tendance dominante des économies capitalistes pour rétablir les taux de croissance et de profit détériorés par la stagflation des années 1970. La suppression progressive des barrières au commerce (tarifs douaniers⁷ et coûts de communication et de transport) dérive vers une concurrence globale de toutes les activités productives échangeables entre pays, ce qui a pour conséquence la dégradation des conditions d'emploi (Euzéby, 2003).

La globalisation financière est l'autre aspect central de l'étape néolibérale du capitalisme. La capitalisation boursière de Paris passe de 225 milliards de francs en 1983 à 2 700 milliards en 1993 (Boltanski et Chiapello, 1999 : 20). Husson (2010) montre que cette capitalisation boursière passe

⁵ Le commerce extérieur augmente énormément depuis les années 1970 en France. Les importations représentaient 13,5 % du PIB en 1968, contre 28,5 % en 2007. Également les exportations passent de 13,2 % à 26,9 % dans le même période (INSEE)

⁶ *North America Free Trade Agreement, Union Européen et Association des nations de l'Asie du Sud-Est.*

⁷ Les tarifs douaniers passent pour l'ensemble des pays occidentaux de 40 % à la fin des années 1940 à entre 5 et 6% à la fin des années 1970 (Wood, 1994 : 174).

de 20 % du PIB en 1987, à 108 % en 2000. Elle baisse ensuite à 60 % en 2003 pour remonter à 100 % en 2007. Cette émergence des activités financières et du crédit a eu une incidence à la baisse sur les revenus du travail et elle a accéléré le taux d'endettement des ménages français de 65 % de leurs revenus annuels en 1982 à 135 % en 2007 (Husson, 2012). Ce processus, nommé par Lordon (2008) « capitalisme anti-salarial », s'est installé en Europe depuis les années 1980. Comme nous le montrerons dans la section dédiée au partage des valeurs ajoutées dans le deuxième chapitre, ces évolutions vers la financiarisation de l'économie ont élevé les taux de marge des entreprises du CAC 40 et, plus largement, ont entraîné une croissance des taux de dividendes des sociétés non financières françaises. Álvarez Peralta (2013) montre dans sa thèse sur la financiarisation et l'emploi en France, que ce processus va transformer l'insertion française dans l'économie mondiale, avec des stratégies d'investissement des sociétés non financières plus orientées vers la valorisation financière que productive. Les mesures de restructuration et du « gouvernement corporatif de l'entreprise » ont créé une pression à la baisse sur la masse salariale, comme nous le démontrerons dans cette thèse.

À une échelle continentale, l'extension du marché unique comme édifice central de la construction européenne est la réponse à la crise du régime international de Bretton Woods à partir de 1973. En effet, celle-ci amène à une plus grande instabilité monétaire et au renforcement des acteurs transnationaux, dans un contexte où les États perdaient des marges de régulation et d'intervention dans l'orientation des économies⁸. Ce processus est guidé par des indicateurs de type orthodoxe – contrôle de l'inflation, taux d'intérêt stable, solde budgétaire équilibrée...– et abandonnant des critères de convergence 'réelle' – PIB *per capita*, réduction des inégalités internes et externes, complémentarité productive et commerciale... (Molero et Barredo, 2014). L'Union Européenne de Maastricht (1992) et la construction de la Zone Euro vont être l'une des réponses apportées à ce processus de crise, avec une libéralisation commerciale totale soumise à des politiques monétaires « indépendantes » et à des restrictions budgétaires croissantes. La mise en place d'une *Banque Centrale Européenne* indépendante des gouvernements élus, l'application du *Pacte de Stabilité et de Croissance* et, ensuite, la politique de désendettement depuis 2009 sont les trois faits principaux de cette libéralisation. Cette construction institutionnelle de l'intégration européenne annule les principaux outils de politique économique des États pour soutenir une croissance sélective et créatrice d'emplois bien rémunérés. Watt (2004) montre comment cette

⁸ Martínez-Peinado (2004) identifie ce phénomène comme étant une inadéquation entre une infrastructure productive chaque fois plus globale et une superstructure de relations politiques ancrées dans les relations inter-étatiques, une pression de la part des nouveaux agents s'exerçant vers le dépassement de cette contradiction.

rigueur limite l'orientation et l'ampleur des politiques publiques de l'emploi.

En parallèle, les ajustements budgétaires qui commencent à s'imposer dans les années 1980 mènent à une crise de l'État social ou de l'État Providence (Rosanvallon, 1995), touchés par l'émergence de la doctrine néolibérale. Dans un régime de tradition *bismarckienne* (Esping-Andersen, 1999), les politiques de protection sociale sont programmées en France pour intervenir face à des situations d'exclusion temporaire des relations salariales. Des moyens supplémentaires sont nécessaires face aux nouveaux défis de la mondialisation et du chômage structurel. Certains auteurs (Ramaux, 2010 ; Euzeby, 1996) revendiquent l'actualité et la légitimité de l'État social pour faire face aux déséquilibres produits par l'évolution du système économique. Alujas (2003), L'Horty (2006a ; 2006b), Lizé (2005) et Askenazy et al. (2013) rappellent que la politique de l'emploi en France va de plus en plus dans le sens du *Workfare*, étant donné les exonérations sur les embauches des salarié-e-s faiblement rémunéré-e-s et la création de nouveaux types de contrats plus flexibles et avec moins de droits associés. Ces axes principaux d'intervention de l'État dans le domaine de l'emploi⁹ s'alignent avec la *Job Strategy* de l'OCDE (2006) et la *Stratégie Européenne pour l'Emploi* (Ballester et al., 2004), qui sont les deux cadres supranationaux qui coordonnent cette libéralisation des politiques sociales et de l'emploi.

Enfin, un nouveau modèle plus flexible d'organisation productive se met en place, d'abord dans l'industrie (Coriat, 1981 ; Margirier, 1984) et, ensuite, dans l'ensemble de l'économie française (Gazier, 1991 ; 2005). Dans le milieu entrepreneurial, la restructuration du travail, l'externalisation des services et la sous-traitance compétitive se généralise, avec de nouveaux modèles d'organisation de la production et, en conséquence, de l'emploi. Depuis l'explosion de la critique sociale et artistique des années 1970, à l'époque du fordisme et du taylorisme, nous avons assisté dans les années 1980 à un renouveau du capitalisme qui valorise l'innovation, la créativité et l'autonomie dans la structuration des relations d'emploi. Boltanski et Chiapello (1999) ont interprété ce processus comme un double effet, d'un côté de neutralisation de la critique sociale de l'époque et, de l'autre, de récupération de sa critique artistique, mise à disposition des relations sociales de production émergentes. Les horaires fixes qui concernaient 65 % des salarié-e-s en 1978 n'organisent le travail que de 49 % d'entre eux en 1998 (p.294). Selon l'*Enquête Emploi* de 1999, 36 % des salariés travaillent en dehors d'horaires standards et 30 % en week-end. 48,2 % prolongent leurs journées de travail et 33,6 % font des heures supplémentaires (Chenu, 2002).

⁹ De 1973 à 2002, les jeunes de moins de 26 ans ont été l'objectif de 35 mesures de politique d'emploi et de formation différentes. « Un paysage riche et complexe, voire totalement illisible pour les intéressés! » (Guillemard et Vilchien, 2007 : 18).

Ce processus global va amener les pays occidentaux à l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services (Albarracín, 2003), le cadre prioritaire dans lequel ces mutations se sont mises en place dans les dernières décennies. L'inspiration législative de ce processus est indiqué par Valette (2007 : 117-118) qui nous rappelle que « *les grands axes de la politique de l'emploi française sont : l'allègement du coût salarial principalement au profit des publics cibles que sont les jeunes et les chômeurs de longue durée ; la promotion des différentes formes de flexibilité du marché du travail ; la réduction du temps de travail et le recours massif aux dispositifs de retrait anticipé du marché du travail ; et enfin l'activation des dépenses pour l'emploi* ». Il faut reconnaître l'absence d'efficacité des mesures proposées pour résoudre le problème de précarisation de l'emploi, ces mesures accentuant les problèmes. Dans ce contexte, nous avons trouvé important de mieux comprendre cet effet majeur des économies capitalistes contemporaines, la précarisation de l'emploi des jeunes. Ce processus – que nous allons approfondir au cœur de cette thèse – place les nouvelles générations rentrées dans les relations salariales dans les derniers 25 ans dans une incertitude croissante (Chauvel, 2010). Mais quelle est la composition précise de cette transformation, notamment pour notre terrain d'étude prioritaire, la région Rhône-Alpes ?

2 – Problématique et Hypothèses

La précarisation de l'emploi – comprise comme la conjugaison persistante des bas salaires et de l'instabilité des postes –, est un phénomène qui touche, aussi bien en France qu'en Rhône-Alpes, spécialement les jeunes salarié-e-s. Loin de se limiter à une période transitoire, nous allons vérifier que cette précarisation se développe dans l'existence sociale et professionnelle des parties plus larges de la population laborieuse. Dans un processus d'évolution de l'économie rhônalpine vers une spécialisation de plus en plus ancrée dans la construction et, surtout, différentes activités de services, nous nous demandons quelle est la recomposition contemporaine des rapports entre les groupes d'âge et de sexe dans les relations salariales. Nous voulons étudier les processus de segmentation dans l'emploi entre travailleurs et travailleuses, conditionnés par l'âge, ainsi que par le sexe et le secteur économique. Ces trois éléments seront structurants de tout notre exposé.

Nous voulons analyser, en grande partie par l'observation des *Déclarations Annuelles de Données Sociales* (par la base *DADS-salaires*), les tendances globales de l'emploi dans la région Rhône-Alpes, ainsi que les particularités sectorielles des relations salariales segmentées. Pour ceci nous allons observer l'évolution des effectifs et leurs conditions d'emploi entre 1999 et 2007, par groupes d'âge et par sexe. Nous allons compléter cette analyse par un regard dans la littérature théorique et des analyses appliqués sur des sujets liés à notre problématique tant pour la France que pour Rhône-Alpes. Pour ordonner ce processus, notre développement va partir des hypothèses suivantes :

Première hypothèse : Dans une période de stagnation des salaires, l'emploi des jeunes se précarise par la multiplication des bas salaires, l'instabilité des postes et la faible perspective de carrière interne au secteur.

Nous assistons depuis des décennies à des mutations structurelles de la condition salariale, ce qui en grand partie se passe, en France et en Rhône-Alpes, par une stagnation des salaires et par un renforcement des inégalités diverses. Nous allons vérifier que cette stagnation globale des salaires implique leur perte d'importance dans la distribution globale des revenus. Elle produit aussi des nouveaux axes de segmentation entre les hommes et les femmes salariées, ce qui se passe aussi dans des époques de croissance de la production et d'augmentation des emplois.

Dans la partie récente de ce processus – celle précédant le début de « la crise » en 2008–, nous voulons vérifier que c'est sur les jeunes en priorité que ce processus s'opère dans le concret. Notre hypothèse est que, en profitant des périodes de création d'emplois, la structure d'embauche des entreprises utilise l'entrée de chaque nouvelle génération dans les relations salariales. Ce processus implique la création et consolidation d'emplois moins bien rémunérés, de plus en plus instables et avec un avenir professionnel des nouveaux et nouvelles entrantes de plus en plus incertain. Cette recomposition générationnelle précarise les relations salariales des plus jeunes et les concentre, en tout cas en début carrière, dans des postes et des secteurs avec une faible perspective de permanence et d'évolution ascendante.

Nous allons étudier, par l'analyse de l'emploi des jeunes dans son contexte – un peu en France, mais surtout en Rhône-Alpes–, à quel point les tendances à la stagnation ou la « modération » salariale – remarquées sur l'ensemble du *salariat* dans ce période–, sont mises en place par un processus parallèle de précarisation de l'emploi des jeunes. Ce processus se développe, à la fois par les options d'emploi des jeunes hommes et femmes – dans des secteurs avec ou sans perspective de carrière, adaptation ou non au cursus de formation...–, que dans les conditions de travail et d'emploi concrètes – prolifération de nouveaux statuts précarisants, très bas salaires plus nombreux... Une génération après l'autre s'insère, selon notre hypothèse, dans la vie active et l'emploi dans ce contexte dans la période récente. La validation de cette hypothèse va s'accompagner d'un constat sur l'érosion des métiers, la tendance au déclassement des nouvelles générations « les plus formées de l'histoire ».

Deuxième hypothèse : La précarisation des jeunes est aussi bien conséquence que moteur de la recomposition sectorielle de l'emploi. La concentration des jeunes dans les activités émergentes reproduit des options d'emploi fortement segmentées par le sexe.

Si cette précarisation de l'emploi des jeunes s'intensifie dans des périodes de croissance – comme celle que nous allons étudier en priorité, entre 1999 et 2007 –, nous voulons vérifier que c'est bien principalement un effet de la recomposition sectorielle de l'emploi, qui va progressivement remplacer des emplois mieux rémunérés et plus stables par d'autres emplois aux conditions plus précaires ou incertaines. Est-ce que ce processus s'opère par une concentration croissante des jeunes dans des secteurs avec des conditions d'emploi globalement plus précaires ?

Notre hypothèse s'oriente vers une réponse affirmative à cette question, ce qui s'insère dans une recomposition plus vaste des relations salariales dans leur ensemble, avec l'emploi des jeunes comme vecteur principal. Ces mutations – que nous allons étudier pour une période de création nette de postes – vont nous montrer que cette dynamique est très conditionnée par la substitution sectorielle des effectifs et par la participation des nouvelles générations aux relations d'emploi.

Les processus de segmentation des conditions d'emploi entre les secteurs, et internes à chacun d'eux, étant supposés forts, nous voulons vérifier que les évolutions récentes et les effets de structure que nous allons remarquer montrent une subordination concrète des femmes, notamment dans la concentration dans certains secteurs des services plus traditionnels ou plus précaires mais, également, par leurs niveaux de salaires notablement moins élevés que les hommes dans tous des secteurs analysés. Dans les activités avec des salaires plus élevés, l'écart entre les hommes et les femmes est plus fort. La stabilité de l'emploi étant plutôt similaire entre les sexes, c'est par l'âge que nous allons vérifier plus de déstabilisation des relations d'emploi, concernant notamment les groupes *moins jeunes* de 28 à 35 ans.

Troisième hypothèse : Cette recomposition sectorielle et générationnelle de l'emploi renforce les processus de segmentation par l'âge. Nous avons des secteurs traditionnels vieillissants – avec des conditions plus décentes–, des zones de précarisation, notamment des jeunes, en expansion et, enfin, des secteurs stratégiques un peu *moins jeunes* et fortement inégalitaires.

Dans ce processus de recomposition sectorielle de l'emploi de la région, d'émergence et de consolidation d'une économie salariale de services, nous allons vérifier une troisième hypothèse de renforcement de la segmentation par l'âge, comprise comme une restructuration inégalitaire de la place des groupes d'âge dans les secteurs de l'économie et dans l'accès à de meilleures conditions d'emploi, de salaire et de stabilité. Notre objectif est d'observer si l'évolution des rapports entre les groupes d'âge – des hommes et femmes embauchés dans des conditions objectives très différentes – dans les relations salariales rhônalpines nous montre une segmentation renforcée. Dans ce cas, les inégalités entre les différents groupes d'âge augmentent au sein de chaque secteur et entre les secteurs. Ce processus sera analysé en regardant la place quantitative de chaque groupe d'âge dans les effectifs, ainsi que les salaires horaires et la stabilité dans l'emploi pour chacun d'eux. Nous

projetons de démontrer que des segments croissants de salarié-e-s se retrouvent avec des projections de salaire et de stabilité dans l'emploi réduites, et que l'âge est un des facteurs structurants de cette segmentation croissante des relations salariales.

Selon cette hypothèse, nous avons une partie vieillissante des hommes et des femmes salarié-e-s embauché-e-s dans des secteurs traditionnels comme l'industrie, les services d'eau-gaz-électricité, la santé-action sociale, les administrations publiques et le transport. Même si dans ces secteurs des segments instables et faiblement rémunérés existent, nous allons vérifier que cet ensemble d'activités traditionnelles est en grande partie capable de donner aux salarié-e-s des perspectives de carrières internes au secteur et d'améliorations avec l'âge des conditions d'emploi. Ensuite, nous avons aussi une partie plus réduite des salarié-e-s qui sont dans des secteurs stratégiques de l'économie de la connaissance rhônalpine, tels que la finance, la recherche-développement et, surtout, les services de consultance et d'assistance. Notre objectif est de démontrer que ces activités émergentes, avec des conditions d'emploi globalement mieux rémunérées, sont à la source des formes de segmentation interne très intenses entre les hommes et les femmes et entre différentes parties des employé-e-s avec des perspectives très variées de stabilisation et d'augmentations de salaire.

Enfin, nous allons vérifier qu'une bonne partie des nouveaux emplois, ainsi qu'une bonne partie des jeunes en emploi, se concentrent dans la construction et, surtout, dans des secteurs comme le commerce, les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Ayant tous des conditions d'emploi plus précaires et avec une participation des jeunes renforcée dans notre période, nous assistons à l'émergence et la consolidation de relations d'emploi plus instables et moins bien rémunérées. Ce processus renforce la segmentation par l'âge et par secteur, ce qui devient l'axe principal de recomposition des relations salariales.

Quatrième hypothèse : Enfin, certains salarié-e-s – bien souvent des femmes– restent après la jeunesse durablement enfermés-e-s dans des bas salaires et l'instabilité de l'emploi. C'est la précarité-horizon tout au long de leur (absence de) carrière.

Enfin, nous élargirons notre regard au-delà de la précarisation des conditions d'emploi des jeunes et de la recomposition sectorielle des relations salariales. Nous allons partir pour ceci de l'hypothèse d'un « enfermement dans la précarité » de certains segments d'employé-e-s plus âgé-e-s. Ceci est le cas pour les groupes de salarié-e-s qui continuent dans des situations instables et de bas salaires au-delà de la jeunesse. Notre hypothèse de départ est que les perspectives de progression avec l'âge des conditions d'emploi sont faibles pour une bonne partie des femmes et pour les hommes les moins bien rémunérés. Cette évolution met en question la perspective d'une insertion stable et à salaire ascendante pour des parties importantes de la population salariée dans la région, notamment pour les femmes. Nous voulons montrer que l'insertion dans le monde du travail des jeunes contemporains ne répond pas au modèle précédent de progression avec l'âge, qui passait par des augmentations salariales tout au long de la carrière et une stabilisation majoritaire au sein d'une même entreprise ou secteur.

Pour faire cette démonstration, nous allons observer plusieurs aspects des relations salariales dans notre période entre 1999 et 2007. Nous allons porter notre attention sur les parties des hommes et des femmes qui, dans chaque secteur et dans l'ensemble des relations salariales en Rhône-Alpes, vont rester dans des bas salaires et dans des changements de postes au moins une fois par an. Ces opérations vont nous permettre de valider l'existence de segments d'enfermement dans l'instabilité, de changements de secteurs après la jeunesse et, surtout, de bas salaires allant jusqu'à la retraite, tout ceci touchant des parties importantes et croissantes des relations d'emploi de la région.

La validation de ces quatre hypothèses va concentrer une bonne partie de nos efforts tout au long de cette thèse, même si d'autres aspects seront aussi abordés dans une compréhension globale de notre objet d'étude. Ce processus va se développer dans certaines contraintes que nous présentons ensuite.

3 – Remarques épistémologiques, méthodologiques, géographiques et sur la période d'analyse

Avant de présenter la ligne directrice pour tous les éléments qui seront développés dans notre rédaction, nous estimons nécessaire de donner quelques précisions sur notre orientation épistémologique et sur la méthodologie choisie pour notre analyse, ainsi que sur le cadre géographique et sur la période d'observation dans laquelle va se situer notre démarche.

Premièrement, il faut remarquer le caractère empirique de cette thèse, qui a eu depuis le départ le seul objectif de constatation des faits, sans *a priori* théorique déterminé. Sans négliger l'importance d'approfondir les contradictions – irréconciliables – entre les différents courants de pensée économique sur l'emploi, ainsi que dans la littérature spécifique sur notre objet d'étude, notre démarche ne s'insère pas dans une école théorique déterminée. Cet « éclectisme » a posé des problèmes de procédure, autant dans les ambitions d'observation de notre objet d'étude que dans la rédaction de ce texte. L'absence d'un cadrage théorique identifié nous a permis une souplesse dans les allers retours entre les théories et les faits, ainsi que d'emprunter des conceptualisations dans différentes approches. Par contre, nous considérons que cette limite nous a empêché de dépasser une problématique d'examen de « ce qui se passe ? » pour arriver à « pour quoi cela se passe ? ». A ce sujet, nous avons rapidement synthétisé dans cette introduction une énonciation des principaux processus macroéconomiques qui poussent vers l'ajustement des conditions d'emploi à la baisse.

Loin de faire un lien systématique avec ces processus, dans cette thèse nous serons limités à la compréhension de la condition salariale en mutation (Castel, 1995), ce qui se passera par une observation descriptive des principaux indicateurs pour arriver à des constats précis. Mais nous n'arriverons pas à des démonstrations sur les causes et l'interrelation des faits qui construisent cette réalité en évolution. Notre démarche, essentiellement descriptive, nous permettra par contre de relier différents indicateurs et d'observer des tendances complémentaires et en partie explicatives les unes des autres.

Malgré cette absence de cadre théorique identifié, nous avons un ancrage solide de notre démarche dans la discipline de l'*Économie du Travail*, telle qu'elle avait été conçue par Henri Bartoli (1957) : « l'économie du point de vue des travailleurs [et travailleuses, nous ajoutons] ». Nous avons essayé une actualisation aux temps présents de cette tradition d'analyse engagée, située, réalisée de l'intérieur, participant à la réalité (auto-) analytique des classes travailleuses (Precarias a la deriva, 2004a). Les recherches et actions que nous allons présenter ont essayé en permanence de

mettre en relation notre processus d'étude avec la construction des outils opérationnels d'analyse, au service des besoins de diagnostic et (auto-)formation des personnes travailleuses et de leurs espaces d'organisation (V.V.A.A., 2004). Cet objectif a été largement facilité par le besoin de « comprendre pour agir », consubstantielle aux activités de recherche-action du *Projet Précarité*, réalisé sous la coordination de Bruno Lamotte et Cécile Massit (2010), avec le co-pilotage de la CGT et la CFDT en Rhône-Alpes¹⁰. Précédemment, il faut considérer aussi l'insertion de toute notre démarche dans cette tradition, depuis la conception de notre sujet de Mémoire du Master¹¹ (Zubiri-Rey, 2007), dans le contexte mouvementé de la grève étudiante, sociale et syndicale contre le *Contrat Première Embauche* et la précarisation de l'emploi des jeunes au printemps 2006. Ces luttes étudiantes (Cottet et al. 2009) ont été à l'origine de cette démarche doctorale, en faisant ressortir, déjà à l'époque, l'objet principal de nos recherches postérieures.

D'un point de vue méthodologique, nous avons eu l'occasion de développer une réflexion, précédant le début de notre rédaction, sur le choix entre une démarche inductive ou une autre hypothético-déductive. Grâce aux éclairages apportés par Pierrick Martin (2012) sur cette question – clé dans la recherche en sciences sociales –, nous avons pu suivre le conseil de François Michon¹² sur la nécessité d'un aller-retour permanent entre la théorie et l'observation des faits concrets. Cela implique que – à l'époque des *a priori* aveuglants et prédominance d'une science sociale hypothético-déductive – notre exercice est structuré par une démarche profondément inductive à la base. Elle implique, par contre, une rédaction qui prend, tout au long de la thèse, la forme inverse : commencer par les théories et conceptualisations, pour passer en suite à l'observation des conditions d'emploi, ce qui donne de la force explicative sur notre objet d'étude. Cette démarche déjà proposée par Karl Marx, consistait à rédiger une analyse dans le sens inverse à la méthode d'appréhension que nous avons utilisée pour aborder notre objet. Ce choix méthodologique va nous

¹⁰ Toute la documentation de cette recherche-action sur la *Précarité et les nouvelles formes d'emploi* est à disposition sur le site du Centre d'Économie de Grenoble : <http://creg.upmf-grenoble.fr/operations-de-recherche/precarite-et-nouvelles-formes-d-emploi-173383.htm>. Sous la coordination de Cécile Massit et Bruno Lamotte, des opérations de recherche et des liens syndicaux par branche à l'échelle régionale et européenne ont permis une co-construction des outils d'analyse et une réflexion stratégique sur l'emploi et l'action syndicale entre chercheurs universitaires et militant-e-s de la CGT et la CFDT – de la direction régionale Rhône-Alpes, chercheurs syndicales, Fédérations régionales et sections d'entreprises pour le Tourisme, le Transport, les Services à Domicile et les Pôles de compétitivité, ainsi que la section Multi-Professionnelle agissant dans le transport-logistique du Nord-Isère.

¹¹ Master Recherche « Politiques Économiques et Sociales » (Université Pierre Mendès France, Grenoble II), sous la direction à l'époque de Chantal Euzéby.

¹² François Michon (2007) est un des membres fondateurs de l'*International Working Party in Labour Market Segmentation*, qui est le réseau académique transnational des chercheurs et chercheuses segmentationnistes. Ces professionnels se consacrent aux recherches en Économie du Travail, avec une proximité avec les syndicats et les positions des classes travailleuses. Ce réseau a servi à présenter des étapes intermédiaires de nos résultats (Lamotte et Zubiri-Rey, 2008 ; López-Pérez et Zubiri-Rey, 2012). Les postulats originaires et ses évolutions seront présentés dans la partie théorique de ce texte.

permettre de revenir du général au concret et *vice versa*, pour donner une réponse progressive et consistante à nos hypothèses de départ.

Le traitement d'une base de micro-données de la *Déclaration Annuelle des Données Sociales* (DADS) étant le cœur de notre observation, nous pouvons affirmer la consistance de nos démonstrations. Comme nous le verrons plus en profondeur au moment de présenter cette base, la DADS est une procédure administrative obligatoire pour une bonne partie des entreprises ayant des salarié-e-s en France. Cette nature forte et objective de la base repose sur le fait de ne pas être dépendante du caractère aléatoire d'une enquête ou de celui intentionné et partiel d'un recensement institutionnel. En plus de la base DADS, nous allons compléter notre regard avec une observation croisée d'autres sources statistiques distinctes. Cet exercice nous permettra de constater la nature imprécise de l'analyse socio-économique, toujours fondée sur l'abondance des sources d'information et compréhension hétérogènes et pas forcément cohérentes ou interchangeables entre elles.

D'un point de vue géographique, notre étude se consacre à une analyse profonde des données de l'emploi en Rhône-Alpes, même si les évolutions décrites sont semblables aux tendances économiques et salariales observées un peu partout en France. De la même façon, nos constats sur ces deux échelles vont nous donner une mesure particulière d'un processus qui touche une bonne partie de l'Europe, avec des grandes tendances de précarisation de l'emploi dans des économies salariales de plus en plus composées par les services.

Dans notre terrain prioritaire d'observation, la région Rhône-Alpes, nous faisons une analyse la plus détaillée possible. Nous avons choisi cette échelle territoriale malgré la faiblesse de l'organisation des régions en France à ce moment. L'Hexagone est découpé, depuis des siècles, par une main aveugle et insensible aux dynamiques locales : les instances gouvernementales centralistes, qui siègent en grande partie à Paris. La réforme des régions qui est en train de s'opérer, au moment de rendre ce manuscrit, ne fait que renforcer cette critique d'un découpage administratif d'inspiration jacobine. Le manque d'écoute à l'appartenance locale et aux besoins d'organisation souveraine de la vie économique et sociale nous permet de valider, une fois de plus dans l'histoire de la France, le manque d'ancrage de l'organisation de l'État dans les réalités historiques et dans les dynamiques territoriales de chaque époque.

Enfin, nous voudrions finir ces précisions avec une remarque sur la période d'analyse. Étant donné les limitations de notre démarche, de fait imposées par le choix des DADS, nous insistons sur

l'importante d'opérer un regard détaillé de la structure des rapports salariaux régionaux avant la crise économique et financière déclenchée en 2008. Nous voulons, de cette façon, intégrer la perspective postulant que la précarisation et la recomposition sectorielle et générationnelle de l'emploi observées dans cette thèse relèvent d'un processus qui apparaît à partir des années 1970 et qui se renforce dans la sortie de la crise de 1993-1994. Cette période est une étape essentielle dans l'émergence et la consolidation des activités de services comme source principale des nouveaux emplois. L'importance d'étudier cette période est de comprendre l'ajustement contre le salaire (Arrizabalo, 2014 ; Lordon, 2008) et la déstabilisation des relations d'emploi (Ramaux, 2006a) dans une période de croissance globale des activités marchandes et des postes salariés. Sur cette recomposition, en gestation depuis des décennies, se développeront les évolutions des relations salariales dans la crise européenne actuelle. Pour cette raison, nous allons observer la composition concrète des relations salariales précédant la crise financière et de la dette qui éclatée en 2008. Notre angle d'observation portera un regard prioritaire sur la participation des hommes et des femmes des différents groupes d'âge aux secteurs de l'économie français et, surtout, rhônalpine.

4 – Ligne directrice de la rédaction

Avant d'avancer dans le corps de cette thèse, nous allons présenter le plan de notre exposé, pour justifier sa structuration et annoncer les grandes lignes du développement de notre rédaction. Nous voudrions simplement remarquer certains aspects centraux, aussi bien du côté des choix méthodologiques que dans les axes de notre analyse. Nous voulons par ceci cadrer et donner un sens global au processus d'appréhension de notre objet d'étude.

Dans la première partie cette thèse nous allons réaliser une lecture croisée de la littérature sur notre objet d'étude. D'abord nous allons montrer quelles sont les approches théoriques divergentes et les conceptualisations que nous trouvons plus opérationnelles pour notre démarche. Ensuite nous allons présenter et discuter des analyses sur l'emploi des jeunes et sur la question des salaires et de la déstabilisation de l'emploi en France.

Dans la deuxième partie nous allons regarder et attirer des conclusions d'une observation systématisée des données sur l'emploi salarié dans la région Rhône-Alpes, en donnant une centralité à la décomposition par groupes d'âge et par sexe, ainsi que à la question structurante des secteurs économiques. Notre étude va se centrer plus concrètement sur les principaux secteurs où s'opère la recomposition de l'emploi – avec des croissances des effectifs les plus notables dans notre période

d'observation. Chacune de ces deux parties est composée de deux chapitres.

Dans le premier chapitre, nous allons survoler les principales écoles théoriques en Économie du Travail, en donnant une attention spéciale aux ouvrages consacrés au renouvellement de l'approche segmentariste et aux études complémentaires sur la précarisation dans une *économie salariale de services* (Albarracín, 2003) de plus en plus flexible et fondée sur la servitude (Gorz, 1988 ; Orozco, 2014 ; Moruno, 2015). Nous réaliserons aussi une revue partielle de la littérature spécialisée sur notre problématique : le rôle de l'emploi des jeunes dans la recomposition vers les services des économies capitalistes contemporains (Amossé, 2001 ; Rose, 1998). Nous allons porter un regard dynamique sur ce renouvellement ou effet substitution, à la fois sectoriel et générationnel des relations salariales. Ce chapitre a pour objectif de présenter les différentes approches théoriques possibles et, sans trancher tous les débats de fond existants entre eux, montrer la pertinence des axes de notre analyse. Nous allons aussi justifier les principaux concepts mobilisés et la pertinence de la méthodologie segmentariste que nous avons choisie. Nous voulons par ce chapitre fournir des éléments consistants pour construire une grille d'observation pertinente pour la suite de notre démarche.

Pour compléter cette première partie, le deuxième chapitre est consacré à une discussion de la littérature spécialisée sur les mutations de l'emploi en France, ayant l'emploi des jeunes comme objet prioritaire d'analyse. Pour être comparables avec notre observation ultérieure sur Rhône-Alpes, les analyses sur la France que nous allons croiser prennent les salaires et la stabilité de l'emploi comme variables centrales. Dans chaque sous-section, nous répertorions dans un premier temps les études sur les processus globaux de précarisation de l'emploi qui se déroulent dans les dernières décennies. Ensuite, nous mettons l'accent sur le rôle qui jouent les jeunes dans ces processus pour, plus concrètement, réaliser une discussion des ouvrages qui nous ont amené à construire notre dernière hypothèse sur l'affaiblissement des perspectives d'amélioration des conditions d'emploi après la jeunesse. Cette approche nous amènera à montrer la pertinence de considérer la précarisation de l'emploi des jeunes comme une « voie sans issue », un enfermement durable avec un horizon de précarité, qui n'est plus un épisode transitoire et qui devient une situation de plus en plus courante pour les nouvelles générations d'entrant-e-s dans les relations d'emploi. La mise en relation de nombreuses études sur la place des jeunes, l'évolution des rémunérations et la déstabilisation des emplois, nous donnera des pistes pour faire, dans la deuxième partie, une interprétation des résultats de notre observation des DADS.

La deuxième partie de cette thèse est principalement consacrée à l'analyse des *Déclarations Annuelles des Données Sociales* (DADS) pour la région Rhône-Alpes. La DADS est une formalité administrative qui permet à l'État de suivre et de contrôler les revenus issus des relations d'emploi en France. En commençant par un cadrage de données sur l'économie, l'emploi et le chômage en Rhône-Alpes par des sources variées, le troisième chapitre sera consacré principalement à faire une déclinaison de notre base de données en 2007, avec des remarques sur les évolutions depuis 1999. Notre objectif général est de construire un premier groupe de constatations sur notre problématique et sur les hypothèses que nous avons proposées au départ de notre rédaction. Pour celle-ci, nous allons fournir des éléments méthodologiques et des explications sur les indicateurs que nous avons choisis pour développer notre analyse. Nous allons aussi emprunter des données de l'INSEE, la DRTEFP (2005) et la PRAO (2010), avec des rapports d'étude régionaux et d'autres sources – données, cartes géographiques, tableaux...–, pour contextualiser notre objet d'étude et notre démarche d'observation. Ensuite, nous allons analyser de nombreux graphiques et tableaux sur les effectifs, la distribution des salaires horaires nets et sur les taux de stabilité des salarié-e-s rhônalpin-e-s. Ces données ont été systématiquement découpées par groupes d'âge et par sexe, avec l'incidence des tranches salariales comme axe prioritaire pour nos constatations.

La quatrième section de ce chapitre va réaliser une déclinaison systématique par secteurs. Nous allons commencer par une comparaison des secteurs de l'emploi et de leur évolution en Rhône-Alpes avec des données sur l'Île-de-France et le reste de la France. Ensuite nous allons effectuer un regard croisé des secteurs et des catégories socio-professionnelles dans l'emploi rhônalpines, ce qui complète une contextualisation et mise en perspective de l'analyse des DADS que nous allons présenter ensuite. Plus en profondeur, nous allons réaliser une déclinaison de notre base de données par secteurs, avec les effectifs en évolution, l'incidence des bas et des hauts salaires horaires et, aussi, la stabilité des emplois, qui seront les trois variables retenues. Nous allons porter l'attention aussi à la place spécifique des jeunes (de moins de 28 ans) et des *moins jeunes* (de 28 à 39 ans), ainsi que des hommes et des femmes, dans chacun des secteurs de l'économie rhônalpine. Enfin, nous allons finir le chapitre avec une dernière section sur les indicateurs de mobilité professionnelle (DRTEFP, 2008), fondée sur l'observation des DMMO sur les entrées et les sorties, les rotations et l'incidence de l'emploi atypique.

La déclinaison par secteurs que nous avons réalisée dans le troisième chapitre va nous permettre de pointer les dix-sept activités principales dans l'emploi de la région. Dans le quatrième chapitre, nous allons jeter un regard plus détaillé sur certains secteurs. Dans un premier temps nous

allons étudier l'effet substitution, opérée en priorité par les jeunes actuels, entre les deux principales industries et la construction. Ensuite, nous allons étudier les conditions d'emploi des femmes de la santé et action sociale, ce qui nous montrera un secteur vieillissant mais toujours central dans l'emploi des jeunes femmes. Dans un troisième temps, nous allons porter notre regard sur un secteur stratégique dans les économies de la connaissance (Fumagalli, 2010 : Foray, 2009), tel que les services de consultance et d'assistance. Pour finir, les deux dernières sections du chapitre vont se centrer sur les grandes zones de précarisation de l'emploi – le commerce et les services opérationnels – et sur les deux secteurs avec une majorité des jeunes employé-e-s dans une « voie sans issue » – l'hôtellerie et restauration et les services à la personne.

L'analyse détaillée des salaires horaires nets et des taux de stabilité dans ces secteurs, en tranchant la place interne des groupes d'âge, de sexe et des distributions par tranche de salaire dans son sein, nous montrera les grands axes de compréhension de la recomposition des relations salariales et de l'émergence d'une économie de services fondée sur la précarisation pour des parties importantes de la population laborieuse¹³. Dans chacun des secteurs analysés, nous allons commencer par une mise en relation de notre base de données avec d'autres sources statistiques disponibles pour la même échelle régionale d'analyse, ainsi que certaines pistes de compréhension plus globales du secteur par sa littérature spécifique.

Enfin, dans les quatre chapitres de cette thèse, agrégés comme nous avons dit en deux grandes parties, nous allons approfondir notre objet d'étude par une démarche progressive de confrontation de nos hypothèses aux faits, dans la ligne directrice que nous avons exposée dans cette introduction. Nous allons procéder, en premier lieu, par un premier chapitre de présentation des théories et des conceptualisations sur le thème et l'objet de cette étude.

¹³ En plus de l'analyse détaillée des neuf secteurs dans ce quatrième chapitre, nous avons compilé dans l'annexe statistique de cette thèse les principaux graphiques qui permettent de réaliser la même étude de branche pour les huit autres secteurs mis en comparaison dans le troisième chapitre.

**PREMIÈRE PARTIE:
LA PLACE DES
JEUNES DANS LA
PRÉCARISATION DES
RELATIONS
SALARIALES**

***Chapitre 1 : Théories et
conceptualisations pour
une analyse
segmentationniste de
l'emploi des jeunes***

Introduction

« Pour nous, la théorie est un produit provisionnel qu'on réfléchit au travers de l'expérience et du travail empirique. Par ces approximations successives de la praxis matérielle de la réflexion, la théorie ouvre des nouveaux champs pour regarder, diagnostiquer et proposer des orientations vers la transformation sociale »

(Albarracín, 2003 : 217)¹⁴

Dans ce premier chapitre, nous allons effectuer, une révision des ouvrages consacrés au renouvellement de l'approche segmentationniste et une lecture croisée de la littérature spécialisée en économie du travail sur notre problématique : la place des jeunes dans l'émergence d'un modèle d'emploi flexible et instable, de plus en plus segmenté et précaire. Notre objectif est de donner une configuration pertinente à notre analyse empirique ultérieure, en attirant l'attention sur les lignes de clivage entre les principales théories, les méthodologies d'analyse, les conceptualisations les plus pertinentes et les conclusions possibles au regard de la littérature sur le sujet. Ce chapitre nous permettra d'énoncer une synthèse hétérodoxe pour répondre aux préconisations néoclassiques sur l'économie et l'emploi. Il nous permettra aussi de fournir des éléments nécessaires à la construction d'une grille d'observation pertinente pour une analyse segmentationniste de notre objet d'étude. Avec ce chapitre nous voulons, enfin, développer un premier regard croisé des analyses françaises sur la segmentation par l'âge et la précarisation de l'emploi des jeunes.

Ce cheminement est nécessaire pour situer notre contribution dans les débats actuels sur la matière, avec des points convergents, des divergences importantes et des contradictions insolubles. Nous estimons pertinent de renforcer notre argumentation par une revue de la littérature, un état des lieux sur la discipline, la thématique et la problématique spécifique sur lesquelles seront développées nos analyses empiriques ultérieures. Cet exercice est structuré par une démarche inductive, mais implique une rédaction qui prend, tout au long de la thèse, la forme d'un aller-retour permanent entre la théorie et l'observation des faits concrets. Cette démarche nous permettra d'aller

¹⁴ « Para nosotros la teoría resulta un producto provisional reflexionado a través de la experiencia y el trabajo empírico, que a través de aproximaciones sucesivas de la praxis material de la reflexión, arroja nuevos campos para mirar, diagnosticar y proponer orientaciones hacia el cambio social » (Albarracín, 2003 : 217).

dans notre exposition du général au concret pour, ensuite dans la deuxième partie, agir dans le sens inverse et donner, à partir des données plus précises sur Rhône-Alpes, une réponse consistante à nos hypothèses de départ.

Dans la première section nous allons présenter une revue partielle des évolutions théoriques du XXe siècle en économie du travail. En partant de Keynes et de ses héritiers contemporains, nous allons survoler leurs contributions dans le renouvellement de la théorie et de la politique économique de l'emploi. Ensuite, nous allons présenter les principales écoles néo-classiques, qui vont marquer les lignes hégémoniques de compréhension et d'intervention sur l'emploi dans les pays occidentaux. Enfin, en réponse à ces modèles qui vont toujours placer sur les travailleurs et les travailleuses le poids de l'ajustement et la responsabilité d'adaptations individuelles, nous allons parcourir les différentes approches théoriques hétérodoxes qui vont donner une réponse à ce corpus dominant. Les économistes institutionnalistes, les marxistes et l'école de la régulation, ainsi que des courants mixtes qui synthétisent certains de leurs éléments dans des analyses spécifiques, constituent des traditions théoriques en constant dialogue et renouvellement. Nous allons identifier certains de leurs aspects les plus pertinents pour le développement de notre argumentation. Cet exercice est la base de la démarche d'appréhension éclectique que nous allons ensuite réaliser par l'élection d'une méthode segmentariste d'analyse.

La deuxième section s'introduit dans le champ de l'école de la segmentation. En partant des modèles originaires, conçus pour donner une grille d'analyse à l'articulation des relations d'emploi des années 1970 aux États-Unis et en Europe, nous allons examiner certaines des évolutions de cette approche depuis les mutations économiques occidentales dans les années 1980. Nous allons constater la forte capacité des approches segmentaristes à s'adapter aux évolutions de l'économie et de l'emploi, en se focalisant plus concrètement sur les analyses qui vont ouvrir des pistes utiles aux objectifs de cette thèse, tels que, entre autres, le dépassement d'un dualisme pur entre marchés internes et marchés externes, ce qui permet l'analyse d'un modèle de spécialisation flexible, ainsi que la prise en compte de nouveaux segments dans les relations d'emploi et l'analyse en termes de modèle productif ou système d'emploi, ce qui permet de mieux situer la question du travail sur le territoire et sur la branche d'activité. Pour finir cette section, nous allons introduire des éléments de l'analyse en termes de trajectoires d'emploi, ce qui va apporter un regard plus dynamique et longitudinal aux études en économie et en sociologie du travail, notamment sur l'entrée des nouvelles générations dans les relations d'emploi.

Dans la troisième section, nous allons prolonger certaines de ces conceptualisations avec des approches complémentaires sur la flexibilisation et sur la précarisation de l'emploi dans l'émergence et consolidation d'une économie de services, ce qui nous permettra de trancher les voies les plus pertinentes dans l'analyse de la recomposition des relations salariales contemporaines en Europe et en France. En forte interrelation, ces deux aspects des relations d'emploi vont apporter un cadre d'analyse complémentaire aux études segmentationnistes, ce qui va enrichir notre grille d'analyse pour la suite de cette thèse. Une revue de la littérature sur la précarisation de l'emploi dans une économie de plus en plus concentrée dans les services, va permettre de mieux situer le contexte sur lequel nous allons réaliser les observations empiriques ultérieures sur la région Rhône-Alpes.

Enfin, nous allons réaliser dans la quatrième section une première déclinaison de la littérature segmentationniste sur la question de l'emploi des jeunes, nous permettant de constater quels sont les points communs auxquels adhèrent toutes les recherches dans la matière et, à l'opposé, de s'apercevoir des divergences ouvertes dans ce champ d'études. En plus de donner des premières pistes consistantes pour trancher ces débats, nous chercherons à réaliser un premier regard sur les facteurs micro, macro et extra-économiques qui vont être au croisement des constats empiriques que nous réaliserons ultérieurement. Rentrant au cœur de notre problématique, nous allons effectuer une révision de la littérature spécialisée sur la segmentation par l'âge et la précarisation de l'emploi des jeunes. En mobilisant plusieurs études sociologiques et économiques, nous allons regarder certaines des lignes d'analyse les plus importantes, avec une discussion croisée des thèses soutenues dans ces ouvrages.

Dans ce chapitre nous allons clarifier les choix théoriques et méthodologiques de notre analyse et leur insertion dans le débat académique sur le sujet, en laissant pour le prochain chapitre une discussion plus approfondie sur les données recueillies en France. Dans cette dernière section du chapitre nous allons partir des lieux communs sur notre problématique pour arriver, ensuite, à des analyses plus complexes qui mettent en question les idées reçues sur l'emploi des jeunes, notamment l'éventuel caractère temporaire ou transitoire de cette précarisation. Notre objectif va être de mettre en avant des études qui cherchent à montrer un renouvellement intégral des relations d'emploi, étant le rôle des jeunes un vecteur central de recomposition de la condition salariale (Rose, 1998 ; Lefresne, 2002 ; 2006).

Ce premier chapitre va nous permettre de prendre la mesure de la complexité de notre de sujet de recherche, ainsi que son insertion dans des convergences théoriques fructueuses mais aussi des

antagonismes épistémologiques non conciliables.

1 – Évolutions théoriques du XX^e siècle sur l'emploi dans les économies capitalistes

Au XX^e siècle, des événements importants se succèdent dans les économies capitalistes, ce qui donne lieu à des transformations dans les façons de concevoir la théorie et l'analyse économique. Dans la première moitié du siècle, les Guerres Mondiales et la crise de 1929 forcent une rénovation des thèses dominantes sur l'économie et l'emploi, ayant une incidence sur les régulations et les interventions mises en place. Ces nouvelles théories et modèles conceptuels renouvellent la place du travail, de l'emploi et du rôle du marché comme axe d'analyse. À une époque où des propositions de dépassement du capitalisme ont une présence académique (Kalecki, 1943), ce sont les positions de Keynes qui ont eu une plus grande importance dans la critique des modèles classiques de l'équilibre et du libre marché. Ces dernières donneront par la suite naissance à de nombreux courants et diverses écoles qui se revendiqueront comme des héritiers plus ou moins d'accord avec ces postulats.

D'un autre côté, la pensée des économistes classiques se retrouve obsolète face à l'explication du nouveau monde où les distances se raccourcissent et où les finances s'internationalisent à grande vitesse. C'est aussi à cette époque que se développent de nombreux courants de pensée au sein de l'école néo-classique, ces derniers continuant à défendre et à légitimer le marché comme forme dominante de détermination des besoins et d'attribution des ressources. Enfin, nous assistons à l'apparition et à l'importance croissante de la pensée institutionnaliste, qui propose de nouvelles observations autour du rôle et des logiques des agents, des institutions et de leur participation à la constitution de la science et de l'activité économique. Malgré le fait que les postulats marxistes soient mobilisés par certaines de ces écoles de pensée (école de la régulation, postkeynésiens...), le marxisme continue à développer un courant à part toujours puissant dans la pensée économique. Nous examinons ces écoles de l'analyse économique de l'emploi avant de présenter plus en profondeur la méthode des segmentationnistes, qui sera au cœur de notre démarche ultérieure.

1.1 – Keynes et ses héritiers

Les crises et les guerres de la première moitié du 20^e siècle amènent à un réexamen des

modèles de l'économie classique et les pays capitalistes reviennent à des discussions en économie politique sur le rôle du marché et la question de l'intervention publique de l'État. John Maynard Keynes a été sans aucun doute l'économiste le plus influent de son époque et ses contributions ont été déterminantes dans le modèle économique qui s'est instauré dans ces pays à la fin de la 2nde Guerre Mondiale (Dostaler, 2009). Sa pensée fonde une tradition intellectuelle et politique qui reconsidère la place du marché dans l'économie. Pour Keynes (1936, 1988), la détermination du volume d'emploi repose sur les entreprises et leurs expectatives de ventes, ainsi que sur le niveau des salaires nécessaire pour couvrir la demande des biens de consommation et, en conséquence, la croissance des activités économiques marchandes. La question de l'emploi ne peut pas reposer sur la croyance aveugle en un marché du travail qui tendrait à l'équilibre, comme si la force de travail était une marchandise.

Effectivement, cette approche par l'homogénéité du travail et son assimilation à n'importe quelle autre marchandise est considérée pour de nombreux auteurs, certains d'inspiration keynésienne, comme une *fiction théorique*, dérivée de la compréhension de toute question productive en termes d'échange (Solow, 1992 ; Nefa, 2006 ; Ramaux, 2006a ; 2006b ; Sola Espinosa, 2010). Tortajada (1981 : 37) élargit cette critique à la théorie de la valeur travail de Marx, qui réduit la valeur d'échange dans les économies capitalistes à la marchandisation du travail. Il se questionne:

«Qu'en est-il de la force de travail ? Elle est marchandise dans la stricte mesure – nous soulignons– où elle naît dans le rapport du travailleur face au marchand. C'est le rapport entre le marchand et le travailleur qui d'un côté constitue le marchand en capitaliste et de l'autre la 'force de travail' en marchandise ; avant ce rapport celle-ci n'existe pas si ce n'est comme virtualité, elle est le résultat du rapport d'échange, du rapport social et aussi la condition de son existence.»

Parmi les écoles de pensée qui se définissent comme héritières des idées de Keynes, les néokeynésiens et les postkeynésiens incarnent deux conceptions différentes. Les néokeynésiens sont plus proches de l'orthodoxie néoclassique que nous analyserons dans la sous-section suivante. Ils entretiennent quelques nuances avec les modèles dominants, comme dans les modèles d'information asymétrique d'Akerlof et Stiglitz, par exemple. Leurs recommandations concernant les relations d'emploi montrent une grande convergence avec les théories *insiders-outsiders* que nous expliquerons plus en avant. Pour les Néokeynésiens les institutions du marché du travail doivent se réformer pour réduire le pouvoir des travailleurs internes. Des politiques actives pour

améliorer la position des travailleurs externes doivent être appliquées (Alujas, 2002.)

D'un autre côté, les économistes *postkeynésiens* (souvent proches des approches marxistes et institutionnalistes) maintiennent le principe de la demande effective de Keynes, à l'origine de la rentabilité des entreprises, de la création des emplois et de leurs conditions. Comme explique Nefa (2003), pour ces auteurs (J. Robinson, N. Kaldor et R. Harrod) le dilemme travail-loisir des néoclassiques n'est pas une grille d'analyse pertinente pour la compréhension des salaires. Des auteurs comme E. Appelbaum mettent l'accent sur les structures de l'économie, les institutions, la technologie et le pouvoir au sein du marché. Le clivage principal de différenciation au regard de ces facteurs se pose entre les secteurs centraux de l'économie (hauts salaires, capitaux-intensifs, technologie sophistiquée, forte syndicalisation...) et les secteurs périphériques (sans pouvoir sur le marché, intensifs en travail, à emplois instables, absence de syndicats...), ces derniers étant ceux où les augmentations salariales ne peuvent pas être transférées à des augmentations de prix sans perdre en compétitivité et augmenter les risques de sortie du marché.

“La politique publique [proposée par les postkeynésiens], quel que soit le taux de chômage, prétend l'élimination des pires travaux et à créer suffisamment de “bons” emplois. Ceci permettrait la mobilité ascendante des plus défavorisés sans déplacer les travailleurs qui profitent déjà de meilleures occupations.” (Alujas, 2002 : 52)

1.2 – Les nouveaux économistes classiques¹⁵

Au sein de la pensée économique qui se consacre à la légitimation des thèses libérales et qui – en principe mais pas dans les faits – rejettent l'intervention et la régulation publique de l'économie, les penseurs néoclassiques actualisent la machinerie théorique pour l'adapter à la nouvelle réalité de l'économie de l'après-guerre. Inspirés par les idées de Von Hayek, les néoclassiques inscrivent la question du travail dans un cadre de décision individuelle sur l'utilisation de son temps. Le loisir est présenté comme l'alternative au travail dans l'occupation du temps. Cet axe central situe sur le plan de la liberté la décision d'opter de façon plus ou moins graduée pour un choix ou l'autre. Toute variation des salaires a, d'un côté, un effet revenu (variation du nombre d'heures qu'il faudrait travailler pour gagner autant) et, d'un autre, un effet substitution (variation de l'incitation au travail

¹⁵ À partir de Recio (1997), Pradales (2005) et, surtout, les cours en *Histoire de la Pensée Économique* (I et II) de Ramon Tortajada dans la Licence en Économie à l'Université Pierre Mendès France (Université Grenoble Alpes aujourd'hui).

en changeant la rémunération horaire).

Si ceci est la particularité de l'Offre de travail par rapport à tout autre facteur de production, la Demande de travail se comporte comme dans n'importe quel autre marché de facteurs productifs. Une relation inverse existe entre le coût de la main-d'œuvre et la décision des entrepreneurs d'embaucher une unité supplémentaire de travail (ou d'opter pour investir en technologie, équipements ou autres éléments de capital). Dans cette optique, les hypothèses de départ du modèle néoclassique sont:

- Homogénéité du travail.
- Absence de coûts d'information et de mobilité (concurrence parfaite).
- Indépendance et égalité entre les acheteurs et les vendeurs et influence nulle de chaque agent sur les salaires et l'emploi.

De nombreux courants de pensée sont nés à partir de ce modèle néoclassique d'origine, qui a atteint, dans différents contextes, une importance intellectuelle et une incidence considérable sur la politique économique. Nous en mentionnons quelques-unes.

L'école du capital humain, dont le plus grand représentant est G. Becker, naît du relèvement de la première hypothèse de départ (homogénéité du travail). Elle développe une théorie qui met l'accent sur les différents niveaux éducatifs et de formation (généraux et spécifiques) et leur incidence sur la place occupée par chaque personne sur le marché, les occupations et l'emploi. Ces différences de capital humain légitiment les écarts salariaux et les perspectives d'augmentation des rémunérations tout au long de la carrière (Ben-Porath, 1967). Le jeu de marché dérégulé et un cadre individualisé de négociation des relations d'emploi vont établir les rémunérations selon la productivité et les capacités de chaque travailleur. Les politiques publiques doivent être orientées vers des augmentations de l'éducation et de la formation, lesquelles seront perçues par les individus comme un investissement qui favorise l'augmentation de leurs rémunérations dans l'avenir, si la conjoncture est porteuse.

De leur côté, les monétaristes, avec Milton Friedman à leur tête, consacrent tout leur corps théorique et analytique à délégitimer les politiques publiques d'expansion de la demande pour relancer la croissance et inciter la création de l'emploi. Ils les considèrent comme inflationnistes et inefficaces à court et à long terme, ce qui a donné des controverses importants avec Keynes et

d'autres auteurs défendant l'intervention de l'État dans l'économie. Friedman a élaboré la base théorique du modèle néolibéral appliqué à partir des années 1980¹⁶. Il introduit des facteurs institutionnels dans les modèles économiques, avec l'objectif de délégitimer toutes les politiques liées à l'État providence et de leur ôter leur prestige. Son concept d'*offre effective de travail* a été généralisé dans les méthodes actuelles de mesure du niveau général de l'emploi, excluant du concept de chômage toutes les personnes qui ne veulent pas "réellement" être employées par le marché dans les conditions actuelles (permettant ainsi la réduction statistique des taux de chômage).

Pour les économistes de l'offre la centralité du débat économique est située du côté de la production des entreprises. Leurs modèles théoriques défendent la primauté de l'offre sur la demande (se retranchant derrière la *loi de Say*) faisant des coûts la variable fondamentale d'ajustement conduisant au niveau optimal de production. Cette conception sert à légitimer théoriquement, une fois de plus, la réduction des salaires qui permet aux entreprises de gagner en compétitivité et d'augmenter leurs activités productives. Ces modèles sont limités par leur caractère intéressé et partial, qui cherche en fin de compte une répartition des excédents et une gestion des politiques publiques favorisant les intérêts des grandes entreprises et des grands groupes qui impulsent et financent leurs recherches. Bien entendu, tous ces modèles théoriques donnent lieu à une large réponse sociale, qui s'exprime dans le domaine académique par la création et le puissant développement de diverses écoles hétérodoxes de pensée économique.

Mentionnons enfin les modèles *insiders-outsiders* qui supposent une substitution imparfaite entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi, situation qui donne une force de négociation aux employés (*insiders*) pour garantir des augmentations régulières de salaire. Ces théories sont très critiques avec les positions des syndicats, stigmatisés comme les défenseurs des employés les mieux insérés, mais pas vraiment concernés par la création d'emploi dans des couches sociales où ils n'ont pas assez de représentativité (jeunes, immigrants, femmes...). Cette approche par la dualisation est souvent utilisée pour demander une « égalisation » qui passe par l'érosion de la sécurité des CDI et, dans sa version française, par l'implantation d'un contrat unique de travail (Cahuc et Kramarz, 2004).

Ces quatre courants de pensée (capital humain, monétaristes, économie de l'offre et *insiders-outsiders*) se retrouvent à la base des conceptions devenues hégémoniques dans les milieux

¹⁶ Dont les modèles ont été premièrement testés dans le Chili d'Augusto Pinochet (Arrizabalo, 1993) où, avec le support direct de M. Friedman et ses « Chicago boys », les recettes néolibérales impulsées par le *Fond Monétaire International* ont essayé d'en finir avec les mesures d'intervention étatique de l'après-guerre.

académiques et les élites économiques et politiques des pays occidentaux, dont françaises. Ils ont été une source d'inspiration pour des processus de transformation des politiques économiques et de l'emploi un peu partout dans le monde. Leur objectif, toujours inchangé, est de réduire l'intervention des pouvoirs publics ou communautaires et affaiblir la capacité des travailleurs à négocier ou faire pression à la hausse sur les salaires et les conditions d'emploi.

1.3 – Les institutionnalistes, les marxistes et l'école de la régulation

L'économie institutionnaliste est fondée par T. Veblen et J.R. Commons dans les années 1920 et continué dans les 1940 par des auteurs comme A.M. Ross, C. Kerr ou J.T. Dunlop. L'axe central des analyses institutionnalistes quant à l'économie du travail est l'importance qu'ont les institutions dans la structuration des relations d'emploi. Ces théories supposent une rupture avec la modélisation quantitative réductionniste des modèles dominants. Elles privilégient une méthodologie d'observation qui prend en compte les conditionnements divers qui affectent à chaque situation ou problématique, rompant avec la fausse symétrie et l'homogénéité de la force de travail des modèles néoclassiques. Ils introduisent des discussions autour de facteurs comme la hiérarchie, les outils de contrôle de la force de travail ou les inégalités qui produisent les relations économiques. L'analyse des stratégies et des préférences des agents se trouvent insérés dans des cadres institutionnels divers, qui interagissent sur le marché et la production. Dans ces approches, la société se complexifie, l'*homo oeconomicus* libéral n'est plus omniprésent et l'indépendance des fonctions d'utilité et la seule préférence pour la maximisation individuelle dans les fonctions de production deviennent obsolètes.

Comme le résume Pradales (2005), les présupposés sur lesquels les théories institutionnalistes du travail basent leurs modèles sont les suivants :

- Les salaires sont le fruit de la négociation collective, l'offre et la demande s'ajustant *a posteriori*.
- Les syndicats sont des acteurs (politiques ou économiques) avec un pouvoir d'influence sur l'économie.
- Le capital et le travail sont des facteurs de production qui ne répondent pas aux mêmes logiques, vu que le premier fonctionne sur la base de la maximisation du profit et le second est une réalité beaucoup plus hétérogène avec une fonction multidimensionnelle d'action

(salaire, durée de la journée de travail, conditions de travail...).

- Les principes de justice et d'équité distributive s'introduisent dans les modèles théoriques sans être forcément subordonnés aux critères d'efficience et de maximisation des revenus.
- Les variables spatiales et les éléments territoriaux sont une question primordiale de l'analyse économique (Kerr, 1954 ; 1994).

Donc, dans leurs analyses des relations d'emploi, les institutions sociales prennent de l'importance et montrent les limites, en termes de rigueur explicative, des constructions théoriques néoclassiques de l'équilibre et de la libre concurrence. Dans un de leurs courants le plus centré sur l'économie du travail, certaines approches institutionnalistes vont élaborer des analyses fondées sur l'observation des *processus de segmentation*. Dans ces approches apparaissent divers groupes économiques à qui correspondent des segments des relations d'emploi avec des caractéristiques spécifiques et à des mécanismes différents dans la détermination des salaires. Cette approche, choisie pour développer notre observation empirique ultérieure, sera présentée plus en détail dans la section suivante.

Les modèles des auteurs marxistes, comme H. Braverman ou H. Gintis, entre beaucoup d'autres, inscrivent leurs analyses dans la tradition de la lutte de classes et des relations de pouvoir entre capitalistes et travailleurs dans l'économie. Ces modèles centrent moins leurs analyses sur l'étude de l'entreprise et plus sur les relations sociales de production à grande échelle. Le contrôle de la force de travail par les capitalistes et la nouvelle gestion individualisée de la main-d'œuvre attire aussi l'attention de leurs recherches, avec une attention spéciale à l'*armée de réserve* que constituent les sans-emploi, qui tire vers le bas les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs. Cette individualisation des relations d'emploi brise la force collective de la classe ouvrière et la soumet à une aliénation qui est centrale pour les marxistes. Le marxisme est conçu comme outil d'analyse pratique de la réalité des travailleurs et il est une justification pour l'action anticapitaliste et la lutte pour renverser les structures économiques de domination (Arrizabalo, 2014). Des analyses contemporaines ont révisé le cadre original du capital-travail des modèles marxistes (Duménil et Lévy, 2011). Ces auteurs remarquent la place centrale des cadres dirigeants des institutions publiques et des corporations capitalistes, considérées comme une classe intermédiaire entre le capital et le travail, ce qui complexifie les relations de pouvoir au sein des

économies capitalistes. D'autres analyses plus fines des classes sociales et de la composition socio-historique de la force de travail sortent de cette dichotomie, en se servant des voies méthodologiques plus adaptées aux relations sociales contemporaines (Albarracín, 2003).

L'école des radicaux américains – institutionnalisme d'inspiration marxiste, avec des auteurs comme S. Bowles ou D.M. Gordon– réalise aussi un apport hétérodoxe important aux analyses des relations d'emploi. Ils proposent une explication de la réalité sociale du travail qui invite à développer de nouvelles politiques publiques plus radicales et centrées principalement du côté de la demande en ce qui concerne la promotion de l'emploi. Ils analysent l'école et les centres de formation comme institutions de reproduction des inégalités de classe. Le contrôle exercé sur l'organisation de l'entreprise est compris comme une incitation à la soumission à l'autorité. Ceci les amène à proposer des réformes qui fassent du système éducatif une institution qui diminue l'acceptation des personnes aux diktats de l'économie et, d'un autre côté, à envisager un plus grand contrôle des travailleurs sur les processus de production auxquels ils participent¹⁷.

Enfin, nous voudrions nous arrêter sur l'école de la régulation. Étant aussi une approche théorique mixte entre le marxisme et l'institutionnalisme, nous pouvons remarquer dans les ouvrages d'un des fondateurs de l'école de Grenoble, G. de Bernis, une absence de contribution en *Économie du Travail*. Sans avoir consacré des publications spécifiques à ce sujet, « *il considérait le travail et les travailleurs comme des catégories d'analyse centrales dans tous les disciplines de l'économie* » (Freyssinet, 2011). Auparavant, H. Bartoli (1957) a défini l'*Économie du Travail* comme « *l'économie du point de vue des travailleurs* ». Plus centrés dans leurs origines sur des études macroéconomiques, les chercheurs régulationnistes ont toujours donné une centralité analytique au « régime d'accumulation » – articulation de la production et de la consommation sur des conditions de possibilité d'une base d'organisation sociotechnique du travail– et au « modèle de régulation » – composé des normes institutionnelles adaptées au premier – (Boyer et Saillard, 2002 ; Albarracín, 2003).

Pour Boyer (1986), la relation salariale est l'ensemble des conditions de mise à disposition du capital et de reproduction de la force de travail : organisation des processus de production, mobilité des travailleurs et création et distribution du revenu salarial. Margirier (1984) pointe les luttes dans les usines occidentales pendant la période 1968-1982 comme fondement principal du dépassement du taylorisme, ce qui a impliqué des mutations dans l'organisation du travail, l'introduction des

¹⁷ Certains auteurs nomment cette prise du pouvoir des travailleurs dans les entreprises et les institutions comme *démocratie économique* ou même socialisme démocratique (Fernández Steinko, 2001 ; Recio, 2001; Arriola, 2006).

nouvelles technologies, la transformation des rapports sociaux et, ensuite, un retour d'une faible combativité des travailleurs. Au début des années 2000 en Europe, les déterminants de cette relation salariale sont les suivantes (Albarracín, 2003) :

- Dégradation du pouvoir de négociation des salariés.
- Désindustrialisation touchant les bastions du fordisme, base sociale du syndicalisme ouvrier.
- Émergence des formes d'emploi du secteur services, même dans des activités externalisées de l'industrie.
- Stabilisation du chômage de masse à des niveaux importants.
- Réduction des conflits dans les entreprises.

Dans une approche plus adaptée à nos besoins spécifiques de se placer dans des axes sectoriels pour mieux se rapprocher des relations d'emploi, Du Tertre (2002) développe une variation de cette notion, le *rapport social du travail*, avec une analyse de la relation salariale à l'échelle sectorielle composée par :

- Un certain type de configuration productive : techniques utilisées, forme de l'organisation du travail et qualité du travail requis.
- Un certain dispositif institutionnel : conventions de branches sur les classifications ; formes de la mobilisation de la main-d'œuvre ; et dispositif spécifique de formation.
- Certaines conditions de formation du revenu direct.

Laurent et Du Tertre (2008) déclinent la question de régime d'accumulation et du modèle de régulation avec celle des secteurs et des territoires, en portant une attention spéciale à l'économie des services, ce qui nous montre un outil riche de compréhension des relations d'emploi à une échelle comparable à celle que nous allons développer dans la deuxième partie de cette thèse.

2 – L'approche des relations salariales par la segmentation de l'emploi

En complémentarité avec les écoles de pensée économique que nous avons présentées rapidement dans la section précédente, les analyses segmentationnistes donnent un cadre méthodologique très opératif dans la compréhension des relations salariales. La force empirique de ces modèles nous permet d'intégrer différentes approches, ce qui donne à l'école de la segmentation une grande hétérogénéité dans ses postulats théoriques. Cette souplesse dans le champ théorique peut être observée comme une limite dans la construction de cadres solides d'analyse, parce que les segmentationnistes ne se revendiquent pas dans leur ensemble d'une doctrine économique précise et ils se servent des différentes approches théoriques disponibles. Ils construisent leurs modélisations à partir de la constitution de segments analytiques, pour lesquels ils apportent des outils précieux d'analyse des processus de différenciation, notamment en ce qui concerne la fragmentation des salarié-e-s en segments distincts. La constitution de ces segments est notamment opérative pour observer les relations d'emploi dans son caractère hétérogène.

L'éclectisme relatif des segmentationnistes peut être compris comme une richesse, en donnant de l'importance à la méthode d'observation pour identifier des segments différenciés dans l'économie, ce qui permet l'intégration institutionnaliste de variables complexes pour une observation empirique plus fine de l'emploi dans nos sociétés. Avec une grande variété théorique selon les auteurs et courants, les segmentationnistes abordent en profondeur les facteurs et les mécanismes qui structurent les relations économiques, avec spéciale attention à la détermination des rémunérations salariales et des conditions d'emploi et aux enjeux de pouvoir au sein de l'entreprise capitaliste.

2.1 – Les origines aux États-Unis et en Europe

Après la *balkanisation* de l'emploi de Kerr (1954), nous avons à l'origine des analyses segmentationnistes la théorie de la *dualisation* des marchés du travail, fondée sur les travaux de Piore (1973). Son modèle établit deux secteurs ou segments où les personnes rencontrent des situations et des options clairement différenciées dans leurs conditions d'emploi. Le premier secteur se caractérise par de plus hauts salaires, de meilleures conditions de travail, l'accès à la firme par la formation spécifique, une stabilité et des possibilités de promotion interne ascendante élevées (intra-entreprise ou intra-sectorielle). Au contraire, le second secteur se trouve dans une situation de

plus ou moins grande instabilité. Avec des conditions d'emploi précaires, un taux de rotation élevé, un processus croissant d'*enfermement dans la temporalité* (Toharia et Cebrian, 2007), de plus faibles niveaux de qualification, moins de rémunération et peu de possibilités de construire un parcours professionnel ascendant.

Les déterminants du dualisme désignés par Piore dans ses premières analyses concernent plusieurs domaines, comme le rappellent Huguet (1999) et Petit (2006) : la variable technologique associée à chaque poste de travail (avec un certain déterminisme), les différences sectorielles (variabilité de la demande et incertitude de ces secteurs), l'optimisation de la productivité de certains travailleurs par leur stabilisation dans les postes, le rôle inégal joué par les syndicats (et les mouvements sociaux) dans chaque situation et d'autres caractéristiques du contexte socioculturel.

Lié à ce premier aspect des analyses segmentationnistes, l'analyse des *Marchés Internes du Travail* (Doeringer et Piore, 1971) incorpore dans les approches les normes et les habitudes existantes au sein de l'entreprise pour déterminer quelles sont les formes d'entrée et de sortie, les modèles d'organisation du travail, de recrutement et les structures internes d'attribution des tâches et de rémunération. De cette manière, ces théories considèrent que la gestion du travail à travers les marchés internes favorise une plus grande identification du travailleur avec l'organisation, conséquence d'une plus grande permanence et d'une moindre rotation, ce qui suppose une augmentation des possibilités de formation au sein de l'entreprise et une augmentation de la sécurité du poste de travail. Cette analyse apparaît au début des années 70, fondée sur des caractéristiques spécifiques des États-Unis de l'époque.

Mentionnés dans la section précédente, les *radicaux américains* (Reich, Gordon et Edwards, 1973) développent également une analyse segmentationniste, fondée sur une approche du conflit entre classes, dans laquelle les fonctions sociales de la segmentation permettent la reproduction de l'hégémonie du capital, la division des travailleurs dans différentes échelles hiérarchiques et le contrôle autoritaire des processus de production.

De l'autre côté de l'atlantique se développe une approche segmentationniste autour de l'*International Working Party on Labour Market Segmentation* (IWPLMS), ayant des différences significatives avec les approches des États-Unis. Rubery et Wilkinson (1981) mettent l'accent sur la multiplicité de causalités et facteurs d'existence des segments sur le marché du travail. Le concept de « système productif » de Wilkinson (1981) intègre l'interaction des forces de travail, les moyens de production, les méthodes d'organisation de la production, la structure de propriété et de contrôle

de l'activité productive et le cadre politique et social. Cette approche a inspiré sans doute des analyses postérieures dans l'IWPLMS, dans lesquelles nous trouvons une méthodologie pertinente pour mettre en relation cette approche par système productif avec des facteurs particuliers dans des analyses par pays ou secteur (Petit, 2006). Cette analyse multi-causale est moins liée à un contexte historique que les analyses de leurs homologues aux États-Unis, en permettant une meilleure adaptation aux changements des économies occidentales dans les années 1980, ainsi que des études de cas plus opératives pour la compréhension des réalités spécifiques et territorialisées des relations économiques et salariales.

2.2 – Évolutions des modèles segmentationnistes pour une analyse plus adaptée aux mutations des économies capitalistes

Avec la transformation des économies capitalistes occidentales et des modèles de gestion de la main-d'œuvre dans les années 1980, les analyses segmentationnistes originelles évoluent pour mieux saisir les mutations en cours. Les premières analyses aux États-Unis étaient fondées sur une explication particulière de la segmentation existant dans ce pays dans les années 1960 et 1970. Nous trouvons, selon Petit (2004), une évolution dans les travaux de Piore (1986) vers le dépassement de la division entre *Marchés Internes* (MI) et *Marchés Externes* (ME). Dans cette optique, il attire l'attention, dans un deuxième temps, sur la notion de « spécialisation flexible », qui prend en compte les variations de la demande et l'instabilité croissante de l'économie caractéristique de cette nouvelle époque. Les limitations du modèle de départ de Piore l'amènent à en finir avec sa conception dualiste du marché du travail, à envisager l'existence de nouveaux segments et d'une logique de production flexible qui touche l'ensemble de l'économie, avec des différences entre les grandes entreprises centrales et les petites firmes plus déstabilisées par les logiques d'externalisation et de sous-traitance. Kerr (1994) donne une place centrale dans l'analyse de la segmentation à la négociation collective et à la grève, en parlant des syndicats comme des institutions politiques clés dans les relations industrielles. Osterman (1994) constate un changement de cycle depuis la moitié des années 1970 avec la mobilité, l'incertitude et la volatilité de l'économie comme sources d'une déstabilisation des relations d'emploi, en lien direct avec le changement technique et l'augmentation des niveaux éducatifs aux États-Unis. Toujours de l'autre côté de l'atlantique, Dunlop (1994) décompose son analyse en huit types de marché du travail avec une cohérence interne dans la gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte d'adaptation des analyses segmentationnistes, certains auteurs sortent de la contradiction entre MI et ME et constatent l'émergence d'un nouveau segment : les *Marchés Professionnels (ou Occupationnels) du Travail* (Paradeise, 1988 ; Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990 ; Lefresne, 2002). Dans leur modèle, l'existence d'un troisième idéal-type de marché du travail est justifié par l'apparition de nouveaux groupes de métiers dans lesquels des marchés particuliers et organisés assurent la continuité dans l'emploi des travailleurs qualifiés, même si la mobilité entre différentes branches et entreprises, au sein d'un même métier, rend cette modalité de travail assez instable mais relativement sécurisée, face aux risques croissants de l'économie flexible. Comme explique Lefresne (2002), la vision dualiste classique divise les relations salariales dans deux champs différenciés :

- Les *Marchés Externes du Travail*, analysés par la théorie standard de l'équilibre néoclassique concurrentiel et non organisé, avec des variations institutionnelles dans les modèles segmentationnistes, plus centrés sur l'absence des syndicats comme facteur central dans les relations d'emploi.
- Et les *Marchés Internes (MI)* et les *Marchés Professionnels du Travail (MP)*, formalisés par l'usage, des habitudes et des institutions sociales concernant des branches et des métiers, ainsi que des réseaux sociaux d'entrée et sortie dans les entreprises.

Dans l'optique d'une analyse opérationnelle à la compréhension des tendances économiques, une approche plus dynamique devrait émerger face à la nouvelle réalité instable et changeante, dans laquelle une observation du degré de formalisation des normes d'emploi est plus pertinente. Dans cet objectif, nous allons comprendre la segmentation plus comme un degré de formalisation que comme des états fixes et non changeants des relations salariales. Lefresne (2002) analyse l'augmentation du chômage – stabilisé autour de 10 % en France –, comme un facteur qui amène à une fermeture croissante des MI et des MP et à l'élargissement du nombre de travailleurs qui n'arrivent pas à s'insérer dans des réseaux de promotion ascendante (internes à l'entreprise pour les MI ou de branche/métier pour les MP). Petit (2004 ; 2006) aborde cette problématique différemment et elle considère, à l'inverse, que le chômage (armée de réserve marxiste) ouvre les MI et il fait profiter aux employeurs de la situation fragile des salarié-e-s, poussant vers le bas les degrés d'application des contrats, règles et conventions (de stabilité, carrière salariale ascendante, sécurisation des parcours...) et permettant d'établir une hypothèse de « précarisation généralisée »

qui mérite d'être approfondie. Dans les deux cas nous pouvons observer « *l'affaiblissement des oppositions initiales entre logiques des MI et MP* » (Lefresne, 2002 : 1257). Les deux acceptent une persistance de la segmentation entre les MI/MP et le ME, mais avec des contours qui sont en forte mutation au cours des dernières décennies.

Dans la même ligne, Gazier et Petit (2007) considèrent que les frontières entre MI et MP (marchés primaires) s'effondrent progressivement, et que les ME (marchés secondaires) gagnent de l'importance quantitative et de l'hétérogénéité qualitative. D'un côté, la mobilité externe et l'individualisation de l'organisation et de la rémunération du travail se concrétisent dans des pratiques de plus en plus répandues, même pour le salariat le plus qualifié. De l'autre, les auteurs constatent que – au moins au début des années 90 en France – les pratiques innovantes de gestion de la main-d'œuvre se développent dans des entreprises avec des MI et des rémunérations à l'ancienneté entourés des conventions sociales de branche ou d'entreprise. Ce processus général est croisé par trois tendances fortes marquées et assez caractéristiques des pays occidentaux dans les années 1990 : la sous-traitance des activités, la financiarisation des entreprises et les fusions/acquisitions dans la constitution des « groupes subsidiaires ». Ces trois tendances ont une incidence directe sur la gestion de l'emploi dans les entreprises, effet direct de ces mutations dans la composition organique du capital (financier ou productif) intervenant dans le processus de production.

Du côté anglais de l'IWPLMS, l'actualisation des analyses segmentationnistes est motivée, selon Rubery (2006), par les limites des modèles d'origine. Ces modèles sont critiqués pour leur fonctionnalisme excessif dans l'observation des écarts de productivité et de rémunération entre travailleurs, ainsi que par leurs limites pour expliquer les mécanismes de distribution des excédents entre capitalistes et travailleurs. La vision restreinte du conflit dans ces modèles d'origine est limitée aux relations capital-travail, et elle néglige l'importance des conflits inter-capitalistes et inter-travailleurs dans les processus sociaux. De la même façon, des modèles rendent mal compte de la relation entre la segmentation du côté de la demande (pratiques des entreprises) et celle du côté de l'offre du travail (formation et expérience des travailleurs). Finalement la conception originelle de la segmentation ne porte pas suffisamment attention aux institutions sociales particulières existantes dans chaque contexte. Ces limites amènent les segmentationnistes européens à la construction de nouvelles approches. Celles-ci sont fondées sur des analyses plus dynamiques des relations entre les différents groupes et organisations et elles introduisent de nouvelles perspectives d'analyse de la

segmentation selon le sexe et des rôles des systèmes organisationnels et sociaux dans la composition segmentée des relations salariales (Michon, 2007).

Notons également l'émergence d'une nouvelle discipline fondée sur les méthodologies segmentationnistes d'analyse, le *Management des Ressources Humaines* (Gazier et Petit, 2007 ; Gazier, 1993). À l'origine plus entrepreneuriale qu'universitaire, cette approche propose une analyse plus individuelle et dynamique de la main-d'œuvre. Les opportunités d'accès à une formation (publique, privée ou au sein de l'entreprise) et d'insertion dans des réseaux de promotion professionnelle ascendante – salaire, statut, contrôle du processus productif... – se distribuent par des processus de segmentation qui sont *managés* par des outils plus spécialisés et efficaces.

Des logiques de reproduction de classe ou de transmission de métier, ainsi que des ancrages avec le territoire d'origine ou la disposition à la mobilité sont des facteurs déterminants de ces processus (Germe, 2003 ; Margirier, 2006 ; Royer, 2007). La nouvelle gestion flexible du travail est soumise aux relations des firmes avec le marché des produits (adaptabilité) et à la financiarisation de l'économie (rémunération à court terme du capital). Dans ce contexte, parler de *ressources humaines*, ou même du capital humain, devient courant dans les milieux académiques et entrepreneuriaux, l'individualisation des relations salariales a fait émerger des nouveaux sous-segments ayant des logiques diverses. Les hiérarchies entre les postes et les échelles de décision se complexifient et les groupes de travailleurs sont de plus en plus gérés par des procédures d'embauche et d'assignation des rémunérations différenciées entre métiers, niveaux de formation et spécificités de branche. Enfin, les relations de pouvoir entre les firmes, avec des places plus centrales et des positions plus périphériques dans la branche de production ou l'accès aux marchés, multiplient les options et complexifient l'analyse de la position de chaque travailleur et de chaque entreprise dans le nouveau modèle économique flexible.

Pour conclure cette revue partielle de la littérature sur les actualisations des modèles segmentationnistes, on voudrait remarquer l'utilité pour la réalisation de cette thèse de la notion de « système productif » de Wilkinson (1981), base d'inspiration pour les recherches territorialisées sur l'emploi, autant à l'échelle nationale ou de branche qu'en économie régionale ou sur l'analyse du tissu productif et les relations salariales à l'échelle locale. Recio (2008 : 2) exprime cette méthodologie d'analyse multi-échelle en posant la question suivante :

« *Quels sont les éléments différenciateurs des modèles nationaux d'emploi ? Nous pouvons considérer dans cette différenciation trois grands espaces : les entreprises et le marché (espace*

marchand) ; l'État, les politiques publiques et l'action collective ; et la famille, compris comme système genré d'assignation des activités. Dans ces trois espaces des interrelations complexes profilent les différents modèles nationaux d'emploi »

Cette catégorisation par modèles de production permet au cadre d'analyse de sortir du réductionnisme orthodoxe de marché et de l'individualisme méthodologique de l'économie néoclassique. Recio (2001a) propose un modèle d'analyse des relations d'emploi qui consiste à agréger en trois échelles les différents facteurs politiques, économiques, sociaux et culturels qui vont avoir une incidence sur le *modèle de production* :

- Macroéconomique : la régulation supranationale, l'intégration européenne et la mondialisation libérale impliquent une pression sur la souveraineté locale et régionale des économies, sur les politiques publiques et les relations sociales de production, de plus en plus soumises à la concurrence globale et aux contraintes de la financiarisation, ce qui implique une pression à la baisse pour les salaires et les conditions d'emploi.
- Microéconomique (ou internes à l'entreprise) : la nouvelle structure du capitalisme adapte la localisation et les modèles de production aux contraintes croissantes de flexibilité et de rentabilité. Les tâches et activités se déterritorialisent (Bifo, 2003) dans un processus de fragmentation qui isole les différents secteurs par une individualisation croissante des relations d'emploi. « *Par exemple, nous pouvons observer les jeunes employés avec un niveau élevé de formation initiale. Socialisés par un processus éducatif compétitif, ils sont souvent situés dans un espace de travail dans lequel la promotion individuelle est possible, tendent à accepter facilement la flexibilité et à être peu sensibles aux autres demandes de régulation que font d'autres collectifs avec d'autres positions sociales ou familiales* » (Recio, 2001a : 21-22). Flexibilité, travail d'équipe, rétribution par objectifs, *just-in-time* post-fordiste et organisation néotaylorienne du travail (Amossé et Coutrot, 2008), stages faiblement rémunérés, externalisation et sous-traitance, ainsi que d'autres pratiques « néo-managériales » de l'emploi prolifèrent dans l'entreprise contemporaine et se transmettent comme un ensemble de valeurs qui cherchent à soumettre les différentes sphères économiques, sociales et culturelles au nouveau paradigme individualiste. Les métiers et la dignité de classe liée à la profession s'affaiblissent, pendant que de nouvelles facettes polyvalentes et émotionnelles deviennent prioritaires dans le contrôle de la force de travail, ce que Boltanski et Chiapello (1999) ont appelé le « *nouvel esprit du capitalisme* ».

- Facteurs extra-systémiques : des mutations démographiques et culturelles peuvent jouer un rôle important dans l'érosion du modèle économique fordiste, donnant la centralité au travail des hommes (androcentrique), fondé sur le réductionnisme de marché et les paramètres masculins d'existence sociale (Carrasco et al., 2011; Orozco, 2010). Les mutations dans les familles, l'évolution socio-culturelle des femmes ou, de même, les contraintes écologiques (défi climatique) ont des incidences complexes sur le modèle de production et sur les activités qui reposent sur les marchés. La crise des formes réciproques d'entraide liée à la non reconnaissance du travail productif et reproductif non monétaire (Giarini et Liedtke, 1998), l'affaiblissement de la vie en couple ou du soutien organique de la famille élargie (Paugam, 2000 ; Azkarraga, 2011), l'externalisation et la sous-traitance des activités de soins (Nicole-Drancourt et Jany-Catrice, 2008), ainsi que le besoin d'une transition socio-écologique de l'économie (Gadrey, Marcellesi et al., 2013) ou encore l'émergence d'un capitalisme vert (Fernández-Duran, 2011), sont des points clés pour comprendre le processus de reconfiguration des modèles de production et de la structuration des relations salariales.

Dans cette mise en situation d'une analyse institutionnelle complexe, nous pouvons remarquer des nouvelles lignes de segmentation des relations salariales. Différents régimes économiques et politiques existent dans les pays capitalistes (Amable, 2005 ; Esping-Andersen, 1999) et ils ont des répercussions particulières sur des rapports sociaux préexistants en mutation. Ces variables se concrétisent à l'échelle d'un territoire et ils constituent des modèles productifs et d'emploi qui méritent d'être analysés dans leurs spécificités. Banyuls et Recio (2011) rappellent que la compréhension des modèles nationaux d'emploi doit se développer en ajoutant à l'échelle de l'activité marchande, celle du travail domestique, ainsi que les régulations et politiques publiques.

2.3 – Observation des trajectoires dans l'émergence des relations d'emploi moins bien rémunérées et instables

L'analyse des trajectoires, courante chez les segmentationnistes, implique un renouvellement méthodologique très pertinent pour se rapprocher de notre objet d'étude. L'observation des trajectoires est fondée sur des techniques longitudinales d'appréhension des relations d'emploi, ce qui permet de s'adapter aux réalités changeantes des économies occidentales contemporaines.

Premièrement, il devient habituel de passer d'une analyse statique des conditions d'emploi à une nouvelle approche plus dynamique des parcours socioprofessionnels, à s'intéresser aux itinéraires dans l'emploi plus qu'aux états dans un moment donné, à donner de l'attention aux étapes et transitions trouvées dans le milieu professionnel par les différents segments de travailleurs. Askenazy et al. (2013 : 5) considèrent que la vision statique, fondée sur la nature des contrats amène à des lectures en termes d'insiders et outsiders qui ne donnent pas mesure des mutations en cours, de « *la dégradation croissante des conditions, et une insécurisation des trajectoires professionnelles, qui concerne d'une façon ou d'une autre une majorité des salariés* ». Ce travail constate que les trajectoires professionnelles des salarié-e-s sont « *de plus en plus marquées par l'absence de perspectives de progrès, des interruptions et des ruptures, la précarité* » et que « *la frontière entre une « classe populaire laborieuse » et une « classe moyenne laborieuse » est purement virtuelle : en France, les deux tiers du monde du travail sont précaires, précarisés ou menacés* ».

L'analyse de la segmentation dans l'emploi est comprise par cette approche méthodologique comme un processus où s'enchaînent des phénomènes divers qu'il faut observer par un regard longitudinal. Elle permet aussi de prendre en compte des interrelations entre l'éducation et la formation, le travail et l'emploi, la construction d'un parcours professionnel et l'obtention de revenus. Selon Raoult et Quintreau (2005 : 232), l'économie contemporaine a fait que les trajectoires socioprofessionnelles sont passées d'« *une voie protégée prédictive d'une carrière jalonnée d'augmentations automatiques* » à une croissante diversité d'options et des parcours transversaux entre des métiers et des situations diverses. Une nouvelle réalité où « *les parcours professionnels sont destinés à changer de sens, de direction, passant de trajectoires linéaires à des cheminements « nomades », en « zigzag », à travers projets fluctuants et réseaux toujours en recomposition* » (Boltanski et Chiapello, 1999). Lemistre (2002) constate « *le passage d'une logique de MI issue d'une recherche de stabilisation d'une population active nomade à des modes de gestion plus individualisés dont l'objectif est d'impliquer davantage les salariés dans un contexte de plus en plus concurrentiel* ».

Dans cette nouvelle réalité nous avons de plus en plus d'études qui analysent les conditions des personnes en évolution, en faisant attention aux perspectives de carrière et à l'enchaînement des expériences qui s'ajoutent dans la construction des nouvelles biographies de travail et de vie (Grelet et Mansuy, 2004). Cette approche longitudinale par les trajectoires permet la construction de

typologies de carrière et la distinction des processus de segmentation entre différents groupes de travailleurs. Des nombreux travaux ont intégré cette méthodologie d'étude empirique des trajectoires avec des processus de segmentation (Lemistre, 2002 ; Grelet et Mansuy, 2004 ; Briard, 2006 ; Brzinsky-Fay, 2006 ; 2007 ; Warzée, 2007 ; Toharia et Cebrian, 2007 ; CEREQ, 2007). En utilisant une perspective dynamique, ils dépassent les photos fixes sur les conditions d'emploi dans un moment précis. Touchées par des facteurs conjoncturels ou structurels, les trajectoires d'emploi sont analysées par les flux d'entrée et de sortie d'un statut à un autre. Ils permettent de quantifier l'incidence des processus d'enfermement dans des emplois instables ou à des bas salaires, et de déterminer si nous sommes face à des états chroniques pour certains segments de la population ou si, par contre, des transitions ascendantes se poursuivent dans un deuxième temps, après des étapes d'emploi précaire.

Il faut mettre en évidence l'émergence des observatoires de recueil de données fondées sur cette perspective longitudinale, spécialement pertinent pour l'étude des conditions d'emploi des jeunes. C'est le cas du *National Longitudinal Survey of Youth* aux États-Unis et des *Enquêtes Génération* du CEREQ (2007). Ces dernières suivent les trajectoires des personnes qui ont terminé leur formation initiale dans un moment donné (1997, 2002 et 2007). Sur une échelle plus large, nous disposons du *Panel communautaire de ménages*, qui réalise le suivi d'un échantillon représentatif de 70.000 familles européennes. Ces données permettent d'observer l'évolution des trajectoires socioprofessionnelles des jeunes dans une approche comparative entre pays (Davia-Rodríguez, 2004 ; 2000).

Enfin, l'approche des *Marchés Transitionnels du Travail* se concentre sur un point central de cette perspective longitudinale. Elle analyse les transitions entre les différentes situations de travail, emploi, formation, chômage, inactivité et retraite. Cette démarche complète bien les précédentes, elle permet une approche dynamique et intégrale des relations d'emploi. Elle attribue une grande attention aux moments critiques de plus en plus présents dans les trajectoires socioprofessionnelles, les transitions entre deux états à des logiques et des résultats très divergentes pour les conditions de vie (Schmid et Gazier, 2002 ; Toharia, 2006).

Certains travaux (Germe, 2001) arrivent à mettre en relation la déstabilisation des marchés internes traditionnels avec des nouvelles formes de dualisme et de précarisation dans la construction des trajectoires, de plus en plus mobiles et segmentées. Comme le montre Michon (2007), cette analyse dynamique de la segmentation a déjà une longue tradition chez les socio-économistes du

travail et elle a fait l'objet de plusieurs études en termes de mobilités, d'inégalités des trajectoires, des flux d'entrée et sortie de l'emploi et des marchés locaux d'emploi (Germe, 2001 ; 2003 ; Margirier, 2006).

Enfin, Gautié et Auer (2003 : 10) considèrent que ces approches longitudinales ont le risque :

« de trop se focaliser sur les individus, et ne pas prendre en compte les contextes qui contribuent à déterminer les transitions et à structurer les trajectoires ; la conjoncture, les stratégies des entreprises, au-delà, l'ensemble des modalités de fonctionnement du marché du travail » et aussi de tomber dans le « *typologisme* » et « *l'hyper-technicité économétrique* ».

Également, une bonne partie de ces études sont limitées par les sources statistiques, souvent composées d'enquêtes difficilement utilisables pour des études comparatives sur le long terme¹⁸.

3 – L'approche complémentaire par la flexibilisation et la précarisation de l'emploi

Pour Fourcade (1992), trois aspects doivent être pris en compte dans l'analyse de la précarisation des salarié-e-s :

- La discontinuité : la précarité implique une discontinuité observable par une approche des trajectoires professionnelles des individus en situation précaire. L'enchaînement de situations dans le temps est déterminant.
- Le revenu : les situations particulières correspondent le plus souvent à de faibles revenus.
- La protection sociale : la pérennité des droits sociaux n'est pas toujours assurée.

Ces trois aspects se retrouvent également dans les travaux de Paugam (2000), pour qui la précarité dans l'emploi est liée au fait de ne pouvoir prévoir son avenir professionnel, ni assurer sa protection sociale. Comme le montrent Arriola et Vasapollo (2003, 40) :

¹⁸ Nous trouvons deux exceptions en France à cette limitation dans le recueil des données comparables. La première est due à la mise en place depuis 1970 du *Centre d'Études et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications* (CEREQ), institut qui a donné une réponse dans les instances de recherche à la dégradation des conditions de l'emploi des jeunes qui s'est accentuée à partir de la fin de années 1960 (Rose, 1998). La deuxième est, comme nous l'expliquerons plus en détail dans l'introduction méthodologique de notre troisième chapitre, la mise à disposition par l'INSEE des séries longues des DADS permettant un suivi longitudinal entre 1976 et 2008 des personnes en emploi et des entreprises ayant réalisé des embauches tout au long de la période.

« la chute du modèle fordiste a impliqué la naissance des nouveaux modèles d'accumulation flexible. Modèles d'efficacité productive et de concurrence extrême se développent et se renforcent par des processus d'association et de réduction du conflit qui sont fonctionnels au système de flexibilisation et précarisation du travail, de tertiarisation et de financiarisation, de privatisation des entreprises publiques, des services, de démolition du bien-être, de décentralisation et d'externalisation productive et de réduction des entités de l'espace-temps dans le monde capitaliste » .

Ce processus est en train de s'établir par des mesures de flexibilisation de plus en plus diverses et croissantes. Pour Boyer (1986), cette flexibilisation est fondée sur une idéologie entrepreneuriale mise en place contre les conquêtes sociales des époques précédentes. Recio (1997) catégorise la flexibilisation en trois formes diverses, avec une incidence différente, mais en interrelation : la flexibilité quantitative – adaptation externe de l'emploi ou nouvelle gestion des rotations et des horaires –, la flexibilité qualitative – qui repose sur la qualification, la coopération et l'innovation continue – et, enfin, la flexibilité salariale – individualisation, ajustement des coûts pour gagner de la compétitivité. Cette réalité a une incidence ciblée sur la question de l'âge, qui devient un des facteurs principaux qui déterminent la flexibilisation des conditions d'emploi. Les deux groupes où on trouve les situations les plus mobiles et flexibles sont les jeunes et les travailleurs proches de l'âge de la retraite (Raoult et Quintreau, 2005 : 232).

Certains auteurs (Gazier, 2005 ; Schmid et Schöman, 2006) développent une approche prenant en compte de la montée des risques sociaux et ils proposent des outils pour accompagner les transitions dans cette réalité de mobilité accrue et, pour l'instant, non protégée. Comme l'explique Laparra (2004 : 25) dans une étude comparative européenne, *“le volume d'emploi précaire est à la fois la cause et la conséquence de la flexibilisation des marchés du travail. Comme le montre l'analyse statistique, l'emploi précaire est plus concentré pour les travailleurs jeunes en formation ou dans d'autres modalités d'emploi... Des marchés du travail plus segmentés sont créateurs des volumes élevés d'emploi précaire”*.

Dans ce processus, l'atomisation des personnes gagne de la place dans nos sociétés et la fragmentation des territoires ne fait que renforcer l'hégémonie du capitalisme néolibéral depuis les années 1970 et, surtout, 1990. Les *Objectifs de Lisbonne* (2000) prévoyaient de *« faire de l'Union européenne à l'horizon 2010 la société de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde »*. Malgré l'inclusion de la cohésion sociale et de l'égalité entre les hommes et les femmes

dans cette stratégie, un processus de tertiarisation et de féminisation de la main-d'œuvre est mis en place, ce qui est accompagnée d'une précarisation croissante des salarié-e-s. Cette précarisation multidimensionnelle (Paugam, 2000) ayant une incidence très hétérogène, dans la partie empirique de cette thèse nous allons nous limiter à une constatation de la déstabilisation des emplois et de la baisse des rémunérations horaires pour certains segments de la population salariée. La classe ouvrière, composée à une époque en grande partie par une masse plus ou moins homogène de travailleurs industriels masculins, se décompose progressivement dans des nouveaux sous-groupes, des segments distincts, ce qui rend obsolète l'analyse dichotomique des modèles marxistes conventionnels d'un conflit univoque entre le capital et le travail. Gorz (1980) avait déjà nommé « *néo-prolétariat post-industriel* » cette classe émergente des sans statuts et des sans classe, à l'égard de la forte perspective d'augmentation de nouveaux emplois dans le commerce, la restauration rapide, les tâches administratives, les métiers de la santé et d'autres secteurs qui ont commencé à devenir très importants dans les relations salariales à partir des années 1980.

Au-delà du capital, des propriétaires des moyens de production, Castel (1995 : 363-372) constate une évolution de la condition salariale, qui a vu émerger dans les dernières décennies une prise de pouvoir d'une « constellation centrale », des dirigeants salariés et des cadres dont le destin est lié à celui de l'entreprise, des producteurs culturels, des professionnels de la communication et d'autres collectifs qui constituent un « *salarariat haut de gamme* », ce qui bouscule l'opposition séculaire du travail et du patrimoine. Ensuite, il y a « *le bloc populaire formé des ouvriers et des employés qui occupent une place subordonnée dans la configuration salariale* », qui ont obtenu des améliorations, conquises en grande partie par le mouvement organisé des travailleurs. Enfin, « *les travailleurs périphériques* », donc la condition rappelle l'ancien prolétariat du XIX^e, subissent « *les positions les plus pénibles et les plus précaires dans l'entreprise, ont les revenus les plus faibles et sont le moins bien couverts par les droits sociaux* ». Cette structure sociale, en forte mutation depuis la publication de l'ouvrage « Les métamorphoses de la question sociale », peut être comprise comme un renouvellement de la segmentation des relations salariales.

Paugam (2000 : 362-367) estime que les inégalités entre générations et entre classes sociales sont complémentaires, dans un contexte où « *étudier les nouvelles formes d'intégration professionnelle des salariés revient à porter un regard différent sur la structure sociale* ». Dans son modèle d'analyse de la précarité professionnelle, il faut différencier deux dimensions, la *précarité du travail* – souffrances, intensification des rythmes, risques et d'autre cadences quotidiennes liées

au poste– et la *précarité de l'emploi* – contrats à statut précaire, sous-emploi et déstabilisation des entreprises–. Ces deux dimensions se déclinent dans quatre figures d'intégration professionnelle sur lesquelles nous pouvons porter aussi un regard en termes de segmentation. Bouffartigue (2007 ; 2008) et Béroud et al. (2009) soulignent dans leurs travaux une troisième dimension, la *précarité des relations professionnelles* qui, par « *la non effectivité ou la faible application du droit du travail et du droit syndical* », vient renforcer les deux autres dimensions, dans un cadre de plus en plus individualisé des relations salariales, ou l'action collective n'est pas capable d'imposer des équilibres ou des améliorations remarquables.

Dans l'émergence de cette précarisation des relations salariales, nous pouvons constater le poids des nouveaux secteurs tertiaires, *l'économie salariale de services*, à laquelle nous consacrerons plusieurs parties de notre analyse ultérieure. La thèse en sociologie économique « De l'utopie postindustrielle à la crise des sociétés salariales de services », de Daniel Albarracín (2003), est un travail très complet pour comprendre les enjeux et les débats théoriques sur l'émergence d'une économie avec le salariat comme forme dominante et ayant les services comme terrain de développement. Selon cette étude, les services privés aux particulières augmentent sous l'effet de facteurs comme l'urbanisation, les mutations démographiques et sociales, le changement dans la structure de l'usage du temps et les modes de consommation. De l'autre côté, les services aux entreprises croissent comme conséquence « *de l'externalisation des fonctions internes de services, dans un processus de désintégration verticale* ». En plus, le changement technique et l'intensité croissante du capital augmentent le besoin des occupations telles que le design, la maintenance, les réparations ou la recherche de marchés. Ainsi, la gestion de la demande augmente le besoin de certains services, comme la publicité, les ventes ou les relations publiques.

Albarracín (2003) réalise une critique du paradigme de l'économie de l'information (Castells, 2002) et des penseurs et activistes du capitalisme cognitif (Citton, 2010a ; Moulier-Boutang et al. 2004 ; Negri et Hardt, 2002). Il préfère une analyse plus intégrale des sociétés de services, comprises dans le cadre conceptuel des relations matérielles de production, en considérant la tertiarisation de l'industrie et l'industrialisation des services comme un processus qui n'a rien d'immatériel¹⁹ et qui mobilise comme une marchandise de grandes parties de la force de travail dans

¹⁹ Citton (2010) rappelle que « *rien de cela* [le caractère immatérielle et cognitifs d'énormément des relations de production contemporains] *n'abolit par magie la réalité matérielle des travaux toujours lourdement industriels sur lesquels repose l'économie de la connaissance* ». Gadrey (2008) affirme que « *la dématérialisation de l'économie de services est (pour l'instant) un mythe* ». Fernández-Durán (2011 ; 2014a ; 2014b) avait aussi contesté cette thèse de la dématérialisation de l'économie, qui a été abordée dans des axes de recherche différents, dont certains critiques au sujet du modèle économique capitaliste, affirment le caractère insoutenable, socialement et écologiquement, de cette

un nouveau paradigme de la production flexible et précarisée. Cette critique conclut que « *la libération du travail manuel immédiat d'opération directe sur la matière n'a pas produit une intellectualisation qualifiante de l'ouvrier social* ». Une des grandes particularités de son approche est d'élargir le champ d'observation et d'analyser le secteur de la reproduction sociale, dans une analyse qui se rapproche des économistes féministes.

Cette école d'économistes féministes (Morini, 2014 ; Carrasco et al., 2011 ; Orozco, 2010) analysent des conditions sociales et historique dans lesquels se réalise le travail affectif et relationnel de « care » (*cuidados*). Ce champ d'étude et d'expérimentation est en train de connaître des mutations assez importantes dans les dernières décennies (Citton et Lordon, 2008), ce qui est en grand partie fondée « *sur la captation (donc l'emprisonnement) des connaissances les plus profitables afin d'en privatiser le profit* » (Citton, 2010b). Ce processus se développe surtout par « *l'implémentation d'un modèle d'accumulation capitaliste fondé sur des formes d'exploitation des capacités cognitives* » qui « *se rapprochent des formes (précarisation, mobilité, fragmentation, bas salaires...) et des contenues historiques du travail des femmes* » (Morini, 2014 : 83).

Cette économie salariale de services produit des *systèmes d'emplois tertiaires* (Djellal et Gallouj, 2007) qui se définissent par les critères suivants :

- Une hétérogénéité technique des processus de production, avec des sous-secteurs très intensifs en capital ou avec un usage très intensif de la main-d'œuvre.
- Une concentration plutôt faible des emplois par entreprise.
- Une diversité des structures organisationnelles.
- Des degrés variés de professionnalisation des emplois, avec des branches où les métiers sont très structurés et d'autres avec des structures salariales classiques.
- Une présence variée des syndicats et des procédures de négociation qui vont de l'inexistence absolue dans des relations salariales individualisés à des branches avec des travailleurs plus organisés.

Jany Catrice (2007) s'accorde avec Gorz (1988) pour remarquer la composition féminine de cette tertiarisation de l'emploi, dans laquelle « être au service de » implique un approfondissement

évolution de la société industrielle vers le numérique (Gorz, 2003).

de la subordination, au-delà du contrat de travail classique, et elle fait référence à la *servitude* des modèles de domesticité et de dépendance au « maître tout-puissant » dans des rapports de production flexible, avec une place croissante du travail immatériel (Gorz, 2003), des tâches analytiques et de gestion des symboles (Negri et Hardt, 2000) et du *care* et de la prise en charge de l'attention et les soins par des femmes, rémunérées ou non (Nicole-Drancourt et Jany-Catrice, 2008 ; Carrasco et al., 2011). Dans tous ces aspects de la production capitaliste contemporaine « *les capacités communicationnelles, relationnelles, coopératives et imaginatives* » des travailleuses sont soumises – par des formes autonomes d'organisation de la production– au pouvoir du capital. Ce processus déplace le terrain du conflit hors le lieu de travail (Gorz, 1997) et le place dans des *districts urbains* et territoriaux plus larges (Albarracín, 2003), avec ce que Arriola et Vasapollo (2003) considèrent « *une soumission des sujets sociales à la puissance de la technologie de la communication, ce qui maintenant domine pas seulement le temps de travail, mais aussi le temps de vie social dans son ensemble* ».

Dans une étude sur les nouvelles formes de travail dans la *new economy* ou le *capitalisme cognitif*²⁰, Bifo (2003, 79) des processus dans lesquels les communautés des jeunes se trouvent soumises à « *l'agressivité capitaliste* » et « *la flexibilité est devenue une pleine dépendance du temps de vie social des exigences de la productivité et de l'exploitation* », avec une dualité intra-branche qui peut être simplifiée par l'existence des « classes créatives » (Florida, 2005), d'un côté, et des néo-prolétaires de l'*économie de la connaissance* de plus en plus flexibles et précaires, de l'autre. Amossé (2001) montre par les recensements de la population la forte prédominance quantitative des jeunes de moins de 30 ans dans les emplois émergents en France, tels que les métiers de l'informatique, des ingénieurs et chargés d'études et les activités touristiques. Des recherches-action sur la précarité et l'organisation syndicale (Collectif 4bis, 2007 ; Abattu et al., 2008 ; Lamotte et Massit, 2009 ; 2010 ; Zubiri-Rey, 2012b) ont cherché à comprendre cette émergence et consolidation d'une économie salariale de services, dans un contexte où les relations professionnelles précaires rendent nécessaire des analyses sectorielles qui puissent être opérationnelles aux besoins d'intervention des travailleurs. Ceux-ci sont urgents, surtout en ce qui concerne la question des jeunes, catégorie vague d'analyse qui a pris une place importante dans le débat politique et la recherche universitaire ces dernières années (Michon, 2007).

²⁰ Nous pouvons avoir accès au cadre analytique sur le capitalisme cognitif dans l'ouvrage de Moulier Boutang et al. (2004) et dans la revue *Multitudes*.

4 – Perspectives d'observation de l'entrée des nouvelles générations dans les relations salariales

4.1 – Renforcement de la segmentation par l'âge et précarisation des conditions d'emploi des jeunes

Au-delà de la méthodologie d'observation choisie, les segmentationnistes vont voir dans la déstabilisation des *Marchés Internes du Travail* (MI) une incidence croissante des nouvelles typologies de participation aux relations d'emploi, de nouveaux sous-segments, ainsi que des mutations multiples et variées dans leur composition. Nous pouvons considérer qu'à une époque les MI garantissaient après la jeunesse un passage à une étape adulte stable et avec des gains salariaux progressifs avec l'ancienneté. Pour Lefresne (2002 : 1261), dans ce paradigme « *les jeunes vont progressivement se défaire de leurs caractéristiques spécifiques sur le marché du travail – incidence du chômage, bas salaires, emplois instables – pour arriver à une position relative qui ne les distinguent plus de l'ensemble des autres actifs* ».

Dans cette hypothèse, que nous réfuterons dans notre analyse ultérieure, « *les jeunes sont tenus durant de longues années aux lisières de l'emploi dans des statuts précaires et flexibles avant de pouvoir jouir d'une position établie* » (Guillemard, 2007). La segmentation par l'âge se renforce mais, en échange, elle resterait transitoire dans un *effet de passage* à une étape adulte avec des emplois plus stables et mieux rémunérés.

Comme l'explique Gautié (2004 ; 2002), les MI supposent une subvention implicite au sein de l'entreprise, entre les différents groupes d'âge et entre différents niveaux de qualification et capacités des travailleurs. Ce phénomène est lié au fait que le niveau de rémunération des salariés n'est pas lié individuellement à sa productivité spécifique. Il y a un accord implicite qui permet aux plus jeunes (en période d'apprentissage) et aux plus âgés (avec des capacités productives réduites) d'avoir des salaires supérieurs à leur productivité grâce aux travailleurs adultes d'âge intermédiaire. La déstabilisation des MI est l'effet du déclin du rôle des qualifications spécifiques, rendues moins importantes par les changements techniques et l'organisation du travail dans l'économie de services. Nous observons dans ce processus un démantèlement des subventions implicites et une substitution des salariés âgés par des jeunes qualifiés avec des rémunérations plus faibles²¹.

21

Une rupture de l'équilibre démographique qui permettait cette ancienne version des MIT est à la base de ces changements (Germe, 2003)

Cette évolution permet une nouvelle modélisation, fondée aussi sur une méthodologie segmentationniste, qui voit le salaire s'aligner avec la productivité individuelle, ce qui implique une baisse des rémunérations horaires des jeunes et des seniors, d'un côté, par rapport à des travailleurs d'âge intermédiaire, qui sont les principaux bénéficiaires de cette disparition des subventions implicites entre les groupes d'âge au sein des entreprises.

En plus de ces facteurs micro-économiques ou internes à l'entreprise, Gautié (2004) analyse cette érosion des MI dans un contexte de mutations financières et d'augmentation des exigences de rentabilité à court terme des capitaux investis, ce qui va produire une incertitude sur les entreprises et, en conséquence, une déstabilisation des MI. Rubery (2006), par contre, centre son analyse de la segmentation dans l'incidence des facteurs macro-économiques, en considérant les régulations et interventions publiques et la consolidation des secteurs services comme les principales sources de transformation des relations d'emploi. Dans cette perspective, les mutations institutionnelles et l'évolution des branches d'activité qui sont génératrices de nouveaux postes, seraient les principaux facteurs de la précarisation de l'emploi des jeunes, avec un déclin des salaires et une forte déstabilisation des règles d'entrée dans le monde du travail.

Les enjeux théoriques sur les causes de la précarisation de l'emploi des jeunes et du renforcement de la segmentation par l'âge sont sans doute complexes. L'analyse de ces processus a été développée par de nombreux travaux et recherches précédant au point d'arrivée de notre observation (Lefresne, 1999 ; 2003; Fondeur, 1999; Gautié, 2002; Chauvel, 2010a ; 1998). Mais des études sectorielles fondées sur une base empirique forte et des analyses comparées restent à faire sur ce période. Malgré la faiblesse des données disponibles, Rose (1998) remarque le poids décisif du secteur d'activité et la pertinence de ce niveau d'analyse. D'un côté, par l'existence des logiques d'emploi spécifiques à la branche. De l'autre, par leur « *relative homogénéité au regard de la place qu'ils accordent aux diverses catégories de main-d'œuvre et d'emplois* ». Nous pouvons partir du principe que le secteur est une réalité économique et institutionnelle, avec des compositions du capital et du travail à analyser dans ses spécificités, pour mieux comprendre les mutations des relations d'emploi dans les sociétés contemporaines. Quelle est la place des jeunes dans l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services ? Quelle place relative ont-ils dans ces secteurs émergents avec des créations d'emplois et des organisations du travail plus flexibles et instables ?

4.2 – La jeunesse : étape transitoire ou début d'un horizon de précarité?

Les nouvelles formes atypiques d'emploi (CDD, stages, emplois aidés pérennes...) et leur incidence majeure sur la population jeune s'ajoutent à des taux de chômage plus élevés, et ils contribuent à une situation assez complexe à analyser sur l'insertion dans la vie active en début carrière (CEREQ, 2007). La montée des pré-retraites, le chômage en fin carrière et la mobilité défavorisant les travailleurs les plus âgés nous permettent d'identifier le deuxième segment précarisé dans cette nouvelle réalité de renforcement de la segmentation par l'âge. De nombreux travaux ont analysé ces deux étapes de la vie active comme les plus fragiles, en donnant pour certains plus d'importance à la question des seniors et à la précarité de l'emploi en fin de vie active ou face à la retraite (Abattu et Lamotte, 2005 ; Brun et al., 2004 ; Blanchet et Toutlemonde, 2008 ; Jolivet, 2007 ; Marbot, 2007 ; Molinie et Volkoff, 2002 ; Pelchat et al., 2003 ; Waltisperger, 2008).

Dans cette thèse nous allons donner la priorité à l'analyse des conditions d'emploi des jeunes, qui constituent la partie la plus vulnérable des relations d'emploi et qui ont, plus largement, une incidence majeure sur les processus suivis par l'ensemble de la population. Dans une conception classique de la jeunesse, celle-ci marquerait le passage d'une situation de dépendance vis à vis de la famille au développement des conditions d'emploi donnant accès à une vie autonome, avec des recettes suffisantes et stables et un logement indépendant (Recio, 2007). Dans les économies capitalistes contemporaines, le débat sur les obstacles qui bloquent ce processus est ouvert. Cette problématique était déjà présente dans la littérature avant le début en 2008 de la crise européenne, ce qui ne peut qu'accentuer ces tendances. Dans le *Rapport de la commission « Jeunes et politiques publiques »* on peut lire que «*la jeunesse serait une période intermédiaire entre l'enfance et l'âge adulte, se caractérisant comme un temps de passage de la dépendance à l'indépendance* » (Charvert, 2001 : 29). Ce temps de la jeunesse, que Rose (1998) considère, dans sa définition la plus simple, comme un âge particulier dans une période moratoire, avant la disparition progressive des singularités initiales.

Un des lieux communs incontestables des analyses en économie et en sociologie du travail est que les mutations économiques et leur incidence sur l'emploi amènent à des inégalités croissantes entre les différents groupes d'âge par rapport aux jeunes. Celle-ci est constatable d'un point de vue statique, parce que les jeunes ont des niveaux d'emploi atypique ou de chômage plus élevés et des salaires relatifs plus faibles que les adultes du même secteur ou niveau de qualification, avec une évolution vers l'augmentation croissante des inégalités entre les deux groupes (Lefresne, 1999). Elle

peut aussi être constatée dans l'appréhension du phénomène avec une perspective dynamique d'étude des trajectoires, là où les études sur le déclassement sont les plus pertinentes pour observer ce phénomène (Gautié et Nauze-Fichet, 2000 ; Lemistre, 2002 ; 2006 ; Lizé, 2005).

Dans cette voie nous pouvons mettre en avant l'hypothèse d'une intensification de la segmentation par l'âge dans les relations d'emploi. Celle-ci suppose un changement substantiel des paramètres d'insertion dans le monde du travail et une déstabilisation du modèle d'insertion socioprofessionnelle en début carrière. L'écart est assez important avec les générations plus âgées à l'époque où elles avaient eu leurs premières expériences dans l'emploi. Des études par cohortes d'âge permettent de voir plus en détail ce processus, avec la conclusion principale que les conditions d'entrée dans le monde du travail – plus ou moins précaire et dans une conjoncture plus ou moins avantageuse – et les opportunités d'embauche dans les premiers emplois vont marquer l'ensemble de la vie active des salarié-e-s (Chauvel, 2004 ; 2010a ; Damon et al, 2007 ; Lemistre, 2006). Comme le dit Chauvel (1998) « *l'entrée des cohortes dans l'emploi est déterminante sur la façon dont, pendant les trente années à venir, elles participeront à la production* ». C'est « *l'effet de cicatrice que subissent des générations qui ont connu à l'âge de 20 ans un ralentissement économique* » (Chauvel, 2010b).

Lefresne (1999) indique les éléments principaux qui caractérisent le début de carrière des jeunes sortants du système éducatif, confrontés à trois limites principales dans l'accès au monde du travail :

- Le retardement de la sortie du système éducatif et l'augmentation du niveau de formation des entrants au monde du travail n'empêche pas l'intensification croissante d'une tendance au déclassement (inadéquation entre niveau de formation et poste occupé).
- De nouvelles stratégies de recrutement et gestion de la main-d'œuvre, avec un ancrage sectoriel fort, jouent un rôle essentiel dans la place des jeunes dans le monde du travail, avec une polarisation sur certaines catégories professionnelles et des différences notables selon le sexe.
- Les politiques publiques permettent et favorisent le changement des normes d'emploi des jeunes, par le biais des contrats aidés, la dérégulation des embauches en CDD et des stages, des exonérations sur les bas salaires et, plus largement, la promotion des emplois précaires.

Avec un regard comparatif de plus longue durée sur les biographies professionnelles des générations, Briard (2006) propose deux grilles de lectures complémentaires de cette poursuite des études ou allongement des périodes de formation. D'un côté elle observe des stratégies individuelles pour combattre la dévalorisation des diplômes par la hausse du niveau éducatif. De l'autre, elle considère cette voie comme solution d'attente dans la prolongation des périodes professionnelles. Dans une approche plus holistique, Rose (1998) définit l'accès des jeunes à l'emploi comme :

- Tardif : en raison de l'allongement de la scolarisation et des périodes de formation initiale.
- Décalé : en raison des difficultés particulières des débutants dans les relations d'emploi.
- Assisté : en raison des politiques publiques spécifiques pour fragmenter les jeunes entre eux et par rapport à l'ensemble des classes travailleuses.
- Discriminant : en raison de leur spécialisation dans des emplois précaires et des branches sans aucune perspective de permanence et de promotion salariale.

Mais « *la jeunesse n'est qu'un mot* » disait Bourdieu (1984), qui différenciait entre deux jeunesse, les étudiants et les ouvriers, avec des positions intermédiaires ou des possibilités multiples entre deux extrêmes. En plus, au-delà de la jeunesse statistique au sens courant, aujourd'hui il faut remarquer l'allongement de la jeunesse (Boutreaux et al., 2010), ce que certains ont appelé *deuxième jeunesse* (Damon, Chauvel et al., 2007) et que nous avons décidé de nommer comme *des moins jeunes*, en référence au retardement de la jeunesse jusqu'à 30 ou 35 ans. Nous pouvons nous poser la question suivante : des segments importants de travailleurs continuent à avoir des faibles perspectives d'augmentation salariale et de stabilisation au sein d'une même entreprise ou d'une branche déterminée pendant ou après cette deuxième jeunesse ? Pour donner une réponse affirmative à cette question plusieurs auteurs parlent d'une « fracture générationnelle » (Albarracín, 2003 ; Chauvel, 2010a ; 2004 ; Boutreaux et al., 2010 ; López Lacalle, 2007), processus silencieux mais puissant dans la transformation des relations d'emploi dans son ensemble.

D'autres études, se centrant sur des conditions spécifiques de branche, ont identifié cette évolution comme le passage d'une *précarité-transition* à une *précarité-horizon* (PÉCRES, 2011). Nagels et Rea (2007) se demandent « *Jeunes à perpète. Génération à problème ou problèmes de génération ?* », de la même façon que Longo (2011) constate une inquiétude croissante des jeunes

face à l'avenir. L'apparition du chômage de masse et la transformation structurelle de la relation salariale dans les dernières décennies, nous amènent à étudier les nouvelles formes de segmentation, avec une attention spéciale aux jeunes qui "*constituent la tête de pont de ces transformations*" (Lefresne, 2006). Dans la même ligne, Rose (1998) considère que « *les rapports entre les jeunes et l'emploi sont un bon analyseur des recompositions actuelles de la société salariale et un lieu significatif et important de transformation de la relation salariale* ».

Il faut prendre en compte que les premières approches segmentationnistes étaient dans un contexte de croissance économique forte et stable, avec pourtant une certaine stabilité des règles, ce qui a été remis en cause par les mutations structurelles des économies occidentales à partir des années 1980. Comme Gautié (2002), Lefresne (2002) constate un processus « *de polarisation convergente des jeunes sur des secteurs créateurs d'emploi* » [services aux entreprises et aux personnes, tourisme...], ce qui aussi sera vérifié dans notre observation en deuxième partie. En ajoutant sa plus forte concentration sur l'emploi atypique (travail temporaire, CDD, statuts de la politique de l'emploi), elle place la question des « *jeunes comme vecteurs des transformations structurelles des normes d'emploi* ». Ce constat n'est pas réalisé par Rose (1998), Guillemard (2007) et Boutreaux et al. (2010), pour qui l'entrée dans l'étape adulte et l'ancienneté depuis la sortie de la formation initiale réduisent beaucoup les taux des formes particulières d'emploi.

Selon la thèse opposée, celui de renouvellement par l'âge des relations d'emploi dans son ensemble, les jeunes expérimentent des formes de travail précaires et flexibles, susceptibles par la suite de se généraliser à l'ensemble du salariat (Lefresne, 2003) et avec de fortes possibilités de devenir permanentes pour ces *moins jeunes* qui n'arrivent pas à se stabiliser dans une branche, métier, entreprise et/ou carrière salariale ascendante. Amossé (2010) constate une évolution duale de la mobilité, parce que les générations nées entre 1944 et 1963 sont de plus en plus stables. « *Avec le départ en retraite de ces générations, la dualisation risque de s'effacer : il y aurait davantage de mobiles et moins de stables sur un marché du travail désormais moins rigide* ». « *L'ascenseur social est en panne* » (Rigaudiat, 2005, Chauvel, 2006), mais dans quelle mesure et à quel degré d'incidence ?. Pour Chauvel (2010a) depuis 40 ans chaque génération d'entrants dans les relations salariales se trouve dans une position où elle n'arrive pas à rattraper les difficultés vécues en début carrière. C'est le concept même de carrière qui est mis en cause par cette évolution. Par contre, Lemistre (2006 : 2) constate aussi que l'entrée sur le marché du travail et le premier emploi sont déterminants de l'avenir professionnel, mais avec « *des marges de manœuvre pour les*

débutants indépendamment de la conjoncture ».

Pour finir avec ce premier exposé de notre problématique, nous devrions nous demander si dans ce passage de la jeunesse à l'âge adulte nous avons un passage aussi d'un marché à un autre. Pour l'exprimer plus clairement : est-ce que les jeunes constituent un marché du travail spécifique ? Selon l'approche néoclassique, ce marché spécifique aux jeunes serait plus concurrentiel et impliquerait un besoin d'ajustement des prix de la force de travail (les salaires) pour chercher un équilibre donnant accès à l'emploi pour l'ensemble de leurs membres. Rose (1998) conteste cette thèse d'existence d'un sous-ensemble spécifique d'emplois exclusivement réservés aux jeunes²². Malgré les dispositifs qui séparent les jeunes des autres travailleurs, en favorisant des emplois à bas salaires, nous pouvons considérer les réglementations institutionnelles comme des outils puissants pour les différencier des adultes au moment d'être employés au sein d'une même branche ou métier. Pour lui, les jeunes remplissent des rôles assez proches de l'armée de réserve marxiste, ce qui sert « à faire face aux mouvements irréguliers d'accumulation du capital et à assurer une pression à la baisse sur les salaires » (Rose, 1998 : 219).

²² Nous allons contester cette idée de Rose (1998) de l'inexistence des marchés spécifiques aux jeunes dans notre observation sur Rhône-Alpes en troisième chapitre. Dans celui-ci, nous allons constater une croissance du nombre d'effectifs dans deux « secteurs de passage » (services opérationnels et hôtellerie-restauration) principalement occupés par des jeunes, en raison de la faible permanence des employé-e-s dans ces deux branches après la deuxième jeunesse.

Conclusions Chapitre 1

Dans ce premier chapitre nous avons réalisé une revue de la littérature pour élaborer une grille d'analyse sur la problématique de cette thèse. Nous avons commencé par certains rappels sur les écoles de pensée économique sur le travail, pour mettre en évidence leurs lignes de convergences et les points de discussion les plus remarquables sur l'emploi dans les économies capitalistes. Ensuite, nous sommes passés à une lecture sélective de l'école de la segmentation, référence méthodologique centrale dans notre développement ultérieur, avec l'objectif de mettre en avant les évolutions depuis les années 1980 pour mieux analyser les mutations dans l'emploi pendant le cycle néolibéral. Cela passe aussi par des modélisations plus adaptées aux mutations de l'économie française et européenne et par des approches socio-économiques d'analyse des trajectoires, avec une attention particulière pour les jeunes comme catégorie d'analyse dans certaines de ces études. Ensuite, nous avons complété notre cadrage théorique par une approche de notre objet d'étude par la flexibilisation et la précarisation de l'emploi dans la consolidation d'une économie salariale de services. Enfin, nous avons réalisé une revue de la littérature spécialisée sur notre problématique, pour mettre en relation notre analyse empirique ultérieure avec l'état de la question sur l'emploi des jeunes, ce qui suscite des contradictions intenses dans les milieux divers de la recherche, la politique et les sociétés contemporaines.

La présentation, dans la première section, des écoles de pensée économique du XX^e siècle sur la question du travail, a commencé par Keynes et ses héritiers. Dans leurs analyses, les keynésiens nous préviennent de la fiction théorique que représente la compréhension des relations salariales en termes d'échange et la façon d'appréhender la force de travail comme n'importe quelle autre marchandise (Ramaux, 2006a ; 2006b ; Tortajada, 1981). Ils attirent l'attention sur l'importance des politiques économiques expansives et sur l'intervention des pouvoirs publics pour corriger les évolutions du libre marché. Du côté du *mainstream* politique et académique, nous avons présenté les modèles néoclassiques, qui sont le plus souvent fondés sur des présupposées irréalistes et a-empiriques. L'hypothèse centrale de la théorie du capital humain est remise en question par les faits, à l'égard des dégradations des conditions d'emploi dans des contextes d'augmentation de la formation initiale des jeunes. Les monétaristes ont pour objectif central de neutraliser toute politique d'expansion budgétaire et de légitimer les politiques monétaires anti-inflationnistes. Les économistes de l'offre négligent la centralité de la demande sur toute activité productive et focalisent leurs postulats sur l'ajustement des coûts pour augmenter l'usage d'un facteur productif,

notamment la force de travail. Enfin, les modèles insiders-outsiders vont se rapprocher des analyses en termes de segmentation, mais avec un objectif antagonique, tel que la de-légitimation des syndicats et l'affaiblissement de la protection des salarié-e-s, pour permettre une économie de marché dérégulée et des relations d'emploi totalement flexibles.

D'autres courants hétérodoxes (en plus de certains courants du keynésianisme, notamment les post-keynésiens) développent des éléments utiles dans la compréhension de notre objet d'étude. Les modèles institutionnalistes permettent une complexification des analyses des relations salariales et dépassent le caractère mécanique de l'économie politique classique. Les institutions qui organisent les relations d'emploi sont suffisamment hétérogènes pour inciter des études plus fines en termes de logiques diverses et des spécificités territoriales. Les marxistes permettent de comprendre les relations d'emploi comme un rapport antagonique entre le capital et le travail. L'individualisation croissante du salariat implique un éclatement de la force collective des travailleurs. Les relations de pouvoir dans les sociétés contemporaines méritent des grilles d'observation des sujets, ou classes sociales, qui doivent être compris selon leur place dans le processus d'accumulation du capital et dans le partage des excédents de la production. Enfin, l'école de la régulation nous introduit à l'analyse de la relation salariale, ce qui nous apporte des éléments précieux pour une meilleure compréhension de l'objet d'étude de cette thèse. Notamment, nous avons remarqué des modèles plus adaptés aux réalités spécifiques des branches et des territoires, ce qui nous permet de clarifier les catégories centrales d'analyse : la configuration productive, les dispositifs institutionnels et la formation du revenu direct.

L'évolution des analyses segmentationnistes, en partant de leurs origines aux États-Unis et en Europe et pour arriver aux adaptations depuis les années 1980, fournit dans la deuxième section le cadre pour développer la méthodologie d'approfondissement de notre problématique. Entre autres, nous avons attiré l'attention sur le modèle de spécialisation flexible de Piore (1986), ce qui nous permet de partir d'une hypothèse de déclin de la dualisation pure des relations d'emploi dans les modèles originaires. Nous avons aussi réalisé l'introduction de la problématique de la déstabilisation des relations d'emploi, ainsi que l'actualisation du rôle des syndicats, de la négociation collective et des grèves dans les analyses segmentationnistes. Ensuite, nous avons consacré une partie de nos lectures à l'érosion des logiques distinctes entre Marchés Internes, Marchés Professionnels et Marchés Externes, par une déstabilisation des deux premiers et une incidence croissante des derniers. Dans cette grille d'analyse, Petit (2002 ; 2006) s'interroge plus précisément sur l'éventuelle

généralisation de ce modèle plus flexible, précaire et instable, ou la pénétration des modalités multiples et variés de flexibilité dans tous les « marchés de l'emploi » sera plus qu'envisageable, surtout au regard des tendances dans les années 2000 qui vont dans le sens de ces hypothèses, construites pendant les années 90.

Dans cette revue de la littérature segmentationniste, nous avons remarqué une attention croissante sur les conflits entre capitalistes – provoqués par la financiarisation de l'économie dans un monde de plus en plus multipolaire, entre autres facteurs– et sur les conditions distinctes entre travailleurs (Rubery, 2006). Ces dernières vont nous placer au-delà d'une supposition d'homogénéité parmi les classes laborieuses, en raison de l'individualisation des relations salariales et de l'éclatement des grands segments cohérents dans l'organisation économique et politique de la force du travail. Enfin, nous avons tenté une actualisation des « systèmes productifs » de Wilkinson (1981), en nous servant de la modélisation de Recio (2007 ; 2001) pour rendre compte de l'articulation des échelles macro- micro- et extra-économiques dans la composition des modèles de production et, par dérivation, des relations d'emploi qui émergent dans des réalités territorialisées diverses. Tous ces efforts de complexification de la méthodologie segmentationniste vont nous accompagner par la suite de cette thèse. Nous avons voulu rendre compte de la variété des analyses en *Économie du Travail* (Bartoli, 1957), pour les rendre utiles à l'analyse opérationnelle (V.V.A.A., 2004) de la condition salariale dans sa diversité. Des emplois qui se développent à l'échelle des territoires dans la structuration des relations de production, avec des spécificités de chaque secteur économique qui seront observés dans les chapitres suivants.

Ensuite, pour finir avec une des méthodologies les plus innovantes utilisées, entre autres, par les chercheurs segmentationnistes, nous avons réalisé une revue des études qui se centrent sur les trajectoires d'emploi (Lemistre, 2002 ; Grelet et Mansuy, 2004 ; Briard, 2006 ; Brzinsky-Fay, 2006 ; 2007 ; Warzée, 2007 ; Toharia et Cebrian, 2007 ; CEREQ, 2007). Ces analyses, fondées sur des techniques longitudinales, vont permettre d'observer une des questions les plus importantes dans l'analyse des processus de segmentation par l'âge. Les conditions fragmentées et dégradées dans l'emploi des jeunes deviennent elles permanentes pour des parties importantes des travailleurs après la jeunesse ou pouvons-nous les traiter comme des étapes transitoires avec des promotions salariales et de stabilisation ultérieures ? Nos approfondissements sur Rhône-Alpes dans la deuxième partie de cette thèse vont nous montrer des processus de plus en plus importants d'enfermement avec l'âge dans des bas salaires et des postes instables, ce qui est lié notamment au développement d'une

économie salariale de services de plus en plus précaire et segmentée.

Dans ce sens, dans la troisième section nous avons exposé une approche complémentaire de notre objet d'étude, qui enrichit méthodologiquement notre analyse en termes de segmentation. Compte tenu de leur pertinence pour observer les relations salariales des jeunes, les analyses sur la flexibilisation et la précarisation des relations d'emploi deviennent indispensables dans la compréhension des économies contemporaines, dans un contexte d'émergence et consolidation d'une société salariale de services (Albaracín, 2003). Étant donné la discontinuité des relations salariales et la faiblesse du revenu qu'elles produisent – les deux aspects retenus dans cette thèse pour notre observation empirique – l'analyse de la précarisation de l'emploi devient une approche essentielle. En examinant une partie de la littérature existante sur le sujet, nous avons constaté un certain consensus sur sa conjonction avec la flexibilisation du travail et la tertiarisation de l'économie, des faits majeurs de notre temps.

Ayant des formes diverses, la flexibilité se généralise dans les relations salariales et produit une complexification des catégories de travailleurs. Dans l'étape d'euphorie auto-réalisatrice avant la crise financière de 2008, les gouvernants européens affirmaient leur vocation de construire une économie de la connaissance et des services la plus compétitive du monde (Objectifs de Lisbonne). Dans ces années, de nombreux travaux se concentraient dans l'apparition des nouvelles conditions ouvrières plus fractionnées que dans des étapes précédentes du capitalisme, ce que très tôt André Gorz (1980) avait déjà nommé *néo-prolétariat post-industriel*.

Dans ses dimensions multiples (du travail, de l'emploi et de l'action collective), la précarisation des classes laborieuses est un phénomène pas encore suffisamment approfondi dans sa dimension principale, les branches économiques, ni dans son terrain prioritaire d'implantation, l'émergence d'une économie salariale de services. Dans un travail très profond de délimitation de cet objet d'étude, Albaracín (2003) nous a donné un cadre conceptuel et des catégories pertinentes pour la suite de notre thèse. D'autres auteurs discutent différentes approches sur l'économie de services et sa déclinaison avec la question de l'emploi, les plus pertinents pour notre étude étant ceux qui font le lien entre la précarisation de l'emploi et la place centrale des jeunes dans la forte émergence des activités de services dans les économies contemporaines (Amossé, 2001). Enfin, des analyses plus centrées sur la composition sectorielle de l'économie salariale de services émergente et fortement consolidée aujourd'hui, se centrent sur la servitude (Gorz, 1988 ; Orozco, 2014 ; Moruno, 2015) de plus en plus courante dans les activités à forte composante cognitive et relationnelle, ou des métiers

hyper-flexibles, très précaires. Ils nous montrent une composition en grande partie féminisée avec une prédominance des jeunes dans les effectifs des segments en forte croissance dans les relations salariales (Gautié, 2002 ; Lefresne, 2002), ce qui sera aussi constaté dans notre observation des DADS en Rhône-Alpes.

Enfin, dans la quatrième section nous avons sélectionné des analyses segmentationnistes sur la question de l'emploi des jeunes, pour arriver au même questionnement : la précarisation des jeunes, plus accentuée dans notre époque, donne-t-elle lieu après la jeunesse à des insertions dans des marchés internes ou au moins de stabilisation dans des postes fixes ou pouvons-nous supposer des segments importants d'enfermement dans la précarité après l'âge de 30 ans ? Gautié (2002) nous a donné une grille de lecture interne aux entreprises pour chercher les causes de cette érosion des *marchés internes* ou, en tout cas, du retardement pour y accéder chez les groupes d'âge les plus jeunes. Le déclin des subventions implicites entre travailleurs d'âge intermédiaires, d'un côté, et des jeunes et seniors, de l'autre, se trouverait à la base de ce processus, inséré dans l'individualisation des relations salariales et d'assignation des revenus issus du travail dans les entreprises. Sans négliger d'autres facteurs comme la financiarisation de l'économie, il faut remarquer que cette approche donne une centralité à des facteurs micro-économiques (internes à l'entreprise). D'autres (Rubery, 2006) donnent une place plus importante à des facteurs macrosociaux, tels que la tertiarisation de l'économie ou les régulations et interventions publiques sur l'emploi²³. Dans tous les cas, nous constatons un consensus sur la pertinence et même la centralité de la branche pour aboutir à des analyses plus fines sur la segmentation, étant donné que des logiques spécifiques et relativement homogènes (Rose, 1998) de gestion de l'emploi sont implantées dans une bonne partie des secteurs économiques contemporains.

Dans un développement plus approfondi de notre problématique, nous avons enfin introduit un premier regard sur les dispositifs de précarisation des jeunes et des seniors dans les nouvelles relations d'emploi déstabilisées. Cette augmentation de la segmentation par l'âge, et son incidence la plus accusée sur les jeunes, est un lieu commun des analyses économiques et sociologiques sur la question de l'emploi en France. Par contre, ce qui n'est pas aussi évident est l'incidence de cette précarisation des nouvelles générations sur leurs trajectoires d'emploi postérieures. Les analyses de Chauvel (2004; 2010a) vont montrer que la fragilisation d'une cohorte d'âge, arrivé sur les relations

²³ Dans une conférence syndicale de restitution de résultats de la *Recherche Précarité* (Abattu et al., 2008 ; Lamotte et Massit, 2009 ; 2010) à Lyon, cette contradiction entre facteurs internes et externes avait fait l'objet d'une remarque de la part de Bernard Gazier, au fil de ma premier lecture de Gautié (2002). Son conseil a été de toujours garder un œil en priorité sur les questions macro- et sociétales, sans négliger ce qui s'opère au sein des entreprises.

salariales dans une époque de fort chômage ou de fermeture des *marchés internes*, va être déterminante pour toute leur vie active postérieure, ce qu'il appelle *effet de cicatrice*. Plusieurs auteurs constatent que les jeunes depuis les années 90 ont des effets de retardement de la sortie de l'éducation initiale (Rose, 1998), avec des pratiques de gestion de plus en plus précarisantes et des politiques publiques qui ne font qu'accentuer leur positionnement dans des emplois à bas salaires et sur des contrats atypiques (Valette, 2007), dans un contexte de discrimination et de polarisation des jeunes dans les secteurs où se trouvent les postes les plus précaires.

De plus, au-delà de l'approche statistique la plus courante sur les jeunes, nous pouvons constater l'allongement de cette étape, à vocation transitoire – par définition ou au moins dans l'imaginaire courante –, en tout cas pour ce qui est des époques récentes. Dans ces analyses, nous pouvons observer des auteurs qui s'expriment en termes de *fracture générationnelle* (Albarracín, 20003 ; Chauvel, 2010a), de *précarité-horizon* (P.É.C.R.E.S., 2011), , des *jeunes à perpète* (Nagels et Rea, 2007) ou même de « *jeunes comme tête de pont pour une transformation intégrale des relations d'emploi* » (Lefresne, 2002 : 1261). Cette approche des jeunes comme catalyseur des recompositions actuelles de la société salariale ne résout pas un de nos questionnements le plus polémique : précarité temporelle avant d'arriver à l'âge adulte ou premières expérimentations pour une généralisation de l'instabilité et de l'ajustement des salaires à la baisse ? La polarisation ou concentration des jeunes sur certains secteurs émergents de l'économie salariale de services, avec des effets « de passage » au regard de la faible permanence après les 35 ans (comme nous le verrons dans nos analyses plus en détail dans les chapitres suivants de cette thèse), pourrait renforcer cette hypothèse, même si il y a des travaux qui montrent aussi une baisse des taux d'emplois atypiques avec la montée de l'âge et de l'ancienneté dans l'emploi, ce qui impliquerait une amélioration à attendre après, au moins, la jeunesse *allongée* (Boutreaux et al., 2010) ou *deuxième jeunesse* (Damon, Chauvel et al., 2007) .

L'incertitude empirique sur ce qui est en train de se passer dans la période la plus récente (depuis 2008), ainsi que dans le présent ou le futur immédiat, ne nous empêche pas de conclure ce chapitre en insistant sur le point que nous considérons central dans l'éclaircissement de notre problématique. En suivant Lefresne (2002) et Petit (2006), nous pouvons établir l'hypothèse prospective que le renouvellement des groupes d'âge dans les relations salariales puisse transformer progressivement leur composition dans son ensemble. Au fur et à mesure que des générations ayant eu, en grand partie, des carrières stables et ascendantes prennent leur retraite, des nouveaux groupes

d'âge rentrent dans les relations d'emploi, sans se stabiliser dans des conditions d'emploi *décentes*²⁴, aussi bien après la jeunesse statistique qu'après une éventuelle deuxième jeunesse d'incidence croissante. Cet allongement de la jeunesse est marqué, jusqu'après l'âge de 30 ans, par des transitions entre branche et des intermittences entre l'emploi, le sous-emploi et le chômage. Comme nous le verrons plus en détail dans nos observations, cette réalité émergente va poser de plus en plus de difficultés dans la constitution de parcours d'emploi à salaire ascendants et stabilisants dans une branche et un poste. A plus longue durée, il y aura des ruptures assez dramatiques dans la prolifération de salarié-e-s n'ayant pas droit à percevoir des retraites à taux plein, en lien avec la déstabilisation et l'intermittence de l'emploi tout au long de la carrière.

En attendant des éléments plus consistants par l'observation empirique de notre objet d'étude, nous pouvons identifier les lignes développées dans ce chapitre comme une première étape pour mesurer la faiblesse ou la force de certaines hypothèses, ainsi que comme un premier pas dans l'élaboration de notre démarche de discussion sur l'emploi et la place des jeunes dans les relations salariales. Avec une attention spéciale pour la réalité de la France, nous considérons plus pertinentes les analyses des relations économiques à l'échelle du territoire, ce qui va structurer nos observations dans la deuxième partie de cette thèse. Dans le prochain chapitre nous allons procéder d'abord par un regard sur l'emploi en France, en attirant l'attention sur la place des jeunes, le partage de revenus et les bas salaires, ainsi que sur les différents indicateurs pour mesurer les processus de déstabilisation en marche. L'objectif est de pouvoir obtenir des conclusions issues d'une lecture croisée de la littérature existante sur notre objet d'étude, pour ainsi contextualiser notre observation ultérieure des DADS rhônalpins en les insérant dans les mutations des relations salariales en France.

²⁴ Le *travail décent* est une catégorie courante de l'Organisation International du Travail (Zubero, Sen et Stiglitz, 2007).

***Chapitre 2 : Précarisation
de l'emploi des jeunes en
France : effet transitoire
ou recomposition durable
des relations salariales ?***

Introduction

Dans la deuxième partie de cette thèse nous fournirons tout un ensemble de données sur comment la recomposition sectorielle et générationnelle de l'économie rhônalpine a eu un effet sur les conditions d'emploi et sur la place qu'y jouent les groupes d'âge et les sexes dans les mutations des relations salariales. Pour l'instant, dans ce deuxième chapitre de la première partie, nous allons contextualiser notre objet d'étude dans des évolutions comparables en France. Notre objectif est, avant de passer à la partie la plus empirique de notre démonstration, d'analyser la littérature existante sur la problématique de cette thèse et sur les deux indicateurs les plus importants dans notre observation empirique : le salaire et la stabilité de l'emploi. La mise en relation de nombreuses études sur la place des jeunes, l'évolution des rémunérations et la déstabilisation des emplois nous donnera aussi des pistes (partielles, fragmentées et non complètes) pour faire une lecture croisée avec les résultats de notre analyse des DADS des deux derniers chapitres.

Dans la première section nous commençons par une constatation des limites de la courte période d'observation de la deuxième partie de cette thèse – entre 1999 et 2007 – pour analyser des tendances économiques et de l'emploi, au regard de la rareté et difficulté d'accès aux séries longues de données pour la région Rhône-Alpes. Pour résoudre cet obstacle, nous débutons dans cette section par une analyse de l'évolution des relations d'emploi en France, ce qui nous permettra de constater le point de départ de plusieurs processus économiques en interrelation depuis la fin des années 1970, tels que la désindustrialisation, ainsi que l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services de plus en plus composée des femmes et l'apparition, pour la première fois depuis l'après-guerre, d'une dégradation de la condition salariale en termes de revenus.

Dans cette optique, la deuxième section présente des études qui apportent des constats sur la place des jeunes dans les relations d'emploi en France. Nous allons ainsi regarder des aspects centraux, comme la durée des périodes de formation et de chômage, ce qui détermine la position qu'ont les jeunes dans l'émergence et consolidation d'une économie de services, de plus en plus majoritaire en début d'itinéraire. Enfin, nous allons nous rapprocher d'un des effets les plus remarquables de ce processus d'entrée des nouvelles générations dans le salariat, le déclassement croissant qui confine les jeunes dans des postes non adaptés aux cursus de formations suivis.

Ensuite, dans la troisième section nous concentrerons notre analyse sur les enjeux et grilles de lecture possibles sur la question centrale de la précarisation de l'emploi, à travers la question des

salaires. En partant de la distribution primaire de la valeur ajoutée de l'économie française, nous allons observer le partage des rémunérations entre capitalistes et travailleurs. Nous allons porter une attention spéciale à la segmentation existante entre salarié-e-s (Rubery, 2006), dans un processus de partage de la valeur ajoutée qui est plus large. Nous examinons aussi la composition, en évolution, de ces revenus du côté du capital et des entreprises. Ensuite, nous identifions l'expansion des bas salaires comme un effet majeur des transformations étudiées dans cette thèse. Cette expansion est plus notable pour les femmes et elle constitue une insécurité de plus en plus accentuée quant à l'emploi des jeunes, dû à l'enfermement durable dans ces situations. Ce phénomène se développe néanmoins avec des différences importantes selon les secteurs. Pour finir cette section, nous portons un regard plus en détail aux salaires des jeunes, et ce dans une perspective dynamique de comparaison avec d'autres groupes d'âge et des évolutions par génération depuis les années 1970.

Enfin, dans la quatrième section, nous allons identifier l'insécurité, dans ses différentes approches, comme l'autre aspect central d'une analyse rigoureuse de la précarisation de l'emploi. En nous centrant plus spécifiquement sur l'observation de la stabilité, voire sur la déstabilisation des relations salariales observées dans les dernières décennies, nous allons présenter différents indicateurs trouvés dans la littérature empirique existante sur le sujet. Malgré les limites inhérentes aux périodes d'analyse disponibles, nous insisterons sur la nécessité de porter un regard en interaction sur les durées des emplois, les formes contractuelles, l'ancienneté dans l'entreprise, les flux d'entrée et de sortie et, enfin, sur l'approche par les trajectoires.

Au total, l'objectif principal de ce deuxième chapitre est d'observer l'incidence des mutations de l'économie sur la réalité de l'emploi en France. Nous allons répertorier les études disponibles sur les processus globaux que nous analysons et sur leur relation avec la place des jeunes et d'autres groupes d'âge. Parce que, selon une de nos hypothèses de départ, cette relation entre groupes d'âge constitue une des forces motrices de ces mutations, qui dégradent les conditions d'emploi des jeunes sans perspective d'amélioration. Dans ce sens, la précarisation est comprise comme une voie sans issue, une précarité-horizon ou enfermement durable dans une recomposition sectorielle de l'emploi que sera étudiée plus en détail dans la deuxième partie de cette thèse. Enfermement après la jeunesse dans des bas salaires et des postes instables que, pour certaines parties croissantes des classes travailleuses, ne fait qu'intensifier leur soumission à une condition salariale qui est leur moyen principal de subsistance. Et ce processus ne peut que s'accélérer dans la crise économique et sociale qui se renforce dans les temps présents.

1 – Une analyse globale de l'emploi à partir des séries longues

Le premier point sur lequel nous devons nous arrêter concerne les limites de notre période d'observation ultérieure. Une analyse détaillée de l'évolution des conditions d'emploi entre 1999 et 2007 nous permet de constater certaines dynamiques dans un cycle court de croissance de l'économie marchande et de l'emploi. Pour mieux comprendre notre objet d'étude, nous devrions élargir notre regard sur les mutations des relations industrielles qui se déroulent depuis la fin des années 1970. Nous pouvons observer des processus de segmentation et de fragmentation croissante des salarié-e-s selon leurs statuts, qui ne solidifient pas seulement dans les relations d'emploi contemporaines, mais qui sont ancrés dans des évolutions de longue durée du capitalisme à l'échelle globale (Coriat, 1982).

1.1 – Tertiariation, féminisation et salarisation

Pour Rose (2001), quatre transformations majeures ont marqué les pays occidentaux pendant les dernières décennies :

- La montée du chômage, accompagnée d'une augmentation des effectifs en emploi ;
- La tertiariation de l'économie, ce qui implique un changement très important des formes d'emploi ;
- La féminisation de l'emploi, qui se diffuse sur plusieurs branches d'activité ;
- Enfin, l'extension de la précarisation de l'emploi, que Rose préfère appeler « diversification des formes d'emploi ».

Ces transformations sont constatées dans les faits pour la France. L'emploi salarié du secteur marchand non agricole était en France de 14 millions de salariés fin 1989, 13,6 millions fin 1993, 15 millions fin 1999 et 16,3 millions fin 2007 (INSEE, 2011). Les salariés du secteur marchand sont toujours 16 millions fin 2010. Cette série de données révèle une augmentation d'1,3 millions de salariés dans le secteur marchand entre 1999 et 2007. Le taux de chômage de la population de 15 ans et plus, est passé de 9,5 % fin 1999 à 7,5 % fin 2007, ce qui sur cette courte période ne remet

pas en question la permanence du chômage dans des taux élevés. L'écart du taux de chômage entre les hommes et les femmes était de trois points fin 1999 et il passe à moins de un point fin 2007.

Amar et al. (2011) montrent qu'entre 1990 et 2007 l'emploi s'accroît de 13 % en France métropolitaine, progression tirée par celle de l'emploi salarié, privé comme public. La croissance globale de l'emploi privé entre 1990 et 2007 résulte d'une réduction de plus de 22 % de l'emploi industriel compensée par une augmentation de 9 % de celui de la construction et surtout de 38 % de celui du tertiaire marchand. En tout, l'ensemble du tertiaire est passé de 11,5 millions en 1970 à 15,5 millions en 1990 et de 18,5 millions en 2000 à 20 millions en 2007.

Durant cette période, l'économie française se transforme, les services marchands atteignant en 1990 le même volume de facturation que les industries manufacturières (en baisse de moitié comparé à celui de 1970). Ces services marchands correspondent, déjà en 2008, à pratiquement 50 % de la *Valeur Ajoutée Brute* de l'ensemble de l'économie (INSEE, 2009a). Cette transformation s'opère via une forte externalisation des activités industrielles et la prolifération de nouveaux secteurs de services. Dans une hétérogénéité institutionnelle dans les conventions collectives et des branches de plus en plus fragmentées, Boltanski et Chiapello (1998 : 301) remarquent que la sous-traitance arrive à 8,9 % du chiffre d'affaires de l'économie française et, si nous considérons les partenariats industriels, cela passe à 21 % de la production industrielle en 1996 (p.295). Ces mutations impliquent un transfert de l'industrie vers la branche de services aux entreprises ou services opérationnels et aussi vers des activités de conceptualisation (consultance et assistance) et de la logistique²⁵.

Certaines considérations démographiques, en particulier l'augmentation de la présence féminine dans les activités salariées, nous aident à comprendre ce processus. Ruimy (2009) montre qu'entre 1975 et 2005 les taux d'activité masculine tombent considérablement, tant pour les jeunes de moins de 25 ans (de 60 % à 40 % entre 1995 et 2005) que pour les plus de 50 ans, en étant stable au tour de 95 et 100 % pour les hommes des tranches d'âges intermédiaires. Dans le même temps, les taux d'activité féminins évoluent différemment. S'ils baissent aussi pour les jeunes (de 50 % à 30 % entre 1975 et 2005), ils augmentent pour les femmes entre 25 et 49 ans (de 60 % à plus de 80 %) et pour les plus âgées de 22 % à 28 %. Cette présence croissante des femmes dans le travail marchand ou salarié a un biais sectoriel fort, puisque la majorité de celle-ci travaille dans le

²⁵ Ce mouvement général d'externalisation implique des transformations dans le travail, tels que la précarisation de l'emploi, des processus de sélection et d'exclusion renforcés et une protection des travailleurs en recul, et ce en même temps que l'intensité du travail augmente (Boltanski et Chiapello, 1998).

commerce -13 %-, les services aux entreprises -11.4 %- et aux particuliers -11.5 %-, l'Education-santé-action sociale -31.1 %- et les administrations -11.9 %- (Ruimy, 2009 ; Bereni et al., 2008)²⁶. Ces données font émerger le fait que la féminisation du monde du travail, croisée avec l'évolution sectorielle de l'économie, explique en partie la précarisation croissante et les mutations des statuts juridiques qui contractualisent l'emploi.

Enfin, nous pouvons constater un recul du travail indépendant, un des aspects qui permet de constater l'émergence d'une économie de services qui mobilise préférentiellement des statuts salariés du travail. Le CERC (2005) montre qu'entre 1982 et 2002, les actives occupées sont passées de 21,7 millions à 23,9 millions, et que le nombre de travailleurs indépendants ou d'employeurs non-salariés (agriculteurs, commerçants, artisans, professions libérales) se réduisait sensiblement, passant de 3,4 millions à 2,3 millions, notamment par le déclin de l'agriculture paysanne²⁷. Par contre, le volume total de salarié-e-s est passé de 18,4 millions à 21,6 millions durant la même période. Amar et al. (2011) montrent également que le nombre d'effectifs non-salariés se réduit d'un peu moins d'un quart entre 1990 et 1999, pour rester en termes absolus stables jusqu'à 2007. Le nombre des exploitants agricoles (moins 56 % sur toute la période) contribue à près de 80 % de la baisse des emplois d'indépendants au cours de la période.

Dans l'observation des DADS que nous réaliserons dans la deuxième partie de cette thèse, nous situerons chaque salarié-e dans la branche où il trouve son poste principal. Amar et al. (2011 : 102) montrent que fin 2007, 8,4 % des salarié-e-s, soit 2 millions de personnes en France, occupent un deuxième poste salarié et seulement 0,5 % un deuxième poste non salarié. Dans les services aux entreprises 8,9 % sont en pluriactivité. Dans l'action sociale 23,8 % sont en pluriactivité, dont 32 % ont la deuxième activité dans une autre branche, notamment 16,6 % (du total) dans les services aux particuliers et 11,2 % dans des services de gré à gré (directs entre particuliers et employeurs).

Ces deux aspects (salarisation et pluriactivité) ne donnent pas la mesure de la précarisation de l'emploi, dernier aspect et sûrement le plus importante des mutations de l'emploi dans les dernières décennies. Les deux variables retenues pour une approche empirique de la précarisation, le salaire et la stabilité dans l'emploi, seront considérées comme centrales tout au long de cette thèse.

²⁶ Cette concentration de l'emploi des femmes sur des secteurs précis de l'économie sera aussi été constatée dans nos observations sur l'emploi en Rhône-Alpes du chapitre 3.

²⁷ « Les trois quarts de la réduction de l'emploi non salarié au cours de ces vingt années provient de l'agriculture. Les professions libérales ont, au contraire, connu une forte croissance, de l'ordre de 30 %, mais cette progression, portant sur des effectifs faibles (237 000 en 1982, 311 000 en 2002) n'a pas pesé de façon significative sur les évolutions d'ensemble de l'emploi non salarié. » (CERC, 2005 : 31-32)

1.2 – Dégradation des conditions d'emploi à partir de la fin des années 1970

Deux articles contribuant à une étude de l'INSEE (1987), nous permettent de situer le point de départ des tendances que nous avons abordées auparavant. Dans le premier de ces articles, Rotbart (1987) analyse les évolutions des salaires, des prix, des pouvoirs d'achat moyens et du SMIC entre 1950 et 1985, pour toute la France métropolitaine. Cette étude distingue des périodes avec des tendances très marquées du pouvoir d'achat, en forte progression jusqu'à 1975. Les taux de progression du pouvoir d'achat et du salaire moyen baissent à partir du choc pétrolier de 1973. L'inflation s'envole à 17 % en 1974 et nous observons le début de la tendance de stagnation des salaires réels, tendances constatées dans les données depuis 1978, jusqu'à la fin de la période en 1985. Un deuxième choc pétrolier, en 1979, est suivi de l'envolée du dollar en 1980. Enfin, ce n'est qu'en 1983 que les pouvoirs publics ont décidé de désindexer les salaires sur les prix, en donnant un cadre normatif plus instable dans une période parcourue par de fortes progressions des salaires nominaux moyens, des prix et du nombre de chômeurs en France. Ainsi on passe de 500 000 chômeurs en 1969, à plus de 2,5 millions en 1985.

Le deuxième article, signé par Philippe Choffel (INSEE, 1987), présente des indicateurs plus précis sur l'évolution entre 1970 et 1980 des salaires moyens classés par sexes, groupes d'âge et catégories socioprofessionnelles, avec des constats du déclin salarial dans la deuxième moitié de cette période, plus marqué pour les cadres et les employé-e-s de bureau et du commerce. L'étude montre aussi des évolutions des salaires individuels entre 1976 et 1980²⁸ pour des salarié-e-s qui ont passé-e-s toute la période dans la même entreprise. Cette comparaison nous montre que les salaires réels n'ont pas de taux annuels de progression élevés jusqu'à des âges entre 29 et 34 ans en 1980, avec des évolutions salariales faibles, ou très faibles selon la CSP, pour les travailleurs plus âgés. En général, les salaires sont plus croissants pour les hommes que pour les femmes en début de carrière. Enfin, les cadres administratifs moyens, les employé-e-s du commerce et les ouvriers qualifiés sont les CSP connaissant les évolutions salariales les plus faibles après 40 ans. Au contraire les personnels de service, les ouvriers manuels et les employé-e-s de bureau sont ceux qui continuent à avoir des progressions de salaires plus élevées, par rapport à la moyenne de l'ensemble des hommes et des femmes.

²⁸ Les évolutions individuelles des salaires sont mesurées en donnant le groupe d'âge de chaque salarié-e-s sur la DADS en 1976 et le taux d'évolution en pouvoir d'achat jusqu'à 1980.

Enfin, cette étude examine les proportions d'emplois permanents entre 1976-1980²⁹ et montre des écarts notables par catégories d'entreprise (secteur et taille). Alors que l'Énergie ou les Biens d'équipement de plus de 5 000 salarié-e-s avaient des taux de plus de 60 % de permanents, les grandes unités de commerce de moins de 2 000 salarié-e-s (39,5 %), le Bâtiment-génie civil de moins de 1 000 salarié-e-s (31,2 %), les petits commerces de moins de 500 salarié-e-s (35,2 %), les transports de moins de 2 000 salarié-e-s (38,8 %) et les services marchands (34,1 %) ont des proportions d'emplois permanents bien plus réduites.

2 – La place centrale des jeunes dans l'évolution de l'emploi

Comme nous avons conclu dans le premier chapitre de cette thèse, l'entrée des jeunes dans le monde du travail et les processus de segmentation spécifique qu'ils connaissent nous permettent d'observer des tendances qui sont « *un bon analyseur des recompositions actuelles de la société salariale* » (Rose, 1999) et qui « *constituent la tête de pont de ces transformations* » (Lefresne, 2006). Comme il a été remarqué par Prevost (2012) la « *situation préoccupante de dégradation de l'emploi des jeunes est un phénomène qui n'est pas propre à la France* ». Zibechi (2000) encadre ce processus « *dans les mutations du travail urbain et communautaire que la contre-révolution libérale a produit dans la majorité des pays européens et américains à partir des années 80* ». Prevost (2012) met en relation des causes multiples pour cette évolution : les performances du système éducatif et de formation ; une économie française en panne de croissance ; les dysfonctionnements du « marché du travail » ; et le rôle du service public de l'emploi et l'accompagnement des jeunes. Tous ces aspects dépassant nos objectifs analytiques, et avant de se concentrer dans des analyses plus précises sur les salaires et la stabilité, nous allons déjà constater plusieurs faits des relations salariales des jeunes en France.

²⁹ La proportion d'emplois permanents est la proportion d'emplois toujours en cours au 31 décembre 1980 parmi les emplois à temps complets au 1er janvier 1976.

2.1 – Une participation aux relations salariales conditionnée par la durée des études et du chômage

Au regard de l'*Enquête Emploi*³⁰ entre 1975 et 2008, l'évolution des taux d'activité par groupes d'âge nous donne la mesure de comment ces transformations ont eu une incidence sur la place des jeunes dans les relations d'emploi et de chômage (Minni, 2009). En 2008, 55 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont actifs selon les normes du *Bureau International du Travail* : 48 % occupent un emploi et 7 % sont au chômage. Le taux de chômage, qui mesure la proportion de chômeurs parmi les jeunes actifs, est de 13 %, contre 7 % pour l'ensemble de la population en âge de travailler. Le taux d'activité des jeunes est relativement stable depuis 1995, avec l'arrêt de l'allongement de la durée des études.

Le taux global d'emploi des hommes et des femmes entre 15 et 64 ans est passé, respectivement, de 82 % et 51 % en 1975 à 69 % et 54 % en 1995. En augmentant très peu pour les hommes jusqu'en 2008, il continue à progresser chez les femmes jusqu'à 60,4 %. Dans la même période, les taux d'emploi des jeunes entre 15 et 29 ans sont passés de 72 % pour les hommes et 54 % pour les femmes en 1975, à 52 % et 42 % en 1995, pour arriver à 51,7 % et 44,2 % en 2008. En plus de ces différences selon le sexe, la participation aux relations d'emploi est très différente selon les sous-groupes d'âge, étant en 2008 de 12,3 % pour les plus jeunes entre 15 et 19 ans, de 51,7 % de 20 à 24 ans et de 78,9 % entre 25 et 29 ans. Les écarts entre les hommes et les femmes sont à ce moment de 6 % pour les jeunes de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans et de 12,3 % pour les moins jeunes de 25 à 29 ans (Minni, 2009).

L'allongement de la durée des études est un des facteurs qui a une incidence sur la place des jeunes dans les relations salariales. La France était déjà dans les années 1990 le pays d'Europe où le taux de scolarisation était le plus élevé (Fondeur, 1999). La tranche d'âge touchée est particulièrement celle des 15 à 25 ans (88 % pour les 15 à 19 ans et 34 % pour les 20 à 24 ans)³¹. Les moins jeunes entre 25 et 29 ans sont, par contre, moins scolarisés (environ 4 %). En ce sens, Rose (1998) consolide cette thèse grâce à une analyse du taux d'emploi des jeunes sur une période plus longue : la France comptait en 1975 3,8 millions de jeunes de moins de 25 ans en emploi (20

³⁰ Le taux de non réponse à l'*Enquête Emploi* montre que ce n'est pas une mesure précise en ce qui concerne l'emploi des jeunes et les voies d'entrée aux relations salariales. 34 % des jeunes entre 20 et 24 ans et 29 % des 25 et 29 ans ne répondent pas à l'*Enquête Emploi*, ce taux de non réponse baisse ensuite progressivement avec l'âge (Jauneau et Nouël de Buzonniere, 2011).

³¹ Ce qui amène à un taux d'emploi des jeunes 15-24 de 31,2 %, contre une moyenne pour l'Europe-15 de plus de 40 % (OCDE-2007).

%), contre 1,8 millions en 1997 (12 %). Boutreaux et al. (2010) constatent que l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail était de 21 ans en 1975, il est passé à 24 ans au début des années 2000. Damon, Chauvel et al. (2007) rappellent qu'en 1969 l'âge moyen d'entrée dans l'emploi était de 17 ans. En somme ces chiffres montrent qu'en moyenne les français ont une scolarisation de plus en plus longue. En revanche, depuis l'année 2000, l'âge moyen de sortie des études régresse et passe à 22 ans en 2007.

Germe (2001) considère que l'augmentation des années d'études et de formation produit une abondance de diplômés qui n'assure pas l'accès à un emploi correspondant aux cursus. Cette dévalorisation des diplômés est un processus accompagné par des réformes de l'enseignement supérieur qui vont donner des mutations institutionnelles adaptées à cette évolution (Cottet et al., 2009). En 1991, 28 % des jeunes avec moins de 5 ans dans l'emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette proportion monte à 45 % en 2001, selon les données des Enquêtes *Génération* du CEREQ (Rigaudiat, 2007 ; Guillemard et Vilchien, 2007). Guillemard et Vilchien (2007) soulignent la sortie sans diplôme de 150 000 jeunes par an, avec une exposition à l'emploi précaire et au chômage plus élevée que leurs homologues diplômés³².

L'autre facteur qui va jouer dans la présence affaiblie des jeunes dans les relations salariales est leur risque de passer par des périodes de chômage. Selon le rapport de l'OCDE (2010), le taux de chômage entre 15 et 24 ans en France est de 20 % entre 2005 et 2007, soit 6,5 points de moins par rapport à la période 1995-1997. Cela nous permet d'exprimer une certaine réserve quant aux analyses qui évoquent la notion d'*armée de réserve* en se référant particulièrement aux jeunes, ou la notion de *file d'attente* pour expliquer la précarisation et la tendance au déclassement des nouveaux entrants dans le monde du travail. Ces notions ne permettent pas de donner un cadre stable d'analyse à ces processus de précarisation, au moins pour ce qui concerne les périodes de diminution du chômage. Par contre cet effet *file d'attente* s'accroît dans des périodes de récession quantitative de l'emploi (Gautié et Nauze-Fichet, 2000). À ce propos nous pouvons observer que la montée du taux de chômage des jeunes entre le quatrième trimestre de 2007 et celui de 2009, est de sept points de pourcentage, ce qui donne 27 % des jeunes entre 15 et 24 ans (OCDE, 2010). Sur cette observation, nous pouvons constater que la France est un des pays de l'OCDE qui dispose d'un taux de chômage chez les jeunes particulièrement sensible aux variations de l'activité économique et de l'emploi³³.

³² Fondeur et Minni (2005) montrent que le taux de chômage atteint en 2005 42 % pour les peu diplômés contre 11 % pour les diplômés du supérieur.

³³ Ramaux (2006b : 14) apporte une lecture du phénomène du chômage, qui peut expliquer en grand partie la précarisation de l'emploi des jeunes : « *Au final, si les néo-classiques sont divisés sur les causes du chômage*

2.2 – De nouvelles générations plus formées travaillent préférentiellement dans les services

En France, les proportions de jeunes parvenant au niveau du bac et entrant dans l'enseignement supérieur ont quasiment doublé entre 1985 et 1995. « *En 1985, 36 % d'une génération parvenait au niveau bac et 25 % rentrait dans l'enseignement supérieur. Dix ans plus tard, les mêmes pourcentages sont respectivement de 66 et de 51 %* » (Valette, 2007 : 22). Cette progression a eu une tendance à se stabiliser, avec même une baisse dans les dernières années des diplômé-e-s du supérieur.

Comme nous le verrons dans la deuxième partie de cette thèse pour l'emploi en Rhône-Alpes, certaines branches de l'économie (services opérationnels et hôtellerie-restauration) sont des « secteurs de passage » dans lesquels les jeunes constituent la grande majorité des employé-e-s avec une faible perspective de permanence après la *deuxième jeunesse* (Damon, Chauvel et al., 2007). La construction et certaines branches de services (consultance-assistance, santé-action sociale, transports et commerce) offrent, par contre, plus de débouchés pour la suite de la vie professionnelle aux nouvelles personnes entrantes dans les relations salariales, avec des perspectives de carrière salariale et de stabilisation dans la même entreprise qui sont, par contre, de plus en plus hétérogènes.

Rose (1998) remarque que l'essentiel des débouchés, pour les jeunes sortant de l'appareil de formation, est dans les secteurs des services. Il s'agit d'un secteur qui présente un fort taux d'entrée, avec des volumes de recrutement importants. Les jeunes de moins de 25 ans sont embauchés surtout dans les branches de l'hôtellerie-restauration (16,8 % d'entre eux), les services opérationnels (15,2 %), le commerce (environ 12 % selon les sous-groupes) et les services personnels et domestiques (9,8 %). Amossé (2001) ajoute les loisirs et la sécurité à cette liste de secteurs qui sont de plus en plus prédominants dans les parcours d'entrée des jeunes dans les relations salariales. En observant les principaux métiers dans les *Enquêtes Emploi* 2007 et 2008 (Minni, 2009), les 15 à 29 ans sont les plus présents parmi les ouvriers non qualifiés du BTP – environ 50 % du total, dont 2,3 % de femmes–, les employés de l'hôtellerie-restauration – 46 %, dont 63 % de femmes– les caissiers et employés de libre-service – 42 %, dont 83 % de femmes– et les vendeurs – 39 %, dont 69 % de

(exogènes ou endogènes) et, plus encore, sur les réponses à lui apporter (libérales ou néo-keynésiennes), ils s'accordent néanmoins sur trois points : le niveau de l'emploi est déterminé sur le marché du travail, la demande de travail décroît avec le coût du travail, le seul moyen de réduire le chômage est donc de réduire ce coût ».

femmes—. En tout, 21 % des 25 738 000 salarié-e-s en France en 2008 sont dans les groupes d'âge entre 15 et 29 ans. Par contre, la présence des jeunes est très peu significative chez les cadres, les employés administratifs de la Fonction Publique, les assistantes maternelles et les aides à domicile-ménagères.

Gautié (2002 : 14) montre qu'entre 1983 et 1993, période marquée par une chute importante du nombre de jeunes occupés – près de 30 %–, ces derniers sont essentiellement évincés des industries, du BTP, des transports et des services financiers. Dans le secteur des services marchands la part des jeunes baisse seulement de 4,7 %, et on constate leur concentration croissante dans les services non marchands.

Dans un contexte d'allongement des périodes d'études et de transformation sectorielle de l'économie, Amar et al. (2011) constatent que les cadres et professions intermédiaires sont passés de 28 % des salarié-e-s en 1982 à 36 % en 1999 et 40 % en 2007. Les ouvriers et employés qualifiés sont restés stables autour de 30 %. Les employés non qualifiés sont passés de 10 % en 1982 à 13,2 % en 1999 et 2007. Les ouvriers non qualifiés sont passés de 14 % en 1982 à 10 % en 1999 et 7,7 % en 2007. Cette évolution des CSP nous montre que l'allongement des études et l'augmentation de la formation initiale des nouvelles générations d'entrant-e-s dans l'emploi est accompagnée de mutations parallèles dans la structure des métiers et des postes dans les entreprises.

2.3 – Le résultat est le déclassement croissant des jeunes dans l'emploi

Lizé (2005) mobilise la définition de Green et al. (2000 : 50) pour comprendre le déclassement en termes de sur-éducation : « *Par sur-éducation, on entend le fait qu'une personne est surqualifiée pour l'emploi qu'elle occupe, c'est-à-dire que le niveau de qualification qu'elle possède est supérieur à celui réellement nécessaire à l'exécution de son travail* ». Différentes approches du déclassement sont utilisées par des nombreux auteurs (normative, statistique, subjective...).

Dans la comptabilisation la plus restreinte, Lemistre (2006 : 2) constate que « *l'ensemble des études (toutes méthodes confondues) établissent un taux de déclassement moyen toujours supérieur à 30 % en début de carrière puis à 20 % plusieurs années après la sortie du système éducatif (de 3 à 5 ans plus tard)* ». Il estime que l'abandon des méthodes subjectives et normatives, et l'utilisation d'une nomenclature diplômes-formations plus détaillée, permettent de limiter l'incidence du

déclassement à 10 % des jeunes sortants de la *Génération 98*. Ce déclassement met en exergue une pénalité salariale moyenne de 30 % (10).

Pour Gautié et Nauze-Fichet (2000 : 3), « *le déclassement s'accroît dans des périodes de ralentissement, les plus diplômés remplaçant des moins qualifiés dans leurs postes, en implantant un système de file d'attente* ». Leurs données nous montrent une augmentation forte des taux de déclassement statistique entre 1990 et 2000. D'un côté il y a une diminution absolue des effectifs actifs entre 18 et 29 ans, de moins 12,6 %, jusqu'à 5 550 000 jeunes en emploi dans les années 2000. Ces baisses sont les plus remarquables pour des CAP/BEP – presque un million de moins dans cette période, même si nous observons encore 1 410 000 en 2 000–, et des CEP/sans diplôme – 830 000 de moins–. Par contre, l'augmentation d'effectifs est importante pour des baccalauréats techniques ou professionnels – presque 500 000 de plus– et tous les degrés du supérieur – 780 000 de plus.

Cette tendance à l'augmentation du niveau de formation initiale des jeunes travailleurs, est repérée aussi par d'autres études (Dupray et Recotille, 2004). La part des salariés déclassés (avec un diplôme non correspondant à la catégorie professionnelle agrégée) augmente pour toutes les catégories entre 1990 et 2000 (Gautié et Nauze-Fichet, 2000). Si cette évolution reste modérée pour les sortant-e-s des grandes écoles et du troisième cycle, le taux de déclassement augmente, avec 78 % de déclassés de plus dans notre période pour les salarié-e-s sorties du 2^{ème} cycle (master), et aussi de 44 % de plus pour les premiers cycles (BTS/DUT). Également, le taux de déclassement s'accroît de 98 % pour les baccalauréats généraux et de 132 % pour les baccalauréats professionnels et techniques, et en étant plus modeste il passe à 20 %, pour le CAP/BEP.

Lizé (2005) analyse aussi le déclassement en termes de *file d'attente* et comme processus « *de modulation des prétentions en fonction de l'état du marché du travail pour maintenir leurs chances d'accès à l'emploi* ». Ce déclassement se trouve comme dérivation assez courante pour les travailleurs ayant connu des périodes de chômage (20 % d'entre eux), et il est promu par les dispositifs publics d'insertion dans l'emploi. Ces mesures de promotion de l'emploi sont très majoritairement appliquées dans les services (92 %) et 50 % sont orientés vers des jeunes sortis avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Dans une analyse des années 1990, Forgeot et Gautié (1997) estiment que les femmes sont plus touchées par le déclassement, qui est notablement plus important dans les petites et moyennes communes et dans les régions avec des taux de chômage plus élevés que la moyenne française.

Avec des données plus actualisées sur les sortant-e-s de l'ANPE en 2006, Lizé et Prokovas (2009a) montrent que le déclassement touche à environ 32 % des personnes sorties de l'enseignement supérieur et qui retrouvent un emploi après être passés par le chômage. Le taux de déclassement, tout niveau de formation confondu, est de 18,1 %. En faisant attention aux causes subjectives du déclassement, 39 % des déclassés à la sortie de l'ANPE repérés dans cette étude affirment qu'ils ou elles le sont « *parce que le métier trouvé est sous qualifié par rapport à la formation ou à l'expérience* ». Lizé et Prokovas (2009a ; 2009b) analysent aussi la forte logique sectorielle des processus de déclassement, surtout important dans l'agriculture et dans les industries agricoles et l'automobile, ainsi que dans certaines branches de services. Pour ces dernières, c'est surtout dans le commerce et les activités immobilières que nous trouvons de très forts risques d'être déclassés, mais aussi dans les activités financières, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'administration. Enfin, ils constatent que « *ces secteurs créateurs d'emploi en 2007 ont certes embauché d'anciens chômeurs, mais sur des emplois qui ne correspondaient pas à la qualification du métier qu'ils avaient exercé dans le passé* » (Lizé et Prokovas, 2009b).

Cette relation entre niveau de formation et déclassement est, par définition, un aspect central dans les risques que rencontrent les jeunes dans l'entrée aux relations salariales. Guillemard et Vilchien (2007) concluent que si les diplômés du supérieur ont accès à des conditions d'emploi plus stables (CDI), ils ne sont pas pour autant exonérés du risque d'être surdiplômés dans leurs emplois, car le déclassement est un processus en chaîne, qui commence par les plus hauts degrés de formation initiale pour lesquels l'économie n'arrive pas à intégrer les jeunes sortis des institutions d'enseignement. Damon, Chauvel et al. (2007 : 119) concluent que « *les jeunes générations ont accepté une baisse de niveau de vie relative de plus de 20 %, des emplois qui ne sont plus en rapport avec leurs diplômes, un coût employeur de leur travail prohibitif* » et une perte des droits sociaux. Au-delà de l'adéquation formation-emploi, et des implications que cet aspect a en termes de précarisation de l'emploi des nouveaux et nouvelles entrant-e-s dans les relations salariales, nous allons observer, dans les deux prochaines sections, les deux aspects centraux des processus de segmentation et de la précarisation de l'emploi selon l'âge, l'évolution des salaires et de la stabilité de l'emploi.

3 – Inégalités dans le partage des revenus, bas salaires et segmentation par l'âge

3.1 – Partage de la valeur ajoutée et segmentation des salarié-e-s

Selon Sapir (2009) « la déflation salariale est bien un phénomène indiscutable. Elle a été masquée cependant par plusieurs autres phénomènes », qui ont à la fois accéléré le processus de salarisation³⁴ :

- La réintroduction dans les revenus salariaux de revenus du capital, que ce soit dans le secteur financier ou dans l'industrie ;
- L'insertion rapide des services financiers, avec une partie croissante de la V.A. de ce secteur pour les salariés (de 46 % en 1989 jusqu'à 63 % en 2007) ;
- Enfin, la montée relative des salaires dans certains secteurs de services, en particulier la communication et la publicité.

Selon l'INSEE (2009b), la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises non-financières (qui avait cru légèrement depuis 1973 jusqu'à se situer à 76 % en 1981), amène cet indicateur jusqu'à 66 % en 1989, taux qui reste stable jusqu'à l'année 2007. Cela augmente la marge d'excédents bruts réalisés par ces entreprises, de moins de 25 % en 1981 à 34 % entre 1989 et 2007.

Dans une analyse de l'évolution de la valeur ajoutée plus adaptée à notre étude sur Rhône-Alpes, Sylvain (2008) nous montre qu'en France la part des salaires dans l'ensemble de l'économie (hors administrations publiques, calculée au coût des facteurs³⁵) augmente dans les années 1970. Les salaires représentent 68,5 % de la VAB en 1970 et arrivent à 76 % en 1982. À partir de là, une baisse accélérée et constante affecte la part des salaires dans l'ensemble de l'économie. En 1990, cette part descend à 67 % et atteint 62 % en 1998, niveau où elle se stabilise jusqu'en 2002. « *L'ouverture croissante des économies semble avoir exercé une forte pression à la baisse sur la part des salaires dans la valeur ajoutée.* » (102).

Sylvain (2008) propose aussi une autre méthode de comptabilisation qui augmente d'environ 5

³⁴ « Le décrochage est particulièrement significatif depuis 1999, soit dès que les effets de la loi des 35 heures se sont taris. Le salaire médian a stagné entre 2002 et 2006 à 104 % de son niveau de 1996 (103 % en 1999), alors que le salaire moyen est au-dessus de 112 %. » (Sapir, 2009)

³⁵ Méthode courante : V.A.B au Coût des facteurs = valeur ajoutée brute – impôts indirects + subventions.

% la part des salaires nets dans la valeur ajoutée. Cette méthode, utilisée par Cotis (2009) dans son *Rapport pour le Président de la République*, fixait la part de la valeur ajoutée rémunérant les salariés à 67,5 % entre 1999 et 2007. Ce calcul réduit l'effet de la baisse de ce taux à partir de 1989, tout en le supposant relativement stable depuis cette année. Cette observation est plus optimiste sur l'évolution de la part des salaires dans l'économie française. Mais cela n'empêche pas d'observer que les taux de variation annuels de la valeur ajoutée restent durablement au-dessus de celles des salaires nets. Ces deniers étant entre 0 et 2 % de 2000 à 2008.

Même si les calculs peuvent différer, l'augmentation du nombre de personnes employées dans les années 1990 et 2000 nous donne la mesure d'un effet statistique évident : la diminution des revenus des travailleurs par unité d'effectif. Ce qui sera plus remarquable si nous utilisons la méthode courante qui observe une baisse forte jusqu'en 1998 et une autre plus légère jusqu'en 2007. Ce rapport (Cotis, 2009) constate que les taux de variation annuels moyens, entre 1996 et 2001 et 2001 et 2006, sont d'environ 1 % pour les salarié-e-s du premier décile. Ces variations annuelles se réduisent progressivement avec la montée de déciles jusqu'à environ 0,5 % de croissance annuelle pour le décile 9 au cours cette période.

La part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée des administrations publiques est de 86 % en 1973, et elle baisse à 82 % en 1990, puis elle reste relativement stable jusqu'à 2007. Par contre la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée des sociétés financières reste entre 39 et 49 % entre 1949 et 1974. Elle augmente jusqu'à 66 % en 1982, redescend à 47 % en 1989 et remonte après jusqu'à 63 % en 2007. Les médianes globales du salaire annuel net d'un temps complet, en euros constants, augmentent de façon prononcée jusqu'en 1999. Depuis cette année les évolutions nous montrent une courbe plus plate, avec des faibles augmentations jusqu'en 2006. Par contre, la part des salaires supérieurs au 99ème centile dans la masse salariale totale est de 5,55 % en 1998 et de 6,55 % en 2006. Par conséquent, Cette et Sylvain (2009) considèrent que la croissance des plus hautes rémunérations masquerait une dynamique de partage de la valeur ajoutée défavorable à une majorité de salariés, en particulier ceux non protégés par le SMIC.

Dans une autre étude (Clerc, 2008) nous pouvons observer que la partie distribuable de la valeur ajoutée (ce qui exclut les impôts et les coûts de remplacement des équipements), c'est à dire principalement la part distribuée aux salarié-e-s (directe et indirecte via les cotisations sociales) est passée de 80 % en 1971 à 89 % en 1982, elle a baissé jusqu'à 77 % en 1989, puis remonté à 80 % en 1993, et encore baissé à 77 % en 1998. Entre 2002 et 2007 cette partie de la valeur ajoutée versée

aux salarié-e-s est restée à 80 %, donnée que nous pouvons croiser avec l'augmentation globale des effectifs salariés en France, pour donner une mesure de l'évolution du salaire par personne. Dans leurs calculs Amar et al. (2011 : 1) soulignent que « *sur la période 1990-2008, la croissance des salaires nets est de plus de 0,5 % en moyenne annuelle et en euros constants...Les salaires nets moyens des cadres et des ouvriers progressent au cours de cette période, alors que ceux des employés et des professions intermédiaires sont stables* ».

De ce fait, le salaire net moyen des salariés à temps complet ne s'est accru qu'au rythme annuel moyen de 0,5 % (en euros constants) entre 1990 et 2008. Après la période de récession, l'évolution des salaires nets annuels moyens entre 1995 et 2008 est très différente selon les CSP³⁶. Ils progressent d'environ 0,5 % par an pour les cadres et les ouvriers, ils baissent de 0,15 % par an pour les professions intermédiaires et de 0,05 % par an pour les employés. Dans le même sens de modération salariale, Marc, Missègue et Rioux (2011 : 57) constatent que « *d'un point de vue global sur l'ensemble de la population salariée, le revenu salarial moyen augmente légèrement, en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'évolution des prix), de 1995 à 2009 : il progresse de 17 317 euros à 19 284 euros, soit une croissance de + 0,77 % en moyenne par an* ». Au-delà de l'ambiguïté des moyennes salariales que nous allons constater dans la section 3.1 du chapitre 3, elles estiment que « *les inégalités salariales s'expliquent principalement par des disparités de durée d'emploi, bien plus que par des disparités de salaire horaire* » (56).

Pour ce qui concerne la comparaison avec les DADS en région Rhône-Alpes, il faut remarquer que les salaires annuels nets moyens des employés baissent de 0,2 % par an entre 2001 et 2008 (Amar et al., 2011 : 26), ce qui peut expliquer en partie nos observations sur les services dans la deuxième partie de cette thèse. À cet égard, les inégalités salariales montrent que les salarié-e-s rémunérés au-dessus du neuvième décile représentaient plus de 26,7 % de la masse salariale en 2008 (contre 25,4 % en 1995). En dessous de ce groupe, les inégalités entre le décile 9 et les déciles 1 et 5 restaient stables (très légèrement décroissantes) entre 1999 et 2007 (3 et 2 fois d'écart, respectivement (30). Enfin, ces inégalités montrent que les « très hauts salaires », le 1 % de salariés à temps complet les mieux rémunérés du secteur privé en 2008 (soit 132 000 personnes), ont un salaire brut annuel supérieur à 130 000 euros, avec en moyenne 221 400 euros. Ils sont à 56 % dans les activités financières, les activités juridiques et comptables, le commerce de gros et le secteur de l'information et de la communication (38).

³⁶ Pour la France métropolitaine, salariés à temps complet du secteur privé, calculés par les DADS, en euros constants.

3.2 – La stagnation des rémunérations pour une majorité des travailleurs est expliquée par l'augmentation des revenus du capital et des très hauts salaires

Husson (2012a) montre qu'en France les revenus du capital et plus précisément les dividendes nets vont de 4 % de la masse salariale en 1978 à 13 % en 2007. Si la masse salariale évolue de 66 % du PIB en 1982 à 57,5 % en 2007, la consommation reste stable autour de 58 % du PIB, avec une légère diminution à 57 % entre 2005 et 2007. Cet écart implique une augmentation du taux d'endettement des ménages (sur leur revenu annuel disponible) qui est de 65 % en 1982 et 135 % en 2007. Dans une autre étude, Husson (2010) montre que le salaire réel moyen a augmenté de 5,3 % entre 1998 et 2005. Sur la même période, les revenus financiers ont progressé de 30,7 % et les revenus fonciers de 16,2 %. « À l'intérieur du salariat, la précarisation et la montée des hauts salaires contribuent au creusement des inégalités ». Pour 90 % des salariés, la progression annuelle moyenne de leur salaire réel (hors inflation) n'a été que de 0,4 % entre 1998 et 2005. Pour les 10 % des plus hauts salaires, l'augmentation a été de 1 %. Nous observons en même temps une explosion des très hauts salaires : + 6,1 % par an pour 1 % des salariés.

Une analyse de la distribution de l'excédent brut d'exploitation dans l'économie française amène Cotis (2009) à constater que la partie des revenus distribués aux propriétaires du capital est passée d'environ 13 % au cours des années 1980 à 26 % en 2007. Cette augmentation est plus forte depuis 2001, où le revenu des capitalistes était encore de 18 %. Le partage du profit brut en 2007 nous montre qu'il n'y a que 36 % de l'excédent qui est distribué, et il reste 57 % épargné par les entreprises pour l'investissement ou l'autofinancement. Les dividendes nets versés par les Sociétés Non Financières (SNF) en 2007 représentent 48,6 milliards d'euros, contre 12 milliards d'euros en 1993.

Si on observe les comptes consolidés des sociétés non financières du CAC 40 (Delaveau, 2009), le taux de marge brute passe de 40 % en 1999 à 48,5 % en 2007 et la part des salaires dans la VA passe de 60 % en 1999 à 51,5 % en 2007. Dans l'ensemble des SNF les profits investis vont de 63 % des Excédents Bruts d'Exploitation en 1999 à 44 % en 2007. Pendant que les profits distribués vont de 19,5 % à 27 % durant la même période. L'endettement de ces mêmes sociétés (dette consolidée/valeur ajoutée) va de 110 % en 1999 à 152 % en 2007.

Ces observations nous permettent de conclure à un double processus de stagnation des salaires

pour une large partie des travailleurs, d'un côté, et une augmentation des rémunérations des salariés des sociétés financières, des dividendes et des revenus distribués aux propriétaires du capital et, enfin, des revenus du un pour cent le mieux rémunérés de la masse salariale, de l'autre. Askenazy et al. (2013 : 10) estiment que la recherche de taux de rentabilité exorbitants amène à des pratiques d'ajustement des coûts, des délocalisations, des achats et des ventes des filiales et au durcissement des conditions faites aux sous-traitants, ce qui implique « *une montée de l'incertitude et une pression salariale qui se porte sur une large part du monde du travail* ». Delaveau (2009 : 26), conclut que « *la croissance des plus hautes rémunérations masquerait un partage de la valeur ajoutée défavorable à une majorité de salariés, en particulier ceux non protégés par le SMIC* ».

Nous pouvons vérifier dans ces observations les thèses du « capitalisme anti-salarial » de Lordon (2008) et, aussi, celle de Boltanski et Chiapello (1999), selon qui l'objectif de la restructuration de l'économie capitaliste est de faire supporter aux salaires et à la déstabilisation des travailleurs – par la prolifération de sous-contrats et de prestations de services– le poids de l'incertitude du marché qui touchait le capitalisme à travers le début de sa crise pendant la décennie 1970.

3.3 – Les bas salaires se répandent et touchent en priorité des jeunes sans perspectives d'amélioration

Les faibles rémunérations qui rendent difficile une sécurité de vie en termes de revenus (*working poors*, bas salaires), sont l'autre aspect crucial de notre problématique (Concialdi, 2001 ; Caroli et Gautié, 2009). Les bas salaires réduisent clairement la sécurité de certains travailleurs et rendent difficile la réalisation de trajectoires socioprofessionnelles stabilisantes. Même si des études les plus courantes se centrent sur les salarié-e-s en dessous de 50 % ou de 60 % du salaire médian (Rigaudiat, 2007), d'autres auteurs (Concialdi, 2001 ; Gubian et Ponthieux, 2001 ; Askenazy et al., 2009) établissent le seuil de bas salaires à 1,3 fois le SMIC. À partir des 8,6 euros de l'heure qu'implique ce seuil en 2007 – le SMIC net était 6,63 euros de l'heure, 995 euros par mois, en moyenne de l'année –, nous avons choisi de fixer à 1,5 fois le SMIC – 10 euros nets de l'heure notre – la catégorie des bas salaires dans notre observation sur Rhône-Alpes de la deuxième partie de cette thèse.

Une partie de plus en plus importante des salarié-e-s se rapproche du SMIC dans l'emploi en France. Plusieurs constats permettent d'observer que le SMIC correspond de moins en moins à un

salaire de début de trajectoire. Sans compter les travailleurs agricoles ni les intermédiaires, 15.1 % des salariés le perçoivent en juin 2006 (Ruimy 2009)³⁷. Dans une série plus longue, Amar et al. (2011) montrent que la part des salarié-e-s au SMIC est de 8 % en 1994, 12,5 % en 1999, 16 % en 2005, 13 % en 2007 et 10 % en 2010.

Ponthieux (1997) constate que, dans les années 1990, les jeunes étaient surreprésentés dans les bas salaires puis rejoignent une situation similaire aux autres tranches d'âge lorsqu'ils entrent dans la catégorie entre 25 et 29 ans. Dans la même étude, Elbaum et Marchand (1994) constatent que la segmentation des emplois parmi les jeunes entre eux présente des d'écarts plus limités que dans la population totale, ce que nous avons aussi constaté pour les salarié-e-s en Rhône-Alpes dans notre observation en 2007.

Pour Concialdi (2001 : 4) « *parmi l'ensemble des personnes actives, c'est-à-dire présentes sur le marché du travail, trois années successives, la proportion de celles qui ont toujours été soit dans des emplois à bas salaire, soit au chômage a doublé depuis le début des années 80, passant de 7,3 % sur la période 1983-1985 à 14,5 % en 1998-2000* ». Pour montrer l'hétérogénéité de ce processus global, Demailly (2012) constate que la proportion des bas salaires (2/3 du salaire mensuel net médian) varie énormément selon les secteurs. En 2011, si un salarié sur six a un bas salaire, cette proportion est de 33,1 % dans le commerce et de 57,6 % dans les services directs aux particuliers³⁸. Selon l'âge elle est de 23,8 % entre 16 et 29 ans, contre 12 % entre 30 et 39 ans, et augmente après jusqu'à 15,2 % entre 50 et 59 ans et 33,2 % au-dessus de cet âge. En se centrant sur les salariés-es entre 30 et 55 ans sur l'*Enquête Emploi*, Valette (2007) montre une montée des « emplois périphériques inférieurs » (très faibles salaires, souvent en temps partiel et faible stabilité), qui vont de 32 % des emplois en 1982 à 36 % en 2001.

Askenazy, Caroli et Gautié (2009) montrent que pour les salariés employés à temps plein, le taux de sortie du travail à bas salaire (1,3 fois le SMIC) après deux ans était de 29,4 % entre 1984 et 1991 et de 23,8 % entre 1997 et 2001, ce qui repose une de nos question principales « *le travail à bas salaire est-il un point de passage ou une voie sans issue ?* », étape transitoire ou enfermement durable dans des conditions précarisées ?. Ils mobilisent d'autres études qui démontrent que 25 %

³⁷ En parallèle, la même source (Ruimy, 2009) montre que la relation qu'on peut établir entre les rémunérations des cadres dirigeants d'entreprises et les salaires moyens des ouvriers, passe de 25 fois plus en 1965 à 56 fois plus en 1989 et 116 fois plus en 1997.

³⁸ Il faut remarquer que sur notre observation des DADS dans la deuxième partie de cette thèse, 53 % des hommes et 77 % des femmes dans le commerce ont en 2007 un salaire de moins de 10 euros l'heure net. Également, les bas salaires concernent 70 % des hommes et 91 % des femmes dans les services à la personne. Ces bas salaires touchent plus de gens en 2007 que dans les calculs de Demailly (2012).

des salarié-e-s rémunéré-e-s au SMIC dans les entreprises de plus de 10 salarié-e-s en 2002 avaient au moins 10 ans d'ancienneté, ce qui laisse apparaître un phénomène d'enfermement dans des bas salaires pour une partie des travailleurs qui ne voient pas leurs rémunérations s'accroître avec l'ancienneté. Husson (2012) nous montre que selon cette conception des bas salaires, 34,6 % des salarié-e-s des entreprises de plus de 10 salarié-e-s – sans compter ni intérimaires ni stagiaires dans tous les secteurs sauf agriculture et administrations – ont un salaire horaire net inférieur à 1,3 fois le SMIC en 2008³⁹.

En regardant l'incidence de la politique de l'emploi sur ce processus, Askenazy et al. (2013 : 12) considèrent :

« Enfin demeure une politique d'abaissement du coût du travail à proximité du SMIC. Si cette politique a eu initialement une certaine efficacité sur l'emploi – allègements Balladur-Juppé -, son accentuation ultérieure n'a pas apporté de créations significatives d'emplois. Elle néglige le fait que dans le même temps, les générations entrantes sur le marché du travail sont bien plus qualifiées. Les allègements Aubry puis Fillon ont continué à subventionner l'emploi à bas salaire, gaspillant l'investissement de la collectivité dans l'éducation de sa jeunesse. De même, elle a ignoré les interactions entre dispositifs qui finissent par se cannibaliser : incitations à la fois à l'embauche à bas salaires, des jeunes, des seniors, dans des zones spécifiques... Les allègements de cotisations sociales poussent alors les entreprises à enfermer les salariés dans des trappes déqualifiantes, des emplois à faible valeur ajoutée. »

Cette série de données nous permet de conclure que la précarisation globale des relations socioprofessionnelles est accompagnée d'une croissance des inégalités de rétribution entre les différents groupes et classes sociales.

³⁹ Dans notre analyse des effectifs, par tranche de salaire horaire dans la DADS en 2007, nous allons encore dépasser cette estimation des bas salaires. En fixant ce seuil à 10 euros de l'heure – 1,5 fois le SMIC –, nous avons 46 % des hommes et presque 61 % des femmes des salarié-e-s en dessous de ce seuil, ce qui en partie peut être l'effet d'une concentration des bas salaires dans les entreprises de moins de 10 salarié-e-s.

3.4 – L'emploi des jeunes, les salaires et la segmentation par l'âge

Le salaire net annuel moyen des jeunes de moins de 25 ans (hors agriculture et apprentis-stagiaires) est de 16 280 euros en 2007, pendant que la médiane est de 15 170. Cet écart pour l'ensemble des salarié-e-s est de 24 190 pour la moyenne et de 18 670 pour la médiane (Amar et al., 2011).

Même si les inégalités internes aux jeunes dans les salaires à l'embauche du premier emploi sont aujourd'hui plus faibles qu'il y a vingt ans (*ceteris paribus*), les écarts de revenu entre femmes et hommes en cours de carrière sont de plus en plus importants (Curraize et Hugounenq, 2004 : 222) : « *Les hommes ayant débuté leur carrière entre 1988 et 1992 gagnent au bout de cinq ans 21,9 % de plus que leurs homologues féminines. Une segmentation selon le sexe qui s'est aggravée par rapport aux cohortes ayant débuté entre 1976 et 1980, pour lesquelles l'écart n'est que de 18 %.* ». Dans la même ligne, Chauvel (2004 : 114) remarque une persistance de la vieille tendance où les femmes se désinvestissent de leur vie professionnelle pour s'occuper de la famille et des enfants.

Ensuite, Chauvel (2006 : 39) montre qu'« *en 1975 les salariés de cinquante ans gagnaient en moyenne 15 % de plus que les salariés de trente ans, pendant que cet écart est de 40 % en 2000* ». Les salaires des personnes entre 31 et 40 ans baissent durant cette période dans la même proportion que les personnes entre 21 et 30 ans. Sur la période entre 1994 et 1999, ce sont les salarié-e-s entre 30 et 45 ans qui connaissent la baisse la plus importante des rémunérations, passant d'environ 100 à 110 % de la moyenne nationale en 1994 à environ 90 à 100 % en 1999. En 1980, environ 50 % des salarié-e-s entre 30 et 34 ans ayant au moins le baccalauréat accédaient à une catégorie de cadre ou de professions intermédiaires. En 2002 ce n'est que 26 %. Dans une période similaire, entre 1975 et 2003, la proportion des jeunes de moins de 25 ans en emploi sans diplôme au-delà du collège est passé de 50 % à 24 % (Boutreaux et al., 2010). Ces auteurs estiment que cette augmentation de niveau de formation aurait dû normalement se traduire par des gains relatifs plus élevés.

Selon Boutreaux et al. (2010), « *en 1975, un jeune homme d'environ 21 ans travaillant à temps plein dans le secteur privé percevait en moyenne un salaire égal à 71 % du salaire moyen de l'ensemble des salariés hommes. En 2003, soit une génération plus tard, cette proportion descend à 63 %. Chez les femmes, l'écart est encore plus net et passe à 72 % en 2003, contre 87 % en 1975* ». Le CERC (2005 : 15) considère que « *l'ancienneté jouera toujours un rôle dans l'accroissement des salaires* », même si ce mécanisme risque de demeurer, « *en partie au moins* », dans le cadre de

modes de rémunération plus individualisés.

Dans une approche plus segmentationniste, Lefresne (2002) constate une érosion des *Marchés Internes* entre 1989 et 1997, même si une partie encore remarquable des salarié-e-s avait des promotions internes et du rendement à l'ancienneté dans la firme. Mais ces promotions étaient quantitativement moins courantes qu'en 1975 et Lefresne constate « *une remise en cause de l'utilisation des promotions internes comme mode de gestion de la main-d'œuvre en France* » et un *affaiblissement général du rôle de l'ancienneté* (12-13). Pour elle, l'existence d'un taux de chômage élevé pour de nombreux emplois suffit à stabiliser les salariés et la rémunération à l'ancienneté n'est plus nécessaire. Par contre, elle estime que le départ à la retraite des baby-boomers laissera des postes vacants, permettant de relancer les promotions internes, parce que, même si les promotions passent par des formes moins systématiques et plus individualisées, les expectatives d'augmentation de salaire avec l'âge existent toujours dans les relations salariales.

Gautié (2002) estime aussi que l'ancienneté joue toujours un rôle déterminant sur les salaires. Chauvel (2004 : 54-55) constate que « *les salaires moyens par groupes d'âge nous montrent qu'en 1977 il n'y avait pas une rémunération à l'ancienneté comme celle de l'année 2000. En 1977, les salariés de 30 à 34 ans gagnaient 1,5 % de moins que la moyenne des salariés et 10 % de moins en 2000.* ». Ces perspectives de carrière ou d'augmentation du salaire et de la stabilité dans l'emploi avec l'âge sont très variables selon les indicateurs et le découpage de la population salariée que nous utilisons dans notre analyse. Dans la deuxième partie de cette thèse nous allons approfondir ce point pour renforcer notre thèse sur l'enfermement dans la précarité des nouvelles générations d'entrant-e-s dans les relations salariales⁴⁰.

⁴⁰ Notre observation dans la deuxième partie de cette thèse, fondée sur les DADS en Rhône-Alpes, vas nous permettre de déconstruire cette perception d'augmentation du salaire avec l'âge toute au long de la carrière. Elle nous donnera des éléments pour constater des faibles perspectives d'augmentation du salaire horaire après la jeunesse pour une bonne partie des personnes en emploi dans la région.

4 – La déstabilisation de l'emploi est un aspect central de la précarisation qui touche spécialement les jeunes

4.1 – La sécurité et la stabilité des relations salariales : De quoi parlons-nous ?

La sécurité est un aspect central dans l'observation des conditions d'emploi. De nombreuses recherches, ainsi que des rapports publics se consacrent à cette question (Buechtemann, 1997 ; CERC, 2005 ; Auer et Gazier, 2006). L'OCDE (2003), dans un rapport centré sur la qualité de l'emploi, alerte au sujet d'une sensation croissante d'insécurité de l'emploi, qui cause des effets négatifs sur la productivité et la qualité finale des activités que mènent les travailleurs. Dans ce processus de désengagement des entreprises quant à leurs employés (contrats temporaires, sous-emploi...), se cache une insécurité croissante concernant l'avenir de l'emploi. La certitude de conserver son poste de travail serait diminuée dans le modèle d'emploi de l'économie flexible. Nous nous concentrerons principalement sur cette question de l'insécurité, laissant à part l'existence d'autres phénomènes comme les accidents du travail, l'exposition à des risques et l'accélération du rythme et des pressions dans certains postes. Hirata et Prêteceille (2002) répertorient toutes les sources statistiques pour mesurer l'insécurité socio-économique en France dans un sens plus large.

Pour Wresinski (1987) : « *La précarité est l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté, quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet ses chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible* ». Ainsi, l'explosion des emplois à statut précaire (les CDD, l'intérim, les stages les contrats aidés et d'apprentissage) est le premier facteur à analyser dans la précarisation globale de l'emploi. Puis, nous retrouvons le terme du sous-emploi, défini par la *Organisation Internationale du Travail* (1998) comme les personnes qui « *travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui cherchent un travail complémentaire* ». Son développement est lié à l'augmentation des effectifs ces dernières années (surtout par l'incorporation de plus de femmes) et il est lié à des faibles salaires. Finalement, la déstabilisation des emplois stables peut être analysée à partir de deux indicateurs : la probabilité des actifs occupés de devenir chômeurs dans la période suivante, d'un côté, et le risque

de licenciement associé à la nature du contrat ou à la situation de l'entreprise (en développement ou en déclin), de l'autre.

Auer, Berg et Coulibaly (2005) introduisent le concept de *Job tenure*, qui mesure les années passées par les travailleurs dans la même entreprise (ancienneté). Dans les sociétés occidentales, sa baisse pendant les dernières années n'est pas significative. Mais dans les pays où le statut temporel et les sous-contrats dans les nouveaux emplois se sont généralisés, on observe une montée des inégalités relative au *job tenure* entre les diverses strates de la classe travailleuse. L'insécurité socioprofessionnelle présente de grandes différences chez les hommes et les femmes, entre les diverses strates d'âge et, enfin, entre les différents niveaux de qualification et de positionnement sur l'échelle hiérarchique de la production. La plus grande insécurité de ces strates (jeunes, seniors, femmes, immigrés, travailleurs moins qualifiés...) peut avoir des effets nocifs et stigmatiser les trajectoires professionnelles, en rendant difficile une insertion professionnelle postérieure stable à long terme.

Auer et Gazier (2006) différencient la sécurité au sein même de l'emploi (sécurité dans l'emploi et sécurité de l'emploi) et la sécurité hors emploi. La « *sécurité dans l'emploi* » est la plus reconnue et suppose la possibilité de garder un emploi, clairement liée aux montants des frais et indemnités de licenciements et aux conditions du contrat (durée, fonction réalisée...). La « *sécurité de l'emploi* » (ou d'employabilité) est liée à la possibilité d'obtenir un autre emploi après un licenciement ou à la fin du contrat, et elle est liée principalement aux variables macroéconomiques, aux postes et options existantes. Du côté de la « *sécurité hors emploi* », ils évoquent la « *sécurité de revenu* » (comme les préretraites ou les revenus garantis) et la « *sécurité d'option* » (préférence à l'embauche dans la même entreprise quand de nouveaux postes seront créés, mesures de réembauche ou d'emplois publics ou associatifs...).

López (2004) utilise « *l'Enquête Génération 98* » du CEREQ pour catégoriser différentes typologies, « sédentaires » et « mobiles », pour parler de « *sécurité de la trajectoire* », qui serait une construction méthodologique adaptée à la nouvelle réalité changeante de l'économie flexible. Des notions comme celle de capacité (Sen et al., 2007) ou employabilité (Gazier, 2005) sont mises en avant pour certains auteurs, ce qui s'éloigne de l'approche de cette thèse fondée sur les salaires et la stabilité de l'emploi. Du côté de la régulation de l'emploi, un rapport de l'OCDE (2006) définit des indicateurs pour mesurer l'intensité avec laquelle les lois et les usages protègent les emplois, en établissant les catégories suivantes : les types de contrats (CDD, CDI, modalités spécifiques...), les

délais de préavis, les indemnités éventuelles (de maladie, de licenciement...), l'obligation (ou non) de donner un motif de licenciement et les cas de réintégration par le juge. Pour une compréhension intégrale de la sécurité des relations salariales il faut remarquer aussi l'ampleur des prélèvements sociaux, la générosité de l'assurance chômage et le degré de concurrence sur les marchés des produits (risques de délocalisation, de fermeture...).

Selon le *CERC* (2005), cette insécurité de l'emploi est, pour n'importe quel groupe social, une conséquence de trois facteurs en interrelation :

- La situation macroéconomique et ses répercussions sur la production : dans l'actuel contexte de crise économique, l'ajustement macroéconomique va toujours toucher les secteurs les plus vulnérables de la population (les jeunes, entre autres), ceux où le licenciement est soit immédiat et gratuit, soit moins coûteux et clairement moins contesté. Les personnes jeunes risquent beaucoup plus que les adultes d'être licenciées et, pour celles n'ayant pas un emploi, les possibilités d'embauche diminuent, le risque de déclassement étant de plus en plus large⁴¹.
- Les politiques de l'emploi et la protection sociale : avec des cadres normatifs qui permettent une embauche précaire des jeunes (formes atypiques d'emploi). La dérégulation croissante des formes d'emploi temporaires (CDD, stages...) va jouer un rôle important dans la précarisation de cette population. Il faut prendre en compte aussi que les jeunes ont des statuts particuliers et très hétérogènes dans le cadre du chômage, souvent non reconnus comme tels par les statistiques officielles – parce que considérés « inactifs » ou en formation – et, en conséquence, largement exclus de toutes prestations contributives.
- Les modes de gestion entrepreneuriaux et des contractualisations juridiques des relations professionnelles. En plus des aspects normatifs, nous trouvons les pratiques réelles des entreprises, où des nouveaux modèles d'individualisation de la négociation des contrats vont jouer sur la précarité des jeunes, d'un côté, et de l'autre sur ses incapacités d'action collective pour faire face à cette situation. En tout cas, la segmentation intra-firme et la répartition hiérarchiques de tâches et responsabilités défavorise la prise de conscience et les capacités revendicatives des jeunes salariés ou sous-employés.

⁴¹ Voir la section 1.3 de ce chapitre.

L'insécurité de l'emploi est liée au risque de ne pas retrouver un emploi et rester au chômage. La stabilité est un indicateur plus restreint qui tend à constater la durabilité des liens des travailleurs avec les entreprises qui les emploie. « *La stabilité de la relation d'emploi (ou stabilité de l'emploi) désigne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. La sécurité de l'emploi est donc mesurée par le risque de se retrouver « durablement » sans emploi.* » (CERC, 2005 : 70). Pour Rose (2001) il faut noter la responsabilité des pouvoirs publics dans la déstabilisation des relations d'emploi, qui diversifient les statuts possibles et favorisent les processus de segmentation. Cette déstabilisation est observée en France par plusieurs indicateurs. Chauvel (2006 : 38) montre que « *les générations qui sont sorties de l'école autour de 1973 et avant ont connu 6 % de taux de chômage dans les 12 mois de leur entrée dans le monde du travail, ceux sortis en 1985 ont fait face à un taux moyen de 33 % au cours de la même période, et encore de 29 % pour ceux de 2002* ». En forte interrelation, le manque de stabilité et les périodes réduites d'emploi ont une incidence sur le montant des rémunérations, expliquant notamment les bas salaires chez les jeunes. Marc, Missègue et Rioux (2011: 61) constatent qu'« *un salaire horaire plus bas et une durée d'emploi sur l'année plus faible pèsent sur le revenu salarial des plus jeunes* ».

4.2 – La déstabilisation des relations d'emploi en France

La flexibilité pénètre les relations d'emploi, mais la déstabilisation n'est pas univoque et pour Ramaux (2006a) « *une démonstration reste à faire* ». Cet auteur affirme que nous allons vers une société moins duale, ou l'incertitude n'est plus réservée à une fraction particulière de la population. Il estime qu'il y a cinq facteurs qui promeuvent la déstabilisation de l'emploi dans les économies centrales de l'Europe :

- Le raccourcissement de l'horizon temporel des firmes, entraîné par l'accroissement du rythme des innovations technologiques et par le raccourcissement du cycle de vie des produits. L'organisation de la production « par projet » qu'entraîne ce processus accroît l'instabilité des activités et des emplois, même si le lien n'est pas mécanique.
- L'omniprésence des *Technologies de l'Information et de la Communication* mobilise des qualifications et des compétences moins spécifiques, plus transférables d'une firme à l'autre⁴².

⁴² Cet argument des compétences moins spécifiques dans l'économie et l'emploi contemporains est aussi développé par Gautié (2002) et Germe (2003).

- Dans le contexte de tertiarisation de l'économie, la production ne peut pas être stockée et, donc, elle est plus sensible aux irrégularités de la demande.
- La financiarisation et son corollaire, la mondialisation des économies, accroissent l'incertitude sur la pérennité des activités, réduisent l'horizon temporel des firmes et, pourtant, contribuent à menacer l'engagement dans la durée en termes d'emploi.
- La re-marchandisation du travail implique une valorisation des compétences individuelles sur les compétences collectives, avec des processus d'externalisation et une organisation croissante de la firme en centres de profits quasi indépendants⁴³.

Par contre, Ramaux (2006a) considère que le modèle de travail de l'économie contemporaine exige aussi de la stabilité pour plusieurs motifs:

- D'abord pour des raisons économiques : coûts d'embauche, coûts de formation, gains de productivité que génère notamment l'expérience acquise au poste. L'économie des services bénéficie d'avantages macro-économiques de la stabilité, tels que le pouvoir d'achat et la stimulation de la demande.
- Aussi parce que les nouveaux modèles productifs sont composés par le travail en équipe, l'autonomie, la responsabilisation, la participation, la coopération et la confiance, les apprentissages collectifs et spécifiques (non transférables) à la firme. Tous ces éléments supposent une certaine durée de l'emploi⁴⁴.
- Ensuite, parce que l'évolution des professions ne peut pas s'adapter par des emplois précaires concentrés sur des emplois non qualifiés. L'augmentation de la complexification du modèle économique mérite plus de stabilité de l'emploi.
- Enfin, parce que l'accès durable des femmes à l'emploi penche en faveur de la stabilisation pour plusieurs raisons, il faut remarquer leur rôle central dans le soutien de la vie humaine (notion de « cuidados » des hispanophones et du « care » des anglo-saxons). À l'inverse, l'instabilité croissante relève de choix de régulation au niveau micro et macroéconomique qu'il faut remettre en cause.

⁴³ « Le salarié, à qui on prescrivait les tâches dans la logique fordiste, voit son autonomie et son initiative sollicitées, et se transforme en prestataire de service au sein même de l'entreprise. Il se rapproche de l'indépendant » (Gautié, 2003).

⁴⁴ Le *Management Participatif* et les *Marchés Professionnels* sont des pratiques émergentes dans ce processus de mutation des relations au travail dans l'entreprise (Boltanski et Chiapello, 1999).

Selon le CERC (2005 : 71), il faut mobiliser plusieurs genres d'indicateurs pour mesurer l'instabilité de l'emploi :

- La durée complète de présence d'un-e salarié-e dans l'entreprise. Cette mesure ne peut se faire, en France, qu'en utilisant le panel de salariés des déclarations annuelles de données sociales (DADS). En plus, la forme contractuelle et l'incidence des CDD (apprentissage et stages compris) joue un rôle sur la stabilité de l'emploi et la possibilité de rester embauché dans la même entreprise.
- L'indicateur fréquemment utilisé est l'ancienneté moyenne des salarié-e-s dans une entreprise, il est calculé en fonction de l'ancienneté de l'ensemble des salarié-e-s présent-e-s à une date donnée.
- Le troisième indicateur mesure l'instabilité de l'emploi en utilisant les flux d'embauches et de sorties dans les déclarations mensuelles de mouvements de main-d'œuvre (DMMO).

4.2.1 – Durée de l'emploi et forme contractuelle

Pour le premier groupe d'indicateurs, Askénazy et al. (2013 : 22-23) soulignent un doublement de la part des salariés ayant une ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise entre 1983 et 2007, celle-ci passant de 9 % à 18 %. Ils observent également que les CDD de moins d'un mois sont passés de 5,3 millions dans l'année 2000 à 9 millions en 2006. En échange, le CERC (2005 : 87) estime que l'instabilité des jeunes est un effet transitoire, parce que pour les moins de 25 ans, 40 % des heures travaillées sont effectuées par des salarié-e-s restant moins d'un an dans l'entreprise, un effet qui se réduit avec l'âge : 20 % pour les 25 et 35 ans et 14 % pour les plus de 35 ans⁴⁵.

Quant à l'évolution des emplois atypiques, Dayan (2008) constate que son incidence était faible, 5,4 %, en 1982. Elle est montée depuis progressivement et atteint en 1990, 8,2 %, en 2002, 11,5 %, et arrive jusqu'à 12,3 % en 2007. Dans cette même période la part des actifs occupés à temps partiel (en % de l'emploi total) passe de 9,2 % en 1982 à 17,2 % en 2007 (5,7 % des hommes et 30,7 % des femmes employé-e-s sont à temps partiel). Plus souvent contraint que choisi, ce sont

⁴⁵ Ce rapport appuie l'idée selon laquelle le recours au CDD est dû aux lois qui protègent les salarié-e-s contre le licenciement, ce qui s'appuie sur l'école néoclassique de l'offre et son hypothèse que l'embauche dépend surtout des coûts, plus que des expectatives de vente et du degré de production pour satisfaire la demande des produits. Dans un point de vue différent, Duhautois, Gilles et Petit (2011) montrent que les salaires élevés sont en permanence associés à des taux de sortie de l'emploi plus bas.

les femmes qui subissent particulièrement cette augmentation de l'emploi à temps partiel (IRES, 2005).

Selon Minni (2009), la part des jeunes entre 15 et 29 ans qui travaillent avec un statut d'alternance ou d'apprentissage est passée de 4 % en 1974 à 21 % en 2008. En plus, les contrats aidés ont fait leur apparition dans les années 1980, en arrivant à 18 % des emplois des moins de 26 ans en 1986, 12 % en 2000 et 4 % en 2008. En somme, 31 % des 15 à 29 ans se trouvaient en 2008 dans des formes atypiques d'emploi (ajoutant ces derniers aux CDD et aux intérimaires) dans le secteur privé et les entreprises publiques, contre 13 % de l'emploi total dans ces formes. En revanche, dans la Fonction Publique nous observons 35 % de temporaires parmi les 15 à 29 ans, contre 13 % pour l'emploi total.

Boutreaux et al. (2010 : 62-63), constatent que pour les jeunes « en 1975, la proportion des emplois temporaires de type CDD, intérim, emplois saisonniers, formations en alternance, n'était pas significative (18 %). Aujourd'hui ces emplois sont quasiment devenus une règle puisque plus d'un jeune sur deux en emploi (50,5 %) occupait ce type d'emploi en 2006. Elle atteindra son maximum en 1990, avant de diminuer progressivement. ». « Pour 70 % des jeunes, le premier emploi est en effet un emploi temporaire. Mais, au bout de trois ans, près de deux tiers d'entre eux sont en CDI ».

Également, selon l'Enquête Emploi de 1992, la part ayant une forme particulière d'emploi baisse à l'époque énormément avec l'âge et l'ancienneté, parce que 80 % des jeunes de 18 ans étaient sur ces modalités de contrat, 15 % des 24 ans et moins de 5 % des 29 ans (Rose, 1998). Le taux des contrats instables était de 39 % pour les salarié-e-s avec une ancienneté de 0 à 3 ans, de 20 % entre 4 et 6 ans, de 13 % entre 7 et 9 ans et 10 % ensuite.

Depuis 1990 la tendance est au « vieillissement » des personnes en emploi temporaire, surtout pour ceux et celles qui sont sorties depuis 5 ans ou plus de leur formation initiale (Amar et al., 2011 : 24). En 2007, 30 % des actifs étant sortis de formation scolaire initiale au cours des quatre dernières années occupent un emploi à durée limitée. Ce pourcentage était de 35 % en 1999 et de 30 % en 1990. Ensuite, les actifs sortis depuis 5 à 10 ans de leur formation initiale sont à 15% dans des emplois temporaires. À partir de 11 ans après la fin des études, ils ne sont que 8 % dans des emplois à durée limitée. Au-delà de l'âge, Michon et al. (2002) montrent que le fait d'être une femme ou de travailler dans des entreprises de moins de 50 salarié-e-s sont des attributs concourant à une plus forte probabilité d'occuper une forme atypique d'emploi.

Certaines de ces observations permettent de supposer une stabilisation dans l'emploi après la jeunesse, ce qui invaliderait nos hypothèses concernant l'effet de précarité-horizon (PECRESS, 2011) comme processus de plus en plus persistant pour des parties larges des nouvelles générations et sur concernant la déstabilisation globale des relations salariales en France. Nous allons réfuter cette supposition dans nos observations sur un période plus courte (entre 1999 et 2007) des DADS en Rhône-Alpes.

4.2.2 – Ancienneté moyenne dans l'entreprise et mobilités

Selon le CERC (2005), « *en période de reprise de l'embauche, l'ancienneté « instantanée » s'abaisse sous l'effet de l'afflux de nouveaux salariés, tandis qu'elle remonte lorsque les embauches cessent* ». Auer et al. (2005) montrent un lien positif entre l'ancienneté moyenne et la productivité pour treize pays européens et six secteurs. Également, Gautié (2002) relie la productivité et l'âge dans sa modélisation de l'emploi et des facteurs explicatifs de la courbe des salaires.

Certains auteurs remarquent le rôle de l'ancienneté moyenne des salarié-e-s comme indicateur principal pour mesurer la stabilité dans l'emploi. Ramaux (2006a) s'appuie sur les données d'Auer et Cazes (2003) pour montrer que l'ancienneté moyenne dans l'emploi en France n'a pas baissé depuis les années 1980. Pour Auer et Gazier (2006), l'ancienneté moyenne est passée de 9,5 ans en 1982 à 11,1 ans en 2000. En 2005, elle est toujours de 11,7 ans, ce qui nous permet de supposer qu'il n'y a pas de variation significative de la stabilité mesurée par cet indicateur, mais simplement un vieillissement des salarié-e-s qui fait évoluer la moyenne sans qu'il y ait une véritable tendance à plus de stabilité pour les nouvelles générations d'entrants dans les relations d'emploi. Selon Valette (2007 : 136) « *cette stabilité de la moyenne est expliquée par une hausse des deux extrêmes, signe d'une segmentation probablement accrue, notamment entre salariés jeunes et plus âgés* ». Pour illustrer ce point, elle montre que la part des deux pôles – le 15 % ayant moins d'un an d'ancienneté et le 40 % ayant plus de dix ans – s'accroissent sur la période 1992-2001. Par groupe d'âge, Lemistre (2012) constat 8,6 ans d'ancienneté en moyen pour les salarié-es entre 25 et 44 ans, ainsi qu'une stabilité global stable mais légèrement croissante entre 1992 et 2005.

Amossé (2010) constate cette même tendance par une approche des mobilités par générations de sortie de la formation initiale. Il estime que même si la mobilité, mesurée par la part de salariés qui ont une transition entre deux situations différentes dans l'année (emploi-chômage), augmente

dans les années 1980 et 1990, elle reste peu près fixe depuis autour de 19 %. En échange, la partie des salarié-e-s « stables » (ayant eu au moins trois quarts de leurs carrières dans la même entreprise) augmente aussi, du à un effet de vieillissement, parce que cette stabilité est de plus en plus concentrée sur les personnes qui sont depuis plus de 29 ans dans les relations d'emploi. Cette stabilité croissante des plus âgés n'empêche pas que à chaque génération plus jeune la partie des mobiles augmente sans arrêt, même si entre 2002 et 2007 la part des salarié-e-s qui sont stables entre 5 et 19 ans après la sortie de leur formation initiale a augmenté de 23 % à 34 %, pendant que nous assistons à une déstabilisation croissante de ceux et celle en emploi depuis entre 20 et 29 ans.

4.2.3 – La mesure des flux par les entrées et les sorties

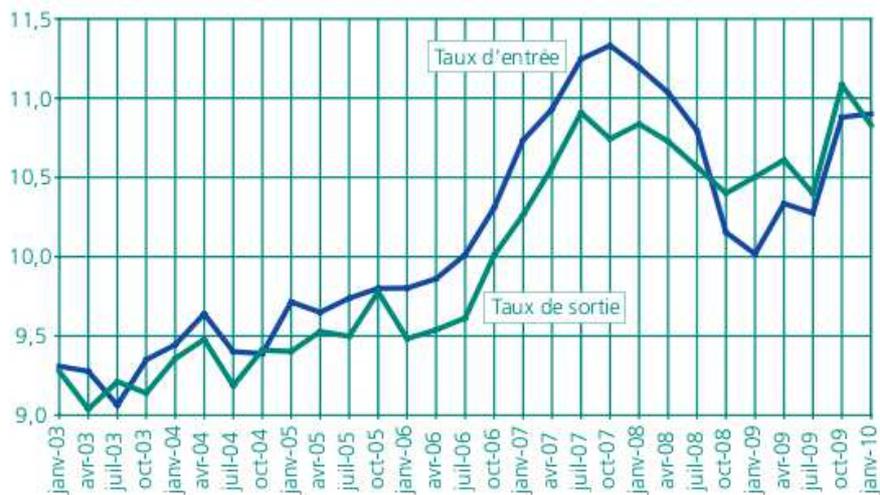
Pour continuer avec les mesures possibles de la stabilité de l'emploi, la Dares (2012), montre que dans les établissements d'un-e salarié-e ou plus, en France métropolitaine, le taux de rotation annuelle de la main-d'œuvre – moyenne des taux d'entrée et de sortie– est de 51,7 % en 2011. Les mouvements de main-d'œuvre sont beaucoup plus fréquents dans le tertiaire (64,0 %) que dans la construction (25,6 %) et l'industrie (18,7 %), du fait de taux d'entrée en CDD et de taux de sortie pour fin de CDD nettement supérieurs. Le taux de rotation de la main-d'œuvre est un peu plus élevé dans les établissements de 1 à 9 salariés, 58,8 %, contre 49 % environ dans les établissements de 10 salarié-e-s et plus.

En évolution (Dares, 2010), nous pouvons observer dans le graphique 1 que les mouvements trimestriels dans les entreprises de plus de 9 salarié-e-s ont beaucoup augmenté depuis 2003, avec des taux d'entrée et de sortie qui augmentent fortement avant le début de la crise en 2008, pour baisser ensuite et remonter en 2009. En janvier 2010 le taux de rotation annualisé est de 43,5 %, ce qui nous permet de remarquer que dans les entreprises de plus de 9 salarié-e-s (Dares, 2010) il y a une forte augmentation de l'instabilité aussi en 2011 (49%).

Graphique 1 : Taux d'entrée et de sortie trimestrielles de l'emploi en France métropolitaine, entre 2003 et 2010⁴⁶

Graphique 1 • **Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus**

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Champ : France métropolitaine.

Source : Dares (2010)

Petit (2006) formule une hypothèse de généralisation de la précarité au regard des taux de rotation annuels de 28,7 % en 1990 et de 31,3 % en 2000. Le CERC (2005 : 10) évalue à 37% le taux de sortie en 2002. Si nous regardons les données de l'INSEE (2008b), le taux de rotation en 2007 est de 43,4 %, ce qui marque une forte augmentation depuis 2006 (39,2 %). En plus nous pouvons remarquer que les sorties sont principalement dues à l'augmentation de la fin des CDD, ce qui représente 61 % des sorties. Par grands secteurs, le taux de rotation annuel dans le tertiaire marchand est de 59 %, contre 19,2 % dans l'industrie et 21 % dans la construction. Avec 53,9 % par an en 2006, le taux de rotation dans le tertiaire marchand est en forte augmentation. Les taux d'entrée et de sortie mensuels en 2007 sont plus élevés pour les femmes, et principalement, pour les salarié-e-s entre 25 et 49 ans (de 1,86 % à 2,09 %), à l'inverse des jeunes de moins de 25 ans (de 1,11 % à 1,48 %) et des plus de 50 ans (de 0,3 % à 0,53 %) ont moins de dynamisme dans les embauches.

⁴⁶ Le taux d'entrée et de sortie mesurent la part des salarié-e-s qui entrent et qui sortent des entreprises pour un période donnée (annuelle, trimestrielle, mensuel).

Aeberhardt et Marbot (2013) soulignent que les taux de permanence dans un emploi sont en baisse entre 1971 et 2012, et notamment depuis 1990. Leur recherche étudie la durée des périodes d'emploi, tout en utilisant le panel DADS sur 30 ans pour décrire l'évolution de la stabilité dans un emploi. Ils concluent que « *la hausse de l'instabilité est particulièrement prononcée avant la deuxième année des emplois. Les plus jeunes sont à la fois les plus instables et ceux qui ont connu la hausse la plus importante de l'instabilité de l'emploi* » (Aeberhardt et al., 2013 : 28). Par contre, pour L'Horty (2004, cité par Valette (2007 : 139-140) « *il n'y a pas, entre 1969 et 2002, de mouvement tendanciel à la hausse du risque de quitter l'emploi* ».

Pour Behaghel (2003) le taux de transitions de l'emploi vers le non emploi augmente entre 1975 et 1999. Cette augmentation est beaucoup plus importante pour les salarié-e-s avec moins de 2 ans d'ancienneté, dont près de 4 % se retrouvaient sans emploi en 1979, et 12 % en 1983. En 1991 et 1992 ces transitions arrivent à 15 %, pour baisser à 11 % en 1999. Quant aux salarié-e-s entre deux et cinq ans d'ancienneté, les transitions de l'emploi vers le non emploi arrivaient juste à 4 % en 1999. Et pour les salarié-e-s de plus de 5 ans d'ancienneté, ces taux se stabilisent. Par conséquent, il existe une plus forte stabilité dans le poste de travail pour les salarié-e-s avec ancienneté, même dans des moments de crise et de montée du chômage.

4.2.4 – L'approche par les trajectoires

Si nous observons les conditions d'emploi en évolution, en regardant le suivi longitudinal des salarié-e-s, nous pouvons remarquer que Germe (2001) montrait que dans les années quatre-vingt-dix, malgré l'amélioration des opportunités à trouver de l'emploi, les promotions commencent à se faire d'abord sur des marchés externes et moins sur des marchés internes. Malgré l'effet statistique d'environ 30 % de non réponse des jeunes à l'*Enquête Emploi* (Jauneau et Nouël de Buzonnière, 2011), l'IRES (2005 : 73) montre que selon les cohortes d'entrés, en 1983, 80 % des salariés débutaient dans des emplois stables, proportion qui baisse à 50 % en 1988, puis qui remonte à 60 % en 1992, pour redescendre à 50 % en 1999. Cette enquête observe que l'ancienneté dans les relations d'emploi est de moins en moins un facteur sûr de stabilisation. Si en 1982 95 % des personnes ayant cinq ans d'ancienneté sont stables, cette proportion est d'environ 81 % en 2001.

La thèse de Briard (2006) est un outil empirique très précieux pour dépasser l'image de la carrière continue comme norme majoritaire dans l'emploi. Elle nous montre que les trajectoires des salarié-e-s né-e-s entre 1935 et 1960, qui ont eu au moins un trimestre fixe dans un même emploi,

ne sont que 42 % à avoir eu des carrières continues (majoritairement des hommes). Par contre, 30 % ont eu des carrières salariales courtes et 26 % des carrières plus précaires, avec des interruptions. Dans ces deux derniers cas, les femmes sont majoritaires au sein des salarié-e-s à avoir eu cette typologie de trajectoire. La proportion des carrières précaires est plus élevée et plus équilibrée entre hommes et femmes pour ceux et celles né-e-s entre 1955 et 1960, qu'ils sont arrivés dans l'emploi au début de la crise des années 1980.

En se servant de l'analyse des trajectoires de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle* (2003), Amossé, Perraudin et Petit (2011a) constatent que 16 % des personnes ayant eu une rupture d'emploi en 1999 étaient durablement exclus de l'emploi sur les quatre années auparavant, pendant que 38 % étaient dans des situations de forte rotation pendant cette période. Également, les mêmes auteurs (Amossé et al., 2011b : 10), constatent une « *forte concentration des mobilités sur certains salariés, on recense en moyenne un peu plus de trois changements sur la période, mais dans le même temps, plus de la moitié des salariés ne connaissent pas plus d'un changement* ».

Dans la mise en comparaison des trajectoires des hommes et des femmes, Berton et al. (2011) montrent que les salaires annuels moyens et les typologies de carrière sur les 23 ans après la sortie de la formation présentent des mutations, à l'égard des différences entre les générations nées en 1946 et celles nées en 1962. Si la déstabilisation converge aussi pour les hommes et pour les femmes du deuxième groupe d'âge – les interruptions deviennent plus courantes pour les deux cas, plus fortement pour les femmes– les inégalités salariales persistent, la dispersion de la moyenne des femmes nées en 1962 étant plus faible. Ces données nous montrent la « *montée d'une hétérogénéité interne à chacune des deux population* », même si la segmentation par le sexe persiste dans les relations salariales en France.

Enfin, une étude issue des *Enquêtes Génération* du CEREQ (Eckert et Mora, 2007) montre que sur les jeunes sortis de la formation initiale en 1998, 32 % ne sont pas insérés en janvier 2005 dans un CDI avec une certaine continuité dans l'entreprise.

Conclusions Chapitre 2

Dans ce chapitre, nous avons réalisé une lecture des études existantes en France sur notre objet d'étude, ce qui nous permet d'avoir un premier regard empirique sur notre problématique. Nous avons proposé une analyse raisonnée des données disponibles sur les relations salariales, les rémunérations et la stabilité de l'emploi, en portant une attention spécifique à l'emploi des jeunes et aux perspectives d'évolution des conditions d'emploi selon l'âge, ce qui est au cœur de l'objet de cette thèse.

Au-delà de la *première jeunesse*, ou même des *moins jeunes* jusqu'à 35 ans, l'analyse développée dans ce chapitre a mis en lumière des indicateurs permettant de saisir les transformations plus globales des économies salariales de services. Ainsi, plusieurs angles d'observation montrent comment les mutations des relations d'emploi, en particulier le rôle moteur accordé aux jeunes dans l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services (Amossé, 2001 ; Lefresne, 2002), impliquent une dégradation des rémunérations d'une bonne partie des travailleurs et travailleuses. Nous constatons des processus de précarisation et de segmentation entre salarié-e-s de plus en plus intenses et, aussi, une inégalité dans la répartition des revenus entre le capital et le travail, ce qui s'accroît en France depuis plus de 30 ans.

La déstabilisation des emplois ne se révèle pas comme un processus univoque, mais au contraire variable selon les indicateurs choisis, et surtout selon les secteurs de l'économie et leur place dans les recompositions de l'économie française contemporaine⁴⁷. Une lecture croisée des différentes données nous conduit, en tout cas, à constater que dans la prolifération des relations économiques et d'emploi de plus en plus flexibles, la déstabilisation des conditions d'embauche et l'émergence de nouveaux risques et insécurités constituent un effet remarquable. Cette déstabilisation de segments importants des salarié-e-s, ne peut pas être gommée par le vieillissement des personnes en emploi, qui produit des effets statistiques que traduisent les indicateurs qui montrent l'affaiblissement des perspectives d'amélioration pour les générations les plus récentes.

⁴⁷ Ces recompositions de l'économie contemporaine ont reçues énormément d'appellations. Nous empruntons pour notre propos la dénomination « d'émergence d'une économie salariale de services » avancée par Albarracín (2003). Dans une conception simplificatrice des branches, une grande partie des études et l'imaginaire collectif désignent ce processus « tertiarisation », alors que les Objectifs de Lisbonne (2000) ramènent au plan institutionnel la projection de « *faire de l'Union européenne à l'horizon 2010 la société de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* ». D'autres auteurs ont inversé la grille de lecture de cette conception technocratique, en proposant de lire la transformation sectorielle des économies occidentales comme le produit d'un « capitalisme cognitif », recomposition économique qui précarise les travailleurs et travailleuses dans des rapports de production de plus en plus intenses en connaissance (Moulier-Boutang et al., 2004 ; Bifo, 2003).

En effet, les conditions qui prévalaient pour les générations entrées dans les relations salariales depuis plus de 20 ans, en particulier la forte probabilité d'amélioration des conditions d'emploi, ne semblent plus s'exercer pour les générations de jeunes qui ont une entrée plus récente dans l'activité salariée (Chauvel, 2010a ; 1998).

La mise en perspective de ces deux processus – évolution des salaires et de la stabilité –, que nous réaliserons ultérieurement par une analyse des DADS en Rhône-Alpes, représente un outil assez consistant pour aller au-delà des études disponibles en France. Par ailleurs, la lecture raisonnée de la littérature que nous avons réalisée dans ce chapitre constitue une étape incontournable de confrontation de nos analyses empiriques avec l'état des lieux sur la question. C'est bien ce qui a constitué l'objet de ce chapitre.

Dans la première section de ce chapitre nous avons commencé par constater les grandes tendances de tertiarisation et féminisation des relations salariales en France, en suivant Rose (2001) dans l'observation de longue durée des évolutions des conditions d'emploi. Premièrement, nous avons observé que l'augmentation des effectifs salariaux entre 1993 et 2007 s'est accompagnée d'une tendance à la concentration des nouveaux effectifs dans le secteur des services (INSEE, 2009a) et avec une incidence croissante des femmes dans les relations d'emploi (Ruimy, 2009). Cette dernière tendance est la plus remarquable dans les âges intermédiaires, dans un contexte de perte de l'importance relative des jeunes dans les activités salariées. Cette observation des évolutions de plus longue durée de l'emploi en France, nous permet de constater aussi un recul du travail indépendant et des employeurs non-salariés (CERC, 2005).

Ensuite, nous avons remarqué l'évolution des conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne les rémunérations salariales. Si dans les années 1950 et 1960 les salaires réels moyens augmentent notablement en France, la crise débutant entre 1973 et 1979 implique un changement de période, avec une croissance forte du chômage dans les années 1970 et 1980 et une stagnation des progressions salariales (INSEE, 1987). Au début de cette mutation très profonde des relations d'emploi, entre 1976 et 1980, nous pouvons déjà observer des premières périodes de stagnation de salaire avec l'âge après la jeunesse, ce que nous avons appelé les moins jeunes. Ce phénomène s'est vivement normalisé dans certains secteurs et pour certaines parties des travailleurs aujourd'hui. Nous y reviendrons en détail dans la deuxième partie de cette thèse, où nous exploitons les DADS entre 1999 et 2007 pour la région Rhône-Alpes.

Dans la deuxième section, nous avons réalisé une première analyse des données sur les enjeux

les plus importants concernant l'emploi des jeunes. Notre point de départ est la conclusion obtenue de la revue de la littérature réalisée à la fin du premier chapitre, selon laquelle les conditions d'emploi des jeunes jouent un rôle central dans la recomposition des sociétés salariales (Rose, 1999), dans la mesure où celles-ci représentent « *la tête de pont de ces transformations* » (Lefresne, 2006). En premier lieu, nous avons pu observer que la participation des jeunes aux relations d'emploi est fortement conditionnée par la durée des études et par le risque de se retrouver au chômage. Entre 1975 et 2008 (Minni, 2009), le taux d'emploi des hommes a fortement baissé, alors que les femmes rentraient de plus en plus dans le salariat. Cette tendance à la baisse a été aussi remarquable pour les jeunes et plus forte jusqu'en 1995. Nous pouvons même observer depuis une légère augmentation du taux d'emploi des femmes entre 15 et 29 ans.

Au-delà des évolutions macroéconomiques concernant le volume d'emploi disponible, qui échappent aux objectifs analytiques de cette thèse, nous pouvons constater que cette baisse du taux d'emploi des jeunes est liée principalement aux forts taux de scolarisation observés en France (Fondeur, 1999). L'allongement de la durée des études place une partie très importante des jeunes entre 15 et 29 ans hors les relations d'emploi, 45 % d'inactifs et inactives en 2008. Pour autant, plusieurs auteurs (Damon, Chauvel et al. 2007) remarquent que, depuis l'année 2000, l'âge moyen de sortie des études régresse pour la première fois depuis 1969. Dans tous les cas, le constat est incontestable, en 1975 il y avait 3,8 millions de employé-e-s de moins de 25 ans contre 1,8 millions en 1997 (Rose, 1998). Une des déclinaisons de cette tendance est la forte montée, aussi absolue que relative, des sortant-e-s avec un diplôme de l'enseignement du supérieur, 45 % en 2001.

Ensuite, nous pouvons aussi constater un autre effet majeur qui structure la participation des jeunes aux relations salariales : la place du chômage. Même si toutes les études remarquent la forte sensibilité du chômage des jeunes en France aux variations de la croissance, le chômage des plus jeunes, entre 15 et 24 ans, est sensiblement plus élevé entre 1995 et 1997 que dans les années qui constituent le point d'arrivée de notre observation ultérieure, entre 2005 et 2007 (OCDE, 2010). Cet affaiblissement du chômage des jeunes, accompagné par une tendance dans le même sens pour l'ensemble des salarié-e-s⁴⁸, nous permet de remettre en question les analyses de la précarisation et de la segmentation de l'emploi en termes de *file d'attente*, analyses qui demeurent toutefois pertinentes pour les périodes de récession économique (Gautié et Nauze-Fichet, 2000) .

48

Pour une comparaison des effectifs et des taux de chômage en France et en Rhône-Alpes, voir la section 2.3 du chapitre 3.

Le deuxième constat de cette deuxième section a été de montrer l'entrée croissante des jeunes plus formé-e-s dans l'économie de services. Comme nous le constaterons dans la deuxième partie de cette thèse pour le cas de Rhône-Alpes – l'existence de deux blocs différents de branches dans ce processus⁴⁹–, la littérature existante sur le sujet en France (Rose, 1998, Amossé, 2001 ; Minni, 2009) indique aussi qu'une grande partie des jeunes de moins de 25 ans exercent leur premier emploi rémunéré dans l'hôtellerie-restauration, l'industrie du « loisir », les services opérationnels, le commerce où les services personnels et domestiques. Le BTP, que nous n'avons pas inclus dans notre analyse de données du dernier chapitre, apparaît aussi comme l'une des branches où une proportion importante de jeunes hommes actifs de 16 à 23 ans se trouve en emploi. À cet effet, certaines analyses portant sur la crise des années 1980 (Gautié, 2002), montrent que le BTP est, avec les industries, les transports et les services financiers, une branche où les jeunes sont les premiers évincés en période de contraction de l'emploi. Dans tous les cas, nous avons constaté que le renforcement de la segmentation par l'âge a surtout un caractère sectoriel, parce que c'est dans les secteurs le plus précaires que les jeunes sont embauchés en priorité, parce que les jeunes sont les premiers à être évincés en cas d'ajustement des emplois (*last in, first out*).

Enfin, la mise en relation de ces deux aspects – l'augmentation du degré de formation et la consolidation d'une économie de services de plus en plus précarisante– nous a amené à constater un processus de déclassement des nouvelles générations, qui se trouvent dans des emplois mal adaptés à leurs formations initiales (Lemistre, 2006 ; Lizé et Prokovas, 2005; 2009a ; 2009b ; Gautié et Nauze-Fichet, 2000 ; Forgeot et Gautié , 1997 ; Guillemard et Vilchien , 2007). Ce processus de déclassement, qui se traduit par une pénalité salariale importante, transparait dans un double phénomène, celui d'une plus faible représentation des jeunes dotés de faibles niveaux de formation et celui d'une croissance très forte de celles et ceux possédant des formations professionnelles et techniques ou issus de l'enseignement supérieur. Ces collectifs plus formés sont clairement ceux où le nombre de déclassés augmente le plus dans les années 1990. En 2006, les diplômé-e-s du supérieur ont toujours un risque de déclassement élevé après être passé par le chômage. Les perspectives de déclassement par branche nous montrent une logique sectorielle forte. Mis à part l'agriculture et certaines industries, le déclassement apparaît comme une suite logique après le

⁴⁹ Comme nous l'avons montré dans la section 3.4 du troisième chapitre, nous avons d'un côté des jeunes de plus en plus employé-e-s dans des « secteurs de passage », comme l'hôtellerie-restauration et les services opérationnels, aussi que la construction pour les jeunes hommes et les services à la personne pour les jeunes femmes. De l'autre côté, nous avons le transport pour les hommes, la santé-action sociale pour les femmes et la consultance-assistance et le commerce (étant ces deux dernières les plus inégalitaires entre hommes et femmes) comme secteurs où la perspective de permanence en emploi est beaucoup plus importante.

chômage dans les activités les plus créatrices d'emplois, notamment le commerce et les activités immobilières, mais aussi les activités financières, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'administration. D'autres études montrent l'entrelacement de ces processus de déclassement avec des périodes du chômage, ce déclassement après le chômage étant en quelque sorte orchestré par les politiques publiques d'emploi. Cet effet est remarquable lorsque ces dernières placent au premier rang des priorités le retour à l'emploi et qu'elles encouragent la création des postes plus précaires et moins en lien avec les attentes de départ des jeunes.

Dans l'avancement de la démarche de ce chapitre, nous avons effectué dans la troisième section une approximation du partage des revenus et des salaires, essentielle pour la compréhension de l'enjeu central de la précarisation et de la segmentation de l'emploi. La tendance à la « déflation salariale » (Sapir, 2009) a pu être masquée dans plusieurs secteurs par la comptabilisation de certains revenus du capital du côté des salaires (dans l'industrie et la finance), l'augmentation des revenus des salarié-e-s dans la branche de la finance (47 % de la valeur ajoutée en 1989 et 63 % en 2007) et dans d'autres activités de services hautement rémunérées. Du côté des grands agrégats macroéconomiques, nous avons noté une baisse de la part relative des salaires dans la valeur ajoutée. Si cette tendance est particulièrement accentuée dans les années 1980 et 1990, la variation des salaires reste faible entre 2000 et 2008, son rythme de croissance étant inférieur à celui de la valeur ajoutée.

En prenant en compte la montée des personnes en emploi durant ces périodes, nous observons une diminution des salaires des travailleurs par unité d'effectif. Cette baisse relative concerne également le secteur public, même si nous observons une plus forte stabilité depuis 1990. Par contre, 10 % et, surtout, 1 % des salarié-e-s le plus hautement rémunéré-e-s affichent, entre 1995 et 2008, des fortes augmentations dans leur participation à la masse salariale totale (Amar et al., 2011⁵⁰). Par grandes CSP, nous pouvons observer, durant cette même période, des augmentations annuelles des salaires moyens réels des cadres, contre des baisses annuelles, faibles mais constantes, pour les professions intermédiaires et les employé-e-s.

Ensuite, nous avons constaté qu'entre 1978 et 2007 les dividendes du capital sont passés de 4 % de la masse salariale à 13 % (Cotis, 2009⁵¹). La baisse relative de la masse salariale n'a pas

⁵⁰ Ces 132 000 personnes qui constituent le 99^{ème} centile des salarié-e-s sont, en 2007, à 56 % dans les activités financières, les activités juridiques et comptables, le commerce de gros et le secteur de l'information et de la communication (Amar et al., 2011 : 38).

⁵¹ Entre 1993 et 2007 le montant des dividendes net versé dans les sociétés non financières a été multiplié par quatre (Cotis, 2009).

empêché que la consommation reste stable dans sa participation au PIB, ceci étant rendu possible par la montée des taux d'endettement des ménages, de 65 % de leur revenu annuel en 1982 à 135 % en 2007 (Husson, 2012). En échange, le taux de marge brute des entreprises du CAC 40 a sensiblement augmenté entre 1999 et 2007 (jusqu'à 48,5 % de leurs comptes consolidés). Cela n'a pas eu pour autant d'effet positif sur le financement des investissements par les profits, l'endettement des sociétés s'amplifiant au contraire pour atteindre 152 % de la valeur ajoutée. Ces observations permettent d'expliquer le mouvement de dégradation des salaires pour une partie large des travailleurs. Comme nous le démontrerons aussi dans notre observation des DADS au chapitre prochaine – section 3.1–, la mesure par les moyennes est faussée par une augmentation des revenus des employé-e-s des sociétés financières, ainsi que du 1 % des salarié-e-s le mieux rémunéré-e-s et des dividendes et des excédents distribués au capital (Amar et al., 2011 : 26-38 ; Sapir, 2009).

Cette dégradation de la condition salariale est plus accusée pour certains segments des travailleurs, ce qui implique une augmentation relativement importante des bas salaires. Le phénomène des personnes en emploi avec des faibles revenus peut être mesuré grâce aux différents indicateurs examinés dans la partie consacré à cette question. Concernant le seuil le plus bas, nous avons observé une certaine stabilisation de la part de salarié-e-s rémunéré-e-s au SMIC, qui représente 8 % en 1994, pour se stabiliser autour de 13 % entre 1999 et 2007 (Amar et al., 2011). Si les bas salaires des jeunes ont pu être considérés comme un effet transitoire par les recherches menées au cours des années 1990 (Elbaum et Marchand, 1994 ; Ponthieux, 1997), plusieurs études plus récentes montrent une tendance à l'enfermement durable dans des situations précarisantes (Concialdi, 2001 ; Valette, 2007 ; Demailly, 2012). Ces études soulignent aussi le lien étroit entre les *bas salaires* et le *chômage*, avec une proportion croissante des personnes actives (en emploi ou au chômage) qui se retrouve en permanence dans une de ces deux situations au cours d'une période de deux ans, cette proportion atteignant 14,5 % entre 1998 et 2000.

Quelle que soit la mesure retenue, la concentration des bas salaires dans certains secteurs de l'économie, tels que le commerce ou les services à la personne, est constatée aussi bien dans des études sur la France que dans nos observations ultérieures sur Rhône-Alpes. Si les jeunes sont relativement plus concernés par le phénomène, nous pouvons aussi remarquer une proportion plus importante des bas salaires chez les salarié-e-s de plus de 49 ans (Demailly, 2012). Également, l'observation intégrale des conditions d'emploi des salarié-e-s entre 30 et 55 ans nous montre une montée des emplois périphériques inférieurs entre 1982 et 2001 (Valette, 2007). Ces derniers

constats montrent des effets de « vieillissement précarisant » que nous allons également remarquer dans nos analyses sur les secteurs services en Rhône-Alpes. Cette question de l'emploi des seniors est très importante dans l'étude de la précarisation globale des conditions d'emploi nous n'allons cependant pas la développer en profondeur dans nos analyses de données, dans la mesure où elle s'écarte sensiblement de l'objet de cette thèse.

En retenant la définition la plus large des bas salaires – 1,3 fois le SMIC, moins de 1.300 euros par mois pour un temps plein–, le constat ne se modifie pas, dans la mesure où nous pouvons également observer un effet d'enfermement dans cette condition, enfermement qui s'accroît en 2001 par rapport à 1991 (Askenazy et al., 2009). Entre 1997 et 2001, moins de 24 % des personnes sont sorties « par le haut » de cette situation de bas salaire deux ans après, contre presque 30 % entre 1984 et 1991. Pour conforter ce constat, nous pouvons noter que 25 % des personnes rémunérées au SMIC en 2002 ont au moins 10 ans d'ancienneté. Ces mêmes études, affirment l'existence d'un lien direct entre les politiques de l'emploi et cette prolifération des bas salaires, ce qui implique un gaspillage des dépenses en formation, incohérente avec une subvention persistante des emplois précaires et sans perspective. Sur cette même mesure, Husson (2012) repère 34,6 % des salarié-e-s des entreprises de plus de 10 salarié-e-s dans des bas salaires – sans compter ni intérimaires ni stagiaires dans tous les secteurs sauf agriculture et administrations. Cette barrière est bien plus en dessous de ce que nous constaterons dans le chapitre prochain pour notre région d'analyse, avec 45 % des hommes et 61 % des femmes salariés percevant moins de 10 euros l'heure.

Enfin, nous avons opéré un examen plus détaillé de l'emploi des jeunes et de la segmentation par l'âge. En prenant en compte les forts écarts entre salaires moyens et médians⁵², nous montrons, comme à plusieurs reprises dans cette thèse, que les salaires en début carrière sont de plus en plus faibles (Chauvel, 2010a, 2006, 1998⁵³). Même si les inégalités internes aux jeunes se réduisent entre les hommes et les femmes, la perspective de renforcement de la segmentation par le sexe dans l'évolution des trajectoires paraît de plus en plus accentuée. En plus, nous pouvons voir que l'augmentation des degrés de formation implique que les moins jeunes, entre 30 et 34 ans, ont relativement moins d'accès à des postes intermédiaires et de cadres. Parmi ceux qui ont au moins le

⁵² Cet écart entre les moyennes et les médianes a été largement démontré dans nos analyses des DADS en Rhône-Alpes, présentées en détail dans la section 3.1 du troisième chapitre. En conclusion, nous pouvons affirmer que les moyennes survalorisent les salaires et minimisent leurs évolutions à la baisse, ce qui nous amène à choisir les salaires médians comme un indicateur plus pertinent dans l'observation des conditions d'emploi.

⁵³ Les écarts entre salarié-e-s de 30 et 50 ans sont beaucoup plus importants en 2000 par rapport à 1975. Également, en 1975 le salaire moyen d'un-e jeune de 21 ans était plus proche de la moyenne globale qu'en 2003 (Chauvel, 2006).

baccalauréat, 50 % avaient accès à ces PCS en 1980, contre 26 % en 2002. Ces observations inspirent un débat contradictoire sur le rôle de l'ancienneté. Pour les générations les plus récentes, l'ancienneté semble devoir être comprise comme un facteur sans effet positif sur les salaires, l'absence de perspective d'amélioration des salaires devant être reliée à ce que nous désignons ici comme une dégradation des points de départ⁵⁴.

De la même façon, nous allons remarquer le manque de perspective de progression de salaire avec l'âge après 30 ans pour des nombreux segments des salarié-e-s présents sur la base DADS de Rhône-Alpes en 2007. Dans tous les cas, un certain consensus se dessine quant à l'inexistence d'une garantie universelle ou pour le moins majoritaire d'une progression salariale liée de façon quasi automatique à l'ancienneté, telle qu'elle est généralement intégrée dans l'imaginaire bâti sur la base des modalités de carrière ascendantes observées au cours des périodes précédentes (Briard, 2006). Même en admettant que « *l'ancienneté jouera toujours un rôle dans l'accroissement des salaires* » (Lefresne, 2002 : 15), les promotions, lorsqu'elles existent, empruntent toujours plus des formes moins systématiques et plus individualisées. C'est « *l'ascenseur social en panne* » (Rigaudiat, 2005 ; Chauvel, 2006).

Enfin, dans la quatrième section de ce deuxième chapitre, nous avons cherché à déterminer dans quelle mesure la déstabilisation de l'emploi constitue un aspect central de la précarisation, en particulier pour ce qui concerne les jeunes⁵⁵. Prise au sens large, l'insécurité croissante des relations salariales est liée aux mutations économiques ayant commencé dans les années 1980 (Auer et Gazier, 2006). La dégradation de la qualité de l'emploi, le désengagement des entreprises quant à leurs employés ou l'émergence d'une économie plus flexible sont des aspects centraux de ce processus de déstabilisation. En témoigne l'explosion des emplois à statut précaire et des sous-emplois qui a accompagné l'augmentation des effectifs pendant ces dernières décennies. Le vieillissement des salarié-e-s peut expliquer l'augmentation moyenne de l'ancienneté dans l'emploi, même si une plus grande insécurité des jeunes, des seniors, des femmes, des immigrés et des travailleurs moins diplômés est un effet majeur des évolutions de l'emploi jusqu'à nos jours. À l'aune de plusieurs axes de compréhension – sécurité dans l'emploi, de l'emploi et hors l'emploi (Auer et Gazier, 2006) ou sécurité de la trajectoire (Lopez, 2004) – nous pouvons supposer un lien

⁵⁴ Cette dégradation des points de départ est constatée dans les évolutions des salaires horaires réels observés pour les jeunes entre 16 et 23 ans dans la deuxième partie de cette thèse.

⁵⁵ Cette forte instabilité de l'emploi des jeunes, ainsi que la plus forte déstabilisation entre 1999 et 2007 des segments plus âgés de la population salariée, est largement démontrée dans nos analyses des DADS pour Rhône-Alpes de la deuxième partie de cette thèse.

direct entre la sécurité des salarié-e-s et l'intensité avec laquelle les lois et les usages protègent les emplois. Le CERC (2005) ajoute à cet aspect la situation macroéconomique et les modes de gestion entrepreneuriale pour en faire les trois facteurs à l'origine de l'insécurité croissante de l'emploi.

Nous focalisant plus sur la déstabilisation des emplois, nous pouvons suivre Ramaux (2006a) pour affirmer qu'il y a cinq facteurs principaux qui promeuvent de cette évolution des relations salariales : une production « par projet » avec des cycles plus raccourcis ; l'omniprésence des nouvelles technologies de l'information et de la communication ; la tertiarisation d'une économie plus sensible aux variations de la demande ; la financiarisation et la mondialisation ; et, enfin, la valorisation des compétences individuelles dans des processus d'externalisation des firmes. Le CERC (2005), propose trois groupes d'indicateurs pour mesurer la stabilité de l'emploi, que nous avons adaptés pour proposer quatre approches de la déstabilisation des relations salariale en France : la durée de l'emploi et leur formes contractuelles ; l'ancienneté dans les entreprises et les mobilités qui en résultent ; la mesure des flux d'entrée et de sortie ; et, enfin, l'observation des trajectoires.

Concernant le premier groupe d'indicateurs, nous avons noté un constat partagé de déstabilisation des relations d'emploi, ainsi qu'une incidence plus accusée de cet effet pour les jeunes (Askénazy et al., 2013). Avec 9 millions d'emplois en CDD en 2006, contre 5,3 millions en 2000, nous pouvons souligner la montée des formes atypiques d'emploi pour les jeunes, ces dernières concernant plus de 50 % d'entre eux en 2006, contre 18 % en 1975. Malgré le vieillissement des personnes en CDD, nous n'avons pas noté dans cet ensemble d'observations de remise en question des probabilités, toujours importantes, de rentrer dans des formes contractuelles plus stables après la jeunesse. La part des personnes sorties en 2007 depuis plus de 5 ans de leurs formation scolaire initiale, et qui sont en CDD, est significativement moins élevée que celle des présentes depuis moins longtemps dans les relations salariales. Notre observation des DADS pour Rhône-Alpes de 1999 et 2007 montrera qu'il y a des augmentations notables de la part des instables dans les tranches d'âge entre 28 et 35 ans – Tableau 7 au Chapitre 3.

Cette déstabilisation des formes contractuelles paraît être en contradiction avec l'invariance de l'ancienneté moyenne dans l'emploi autour de 11,5 ans entre 2000 et 2005, moyenne en augmentation depuis 1982, étant en partie l'effet du vieillissement des salarié-e-s (Auer et Gazier, 2006 ; Ramaux, 2006). En outre, les taux de mobilité entre deux situations sont dans des niveaux similaires depuis la fin des années 1990. La littérature disponible donne des mesures de la

déstabilisation des nouveaux groupes d'entrants dans les relations d'emploi, mais se heurte à des difficultés pour montrer l'existence d'une partie croissante des salarié-e-s plus âgées qui n'occupent pas le même emploi tout au long de l'année (Amossé, 2010). Ce dernier point sera aussi montré dans nos constats empiriques ultérieurs pour Rhône-Alpes.

De la même façon, la mesure des flux d'entrée et de sortie de l'emploi débouche sur des constats et des limites comparables. Les taux de rotation augmentent fortement dans les années 2000, dans des proportions beaucoup plus importantes que dans les années 1990 (Dares, 2012). Cette augmentation des entrées et des sorties, par rapport à l'ensemble de postes, est plus courante dans les services, qui sont les plus créateurs d'emplois nets dans ces périodes. 2006 et 2007 sont les années où cette augmentation est la plus importante (Dares, 2010). Nous remarquerons dans notre observation sur Rhône-Alpes que⁵⁶, par groupes d'âge, les jeunes sont les plus instables, mais que ce sont les salarié-e-s entre 28 et 35 ans qui sont le plus déstabilisés dans la région entre 1999 et 2007.

Enfin, dans le cadre d'une approche par les trajectoires nous avons pu constater que la déstabilisation en début carrière n'est pas le seul aspect important du processus que nous avons analysé. Selon l'IRES (2005), 95 % des personnes ayant cinq ans d'ancienneté en 1982 sont dans des postes stables, contre 81 % en 2001. D'autres études (Briard, 2006) nous montrent aussi que l'image des carrières stables n'est pas généralisable, et que 58 % des salarié-e-s né-e-s entre 1935 et 1960, aujourd'hui à la retraite, ont eu des carrières courtes ou précaires avec des interruptions. Sur les employé-e-s ayant eu une rupture d'emploi en 1999, 54 % étaient quatre ans après, soit durablement exclus de l'emploi, soit dans des situations de forte rotation (Amossé, Perraudin et Petit, 2011a). Enfin, nous avons pu constater qu'un tiers des salarié-e-s sorties de leur formation initiale en 1998 n'étaient pas au début 2005 dans un emploi en CDI (Eckert et Mora, 2007).

Tous ces constats sur la déstabilisation de l'emploi en France restent limités pour comprendre la précarisation et la segmentation. Ce sont des processus dynamiques qui ne peuvent pas être représentés que par des photos fixes à des moments précis, même si les derniers indicateurs par trajectoire pointent un des hypothèses de cette thèse : le passage d'une instabilité transitoire pendant la jeunesse à une montée des segments des salarié-e-s de plus en plus en difficulté pour avoir des conditions d'emploi stables après cette première étape dans les relations salariales. Nous avons considéré ce processus comme un enfermement durable dans la précarité des segments croissants

⁵⁶ Nous pouvons observer les taux de stabilité par groupes d'âge dans la section 3.2 du troisième chapitre.

des salarié-e-s, notamment dans les nouvelles générations d'entrant-e-s.

Toutes les observations de ce chapitre nous donnent des pistes pour mettre en lien les recherches effectuées en France avec les données que nous allons présenter sur la région Rhône-Alpes. Les divergences mise en avance dans les conclusions de ce chapitre, nous permettent également de conforter la pertinence de notre étude de terrain. Nous allons apporter des éléments nouveaux de compréhension des évolutions des relations salariales, avec des tendances à la précarisation dans la recomposition à la fois sectorielle et générationnelle des rapports de production capitalistes. Ce que nous avons exposé dans ce chapitre peut être rapproché de ce que affirme Chauvel (2004 : 115) : « *les classes populaires, et d'une façon générale, la moitié la moins bien rémunérée de la société, ont payé le prix fort des ajustements* ». Ajoutons à ce constat que cet ajustement des conditions d'emploi est très segmenté, et qu'il se trouve être relativement plus accusé pour les jeunes, les femmes, les immigrés, les jeunes de la campagne et les travailleurs et travailleuses des secteurs que nous appelons « secteurs de passage » – comme les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne-. Également, Delaveau (2009 : 26), conclut que « *la croissance des plus hautes rémunérations masquerait un partage de la valeur ajoutée défavorable à une majorité de salariés, en particulier ceux non protégés par le SMIC* ». Enfin, Askenazy et al. (2013 : 10) constatent « *une montée de l'incertitude et une pression salariale qui se portent sur une large part du monde du travail* ».

Les visages de la précarisation et de la segmentation des relations salariales sont multiples. Nous avons essayé tout au long de ce deuxième chapitre d'en apporter quelques indicateurs et analyses pour éclairer la compréhension sur ces situations. Ces processus, sur lesquels nous avons réalisé un effort de d'observation empirique plus profond auparavant, paraissent être devenus la norme dans les économies occidentales. Renforcés par la crise que connaissent ces économies depuis 2007, il faudra d'autres investigations pour approfondir les constats sur la structure des relations salariales que nous avons pu tirer de nos observations pour les périodes qui l'ont précédée, notamment la période récente entre 1999 et 2007, pour laquelle nous avons réalisé un regard des DADS des personnes travaillant en Rhône-Alpes. La deuxième partie de cette thèse est principalement consacrée à cette analyse de données.

**DEUXIÈME PARTIE:
ANALYSE DES
CONDITIONS
D'EMPLOI DANS
L'ÉCONOMIE
SALARIALE DE
SERVICES
RHÔNALPINE
(1999 – 2007)**

Chapitre 3 : Effectifs en emploi, salaires horaires et taux de stabilité, par groupe d'âge, sexe et secteur dans la région

Introduction

Ce troisième chapitre est principalement consacré à l'observation des *Déclarations Annuelles des Données Sociales* (DADS) pour la région Rhône-Alpes. La DADS est une formalité administrative qui permet à l'État de suivre et de contrôler une bonne partie des relations d'emploi en France. Son traitement par l'INSEE (2008b, 2007a) fournit aux organismes de recherche publics et aux bureaux d'études et consultants privées une base d'analyse beaucoup plus rigoureuse que d'autres sources statistiques. Dans ce chapitre nous allons faire une première déclinaison de notre base de données pour l'année 2007, en remarquant les évolutions les plus importantes par rapport à 1999. Nous avons ici l'objectif général de construire un premier groupe de constats sur notre problématique et sur les hypothèses que nous avons proposées comme départ de notre exposition.

Dans la première section nous allons faire une présentation de la base « super-anonymisée » de la DADS-salaires, en commençant notre argumentation par une introduction méthodologique de sa nature et des indicateurs descriptifs choisis pour notre étude.

Dans la deuxième section nous présentons les sources disponibles sur l'économie et de l'emploi en Rhône-Alpes. En nous servant des données de l'INSEE, nous montrerons l'évolution récente et de plus longue date des activités économiques donnant accès aux emplois rémunérés. Dans un contexte d'augmentation du PIB depuis les années 1980 et de tertiarisation de l'économie rhônalpine (INSEE, 2008a). Nous allons analyser l'ensemble de la population, la décomposant en différents segments, groupes ou statuts par rapport au travail rémunéré (INSEE, 2009c). Notre objectif est de répertorier des données descriptives existantes sur les emplois salariés de la région et discuter la comparabilité avec les DADS que nous analyserons plus en détail. Ensuite nous montrerons deux évolutions qui ne seront pas analysées de façon approfondie dans notre étude empirique : l'évolution du chômage et les inégalités selon les *Zones Territoriales Emploi Formation* (ZTEF), notamment par les cartes de Helleringer (2010). Pour finir cette deuxième section nous apporterons quelques données plus précises sur notre objet d'étude, l'emploi des jeunes, en centrant notre analyse sur des aspects longitudinaux (Bonnet, 2006), résidentiels (Domenge, 2009) et de formation (Bernert, 2010). Nous remarquerons que notre période d'étude allant de 1999 jusqu'à 2007 est un cadre assez stable pour analyser les tendances de segmentation et de précarisation des classes travailleuses, ce qui nous permettra de clarifier les structures de fragmentation des salarié-e-s précédant la crise financière et de la dette débutant en 2008.

Ensuite, dans la troisième section, nous allons faire un premier traitement des DADS pour réaliser une approche globale des conditions d'emploi des salarié-e-s rhônalpin-e-s. Premièrement, nous allons effectuer une comparaison méthodologique entre l'analyse des salaires horaires, médianes et quartiles, d'un côté, et moyennes, de l'autre. Notre objectif avec ce premier point est de mettre en évidence l'importance des indicateurs choisis dans toute analyse. Nous voulons aussi donner un cadre d'explication en relation aux études disponibles sur la question des salaires, ce qui a été examiné dans la littérature sur ce sujet en France au Chapitre 2 (Amar et al., 2011 ; Husson, 2010 ; Marc, Missègue et Rioux, 2011 ; Sapir, 2009). Ensuite, une fois justifiée notre préférence pour les salaires horaires nets et la quantification d'effectifs par segments, nous allons procéder à une quantification des emplois rhônalpins par sexe et par groupes d'âge. Ensuite, nous allons nous concentrer sur l'autre question centrale dans l'analyse des conditions d'emploi, la stabilité des salarié-e-s dans leurs postes. Nous allons ensuite réaliser un découpage selon les tranches salariales dans lesquelles sont regroupés les travailleurs, en regardant aussi les taux de stabilité de chaque sous-groupe par tranche de salaire. Enfin, nous allons réaliser une observation de la distribution salariale, par sexe et par groupe d'âge, en mettant l'accent sur la question des bas salaires – moins de 10 euros l'heure, 1.300 euros par mois en 2007, pour un temps plein–, ce qui sera structurant pour notre analyse ultérieure.

Pour compléter cette présentation et interprétation des données dans une approche agrégée, nous donnerons dans une quatrième section un premier cadre d'observation sectoriel, par une comparaison avec la France et par une première déclinaison de notre base DADS des 17 secteurs principaux de l'emploi en Rhône-Alpes. La présentation de quelques données descriptives sur les conditions d'emploi (effectifs, salaires horaires nets, stabilité) nous permettra de choisir les secteurs les plus importants – notamment dans les services et la construction– pour comprendre la nouvelle composition des classes travailleuses dans les activités émergentes de l'économie rhônalpine. Nous allons aussi regarder la place qu'y jouent les nouvelles générations d'entrant-e-s dans cette recomposition. Nous allons faire une analyse comparée du poids des effectifs par secteur, en constatant la présence des jeunes dans certains d'entre eux comme facteur de recomposition générationnelle des relations salariales.

Ensuite, nous montrerons la distribution par tranche de salaire horaire net, avec une forte segmentation des conditions d'emploi interne aux secteurs. Enfin, nous allons regarder l'évolution des effectifs en emploi par secteur entre 1999 et 2007, ce qui montre une recomposition sectorielle

dans la période récente. Nous allons constater le déclin de certaines normes d'emploi qui sont progressivement substituées par d'autres, plus segmentées et globalement moins bien rémunérées et plus instables.

Enfin nous analyserons dans la cinquième section les informations accessibles sur les mobilités professionnelles, indispensables pour comprendre la déstabilisation des relations d'emploi de ces dernières années. Nous présenterons les résultats issus de l'observation de la *Déclaration des Mouvements de la Main-d'Œuvre* (DMMO), pour en extraire les principaux indicateurs que cette base nous permet d'observer. Une analyse des entrées et des sorties de l'emploi, en évolution, nous permet de constater des inégalités très importantes par secteur d'activité, par CSP et par âge, ainsi que d'observer des motifs principaux de sortie et leur évolution.

Ce troisième chapitre nous permettra d'avoir un cadre d'analyse empirique stable pour notre thèse. Une première approche globale qui nous donnera quelques éléments démonstratifs sur notre problématique et nos hypothèses, en nous montrant les grandes tendances de l'emploi de la région, dans la période récente avant 2008. Ensuite nous passerons, dans le quatrième chapitre, à une observation plus en détail de certains secteurs – industries en déclin et construction et services en forte augmentation d'effectifs. Cet exercice nous permettra de constater certains faits structurants des mutations de relations salariales qui précèdent notre courte période d'observation et continuent à se développer jusqu'à nos jours (INSEE-Rhône-Alpes, 2015). Des processus économiques et sociaux qui ont un effet d'accélération de la construction et des services comme sources centrales des nouveaux emplois, en élargissant des conditions d'emploi moins bien rémunérées, plus instables et segmentées par le sexe et par l'âge. Commençons par présenter notre base de données.

1 – Présentation de la base de données DADS et des indicateurs choisis

Avant de procéder à l'analyse globale des conditions d'emploi des personnes salariées en Rhône-Alpes, nous devons faire un point sur la base de données utilisée, ses limites et ses potentialités dans la compréhension de notre objet d'étude, ainsi que sur la méthodologie et les indicateurs choisis. Notre traitement empirique est fondé sur une base anonymisée de la *Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS)*, réalisée chaque année par l'INSEE (2008, 2007a), et mise en ligne avec plusieurs années de décalage par rapport à la date d'observation – jusqu'aux données 2012 à la fin de notre rédaction. Cette base est construite sur l'échantillonnage d'une partie représentative de l'ensemble des personnes salariées en France, à l'issue des fiches obligatoires à remplir par les entreprises à partir des salarié-e-s embauché-e-s tout au long de l'année. La déclaration DADS est remplie avec un objectif fiscal et elle est très précise et très sûre dans les données présentées. Comme nous pouvons lire sur le site de l'ADISP-CMH⁵⁷ :

« Le champ de l'exploitation des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés à l'exception : des agents des organismes de l'État titulaires ou non, des services domestiques et des activités extra territoriales. Les salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial (EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom) ainsi que ceux des industries ou services agricoles sont inclus dans la base. Les collectivités territoriales ont été introduites en 1988 et la fonction publique hospitalière en 1984 : leur champ est exhaustif depuis 1992. Le champ des déclarations annuelles de données sociales recouvre donc l'essentiel des secteurs privé et semi-public. Il représente en moyenne 80 % des emplois salariés. »⁵⁸

Dans la première étape de préparation de cette thèse nous avons eu accès à un fichier des DADS beaucoup plus exhaustif que celui qui a été finalement utilisé. Cette base est soumise à un accès confidentiel avec des contraintes d'usage fortes, parce qu'elle nous donne des informations sur

⁵⁷ Archives de Données Issues de la Statistique Publique – Centre Maurice Halbwachs (Paris), diffusion.adisp@ens.fr . Mise à disposition des données : <http://www.reseau-quetelet.cnrs.fr> . Il faut remarquer encore ici, le remerciement le plus sincère à Alexia Ricarde de l'ADISP-CMH, pour sa patience dans les aller—retours de mise au claire les contours de cette base de données dure et complexe.

⁵⁸ Dans la même source nous pouvons lire aussi : « *La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise, domiciliée ou établie en France, employant des salariés* ». Pourtant, toute activité de gré à gré, où l'employeur est une personne particulière qui embauche directement l'employé-e, n'est pas non plus comprise dans la DADS, ce qui suppose une exclusion pour l'analyse du secteur des services à la personne d'environ 80 % des effectifs (Jalmain, 2008 ; Puissant, 2010). En 2009, les particuliers employeurs ont été inclus dans l'obligation de remplir la DADS.

les salarié-e-s et nous permet de les suivre par des identifiants de la personne et de la firme depuis 1976. Cette base nous aurait permis une analyse de l'évolution de l'emploi en Rhône-Alpes beaucoup plus fine, ainsi qu'une observation des trajectoires socioprofessionnelles par un suivi longitudinal des données, méthodologie qui permet d'identifier des segments de la population salariée qui restent enfermés dans des conditions précaires ou qui ont des périodes dans des statuts autres que l'emploi salarié. Cette base nous aurait également permis de faire des constats sur les principales firmes embauchant dans chaque secteur de l'économie rhônalpine, en pouvant comparer des branches oligopolistiques, où peu d'acteurs dominent les embauches, avec d'autres où les PME sont majoritaires dans la création d'emploi. Enfin, cette base nous aurait permis aussi de faire une analyse de plus longue durée et de pointer des évolutions des conditions d'emploi sur une période plus importante, forte en transformations structurelles des économies et des relations salariales en France et partout en Europe.

En raison des contraintes de temps et logistiques⁵⁹, nous avons choisi d'utiliser une base de données plus simple, dite « super-anonymisée »⁶⁰ accessible en libre accès sur le site de l'INSEE et, avec plus d'options et d'années mais sous commande, sur le site du *Réseau Quetelet*, en lien direct avec l'ADISP-CMH. La base « salaires » de la *Déclaration Annuelle des Données Sociales* (DADS) ne nous permet pas de faire un suivi des personnes salariées et des entreprises embauchant au fil du temps. Elle contient un échantillon représentatif de l'ensemble des personnes salariées tout au long de l'année, 1/25 en 1999 et 1/12 en 2007. Dans ce dernier, la sélection de 1/12 des salarié-e-s est faite en traitant les informations de toutes les fiches DADS des *personnes nées en octobre*. Le nombre total de fiches traitées est complété pour arriver à 1/12 de l'ensemble des fiches déposées dans l'année. Dans chaque ligne nous avons des informations sur une personne salariée – âge, sexe, département de résidence et de travail... –, sur son poste principal⁶¹ et sur la rémunération nette totale de l'ensemble de leurs postes tout au long de l'année observée⁶².

⁵⁹ Après avoir obtenu l'accord du *Comité du secret statistique* du CNIS (Conseil National de l'Information Statistique), la rigidité normative dans le traitement des données (sur une boîte à puce ne pouvant sortir de la France) et avec des contraintes fortes pour le traitement, compilation, enregistrement et sortie surveillée de données, nous avons dû abandonner cette piste de travail.

⁶⁰ « Les fichiers super anonymisés (dits également "versions réduites") ne contiennent pas le NIR, ni les données issues de l'EDP (Échantillon Démographique Permanent), le SIRET, les identifiants géographiques infra-départementaux, le montant des salaires (seules sont indiquées des tranches) et présentent uniquement le numéro d'activité de la nomenclature en 36 postes, afin de ne permettre, même indirectement, aucune identification de personne ou d'entreprise. » (ADISP-CMH).

⁶¹ « Le poste principal d'un salarié est le poste le plus rémunérateur » (INSEE).

⁶² Le fichier « postes », par contre, consacre une ligne du fichier à chaque poste salarié, étant-ci un période sans interruption sur un même établissement malgré le besoin de renouveler des contrats. Sur le fichier « postes » plusieurs lignes peuvent se référer à une même personne, ce qui nous a motivé, après l'avoir testé (López-Pérez et Zubiri-Rey, 2010), à refuser son traitement, en faveur du fichier « salaires », dans lequel une personne n'apparaît

Cette construction de la base nous donne des informations très représentatives de l'ensemble des personnes ayant eu au moins une période d'emploi salarié pendant l'année. Un renouvellement ou changement de contrat de travail avec un même employeur dans le même établissement est considéré comme un même poste. Un changement d'employeur ou d'établissement (lieu de travail) est par contre considéré comme un nouveau poste. Cet aspect est surtout important dans la mesure de la durée du poste principal de la personne salariée, sur laquelle est construite notre mesure de la stabilité. Les salaires, par contre, sont calculés sur la rémunération totale nette de l'ensemble des postes occupés tout au long de l'année observée.

Pour notre traitement, nous avons isolé la région Rhône-Alpes dans la base de données pour toute la France. Notre objectif de départ a été d'observer les conditions d'emploi des personnes travaillant dans des entreprises domiciliées dans la région. Ces personnes peuvent ne pas être résidentes de la région et être domiciliées ailleurs. Ensuite, nous avons fait des calculs pour obtenir leur salaire horaire net – tous postes confondus – et la durée en jours du poste principal au sein de l'année.

Le salaire horaire net est calculé par la rémunération nette, tout au long de l'année, de la personne salariée, en décomptant le montant des allocations chômage dans la même période. Cette rémunération totale, ainsi que les allocations chômage, sont donnés en tranches que nous avons simplifiées dans une seule valeur qui est le point central de chaque tranche. En 2007, pour les salaires annuels au-dessus de 30 000 euros (dernière tranche dans la base de données) nous avons choisi de donner une valeur de 40 000 euros, ce qui amène à sous-estimer les hauts salaires dans notre analyse. En 1999, nous avons réalisé un ajustement un peu plus complexe, dû à l'expression des rémunérations en francs et aux opérations qu'elle implique⁶³.

Ensuite, nous avons divisé cette rémunération nette totale par le nombre d'heures travaillées à l'année. Ce choix méthodologique permet de donner la même échelle comparative au temps de

qu'une fois avec l'ensemble de ses informations sur une même ligne (INSEE, 2008b).

⁶³ D'abord nous avons converti les francs 1999 à euros 1999 par le taux de change de l'époque, fixé à 6,56 francs par euro. Ensuite, nous avons converti les euros 1999 à euros constants 2007, ce qui a été effectué par l'actualisation des *Indice des Prix à la Consommation* – ce qui revient à multiplier par 1,16189. Cette opération sous-estime l'augmentation des prix, où inflation réelle, dans notre conception des rémunérations de 1999 en euros constants 2007. Pour les salarié-e-s avec une rémunération annuelle nette de plus de 200.000 francs nous avons fixé le plafond à 250.000 francs, seuil qui en euros 2007 revient à 44.279€. Par rapport à cette tranche la plus élevée de rémunération annuelle, il faut voir qu'en 1999 il n'y a que 6,7 % de salariés dans cette tranche. Comme nous l'avons indiqué, en 2007 la partie touchant plus de 30.000 euros à l'année comprend 12,3 % des salarié-e-s, seuil que, pour cette raison, nous avons établi un peu plus haut dans notre calcul. Cette imperfection de la variable des hauts salaires rend difficile la réalisation des études consistantes sur les inégalités salariales. Par contre, elle nous permet de détecter différents modèles d'emploi, selon la distribution salariale par sexe et par groupe d'âge, ce qui nous amènera à repérer les secteurs les plus précaires – moins rémunérés et plus instables – de la classe travailleuse rhônalpine.

travail des salarié-e-s, en regardant quel est le fruit d'une heure de travail au lieu d'observer la rémunération totale indépendamment du temps travail. Nous avons estimé cet indicateur plus juste et pertinent que le salaire annuel. De cette façon nous prenons la mesure des salaires perçus par heure de travail, au lieu de donner un sens global aux rémunérations, décontextualisées du volume d'emploi effectué, ce qui est plus courant dans les études de ce genre – voir en Chapitre 2.

Pour mesurer la stabilité dans l'emploi nous nous sommes servis de la durée du poste principal, exprimée en jours. Nous avons observé la date de début et de la fin de la rémunération du salarié, ce qui nous permet d'observer qui sont les personnes employées tout au long de l'année et qui sont celles qui connaissent des interruptions de poste, ce qui permet le calcul de notre indicateur dans ce domaine.

Ces simples opérations pour les 194 945 personnes travaillant en Rhône-Alpes dans notre base de données en 2007 – 1/12 du total ajusté – et sur les 85 027 de 1999 – 1/25 ajusté⁶⁴–, nous donne un échantillon représentatif de l'ensemble des personnes salariées dans la région, 2 339 340 en 2007 et 2 125 013 en 1999. Notre analyse des conditions d'emploi et de la segmentation par l'âge et par le sexe est effectuée sur trois indicateurs descriptifs :

- Les effectifs : Découpage selon l'âge et le sexe de l'ensemble des personnes employées dans l'économie de la région et, ensuite, par secteur d'activité (NES36). A partir du 1/12 des effectifs présents dans la base DADS-salaires en 2007 et du 1/25 des effectifs de la base DADS-salaires 1999, nous avons pu mesurer les effectifs et leurs distribution par sexe, groupe d'âge et secteur du poste principal – le plus rémunérateur.
- Les tranches de salaire horaire net : Nous avons enlevé à la rémunération annuelle totale – tous postes confondus – le montant des allocations chômage dans la même période. Ensuite, nous avons divisé ce montant par le nombre total d'heures salariées, ce qui nous donne le salaire horaire net. L'analyse par tranche de salaire nous permet d'observer les fréquences des différents niveaux de rémunération horaire nette, présentées selon l'incidence relative de chaque tranche dans l'emploi de la région. Elles seront déclinées par l'âge et le sexe, parce que nous avons construit des traitements permettant d'observer ces axes essentiels des processus de segmentation. Le SMIC net horaire étant en 2007 de 6,63 euros – 995 euros par mois pour un temps plein, en moyenne annuelle–, nous avons fondé notre mesure des bas

⁶⁴ En raison de l'existence de 1 398 observations avec le nombre d'heures salariés = 0, nous avons versé notre analyse sur les 83 635 avec les informations clés disponible. En conséquence, l'extrapolation de l'échantillon sur l'ensemble de la population est fait sur 1/25,4 , au lieu de 1/25.

salaires en dépassant la proposition de Askenazy, Caroli et Gautié (2009), pour qui les bas salaires sont ceux qui sont en dessous de 1,3 fois le SMIC de 2007 – 8,6 euros de l'heure en 2007, supposant 1 293 euros mensuels nets pour un poste de 35 heures hebdomadaires. Pour arriver à un seuil de bas salaires compris comme perspective de carrière salariale ascendante avec l'âge, nous avons fixé notre seuil de bas salaire à 1,5 fois le SMIC horaire net, 10 euros de l'heure – 1 500 euros par mois pour un temps plein–, avec une sous-décomposition [0, 7), [7, 8.5) et [8.5, 10) et celle de hauts salaires à plus de 15 euros l'heure – 2 250 pour un temps plein.

- Taux de stabilité : Pour chaque groupe d'âge et sexe nous pouvons définir le taux de stabilité comme le pourcentage des personnes étant dans le même poste les 365 jours de l'année, ce qui implique une relation stable avec la même entreprise tout au long de l'année. Les personnes ayant un contrat principal débutant l'année précédente mais qui se finissent avant le 31 décembre et les personnes qui débutent leur contrat principal à partir du 2 janvier, celui-ci étant encore valable au 31 décembre sont considérées, ainsi que les personnes avec des contrats débutant et finissant au sein de l'année, comme des employés instables. Nous considérons comme stable la personne qui n'a eu dans son poste principal ni interruption ni changement d'établissement avec le même employeur, ce qui implique une même condition statutaire d'emploi tout au long de l'année observée. Les salarié-e-s qui signent un nouveau contrat au long de l'année en restant dans le même établissement sont toujours considérés dans le même poste et, du coup, appréhendé-e-s comme stables si ils sont toujours en emploi au 31 décembre. Nous allons prendre en considération deux aspects de cette méthode d'analyse concernant les jeunes en premier emploi et les salarié-e-s prenant la retraite dans l'année observée⁶⁵.

Une bonne partie des observations de ce chapitre et du suivant vont se construire avec une composition différenciée des données des hommes et des femmes, d'un côté, et avec attention spéciale au découpage par groupes d'âge. Notre regard étant fondé sur les salaires horaires et pas sur le salaire mensuel ou annuel, nous devons comprendre l'effet de sous-estimation de la précarisation

⁶⁵ Une partie des jeunes « entrés au cours de l'année » peuvent être en premier emploi et après avoir une relation durable avec ce poste. Nous les considérons instables et il y aura des cas – minoritaires au regard des taux de stabilité de ceux d'un an de plus – ou ils ne le sont pas. Également, parmi les salarié-e-s les plus âgées, il y a des sorties définitives en retraite que nous appréhendons comme instables, ayant une interruption dans l'année.

pour les cas des emplois à temps partiel. Effectivement, 82 % des emplois à temps partiel correspondent à des femmes (Helleringer, 2010), ce qui fait plus de 33 % des femmes et moins de 7 % des hommes sont en Rhône-Alpes dans des emplois à temps partiel en 2007 (INSEE, 2009c). Les emplois à temps ont un salaire inférieur à des équivalents pour un temps plein, ce que nous avons montré dans la présentation de cet indicateur. C'est le même manque global de revenu que nous pouvons supposer des 39 % des premiers emplois qui sont en temps partiel (Bonnet, 2006). Au cœur de l'emploi des jeunes, cet aspect des faibles revenus globaux n'est pas forcément bien étudié par cet indicateur du salaire horaire net.

Plus largement, nous allons réaliser une observation de ces indicateurs pour l'ensemble de l'économie rhônalpine dans ce chapitre pour, ensuite, passer à une analyse plus détaillée pour certains secteurs dans le prochain. Dans notre exposition nous allons utiliser indistinctement secteur ou branche pour désigner le même découpage des relations salariales, étant issus des catégories sur les secteurs économiques – NES36 – de l'INSEE-Rhône-Alpes (2008b). Cette méthodologie d'analyse a été déjà testée par les essais et erreurs de nos travaux précédents⁶⁶ (López-Pérez et Zubiri-Rey, 2010a, 2010b, 2012). La simplicité de notre choix pour la statistique descriptive plutôt que pour l'économétrie, est justifiée par le besoin de construire des analyses opérationnelles à l'usage des acteurs économiques et sociaux – aussi loin soient-ils de l'académie – et de leur offrir des résultats empiriques utiles dans leurs choix et leurs positionnements politiques.

⁶⁶ Comme nous l'avons signalé dans les remerciements, ces écrits ont été réalisés avec la collaboration de Irune López-Pérez – économiste et statisticienne – et de Gorka Kobeaga – enseignant-chercheur en mathématique dans l'*Université du Pays Basque* (EHU) - ce dernier étant l'auteur de tous les graphiques présentés dans ce chapitre et le suivant. Leur soutien nous a permis d'accomplir la partie technique des différentes étapes d'essais, erreurs et reconsidérations dans le traitement des données de cette thèse. Cette collaboration nous a permis de construire un processus de consolidation des opérations descriptives de découpage de la base DADS-salaires nous convenant le plus à notre objectif de réponse à nos questions. Elle nous a permis aussi une maîtrise progressive de la base de données et une mise en évidence évolutive des tendances récentes des conditions d'emploi de la région et de leur structure et distribution par sexe, âge et secteur dans la dernière année de notre observation, 2007. Ce processus est en lien étroit avec la démarche inductive que nous avons défendue dans l'introduction. Comme nous l'avons aussi indiqué dans le remerciements, nous voulons reconnaître aux rapporteurs François Legendre et Julie Valentin, pour avoir contribué, dans une pré-soutenance à Paris, à rectifier des erreurs et imprécisions dans le traitement de données.

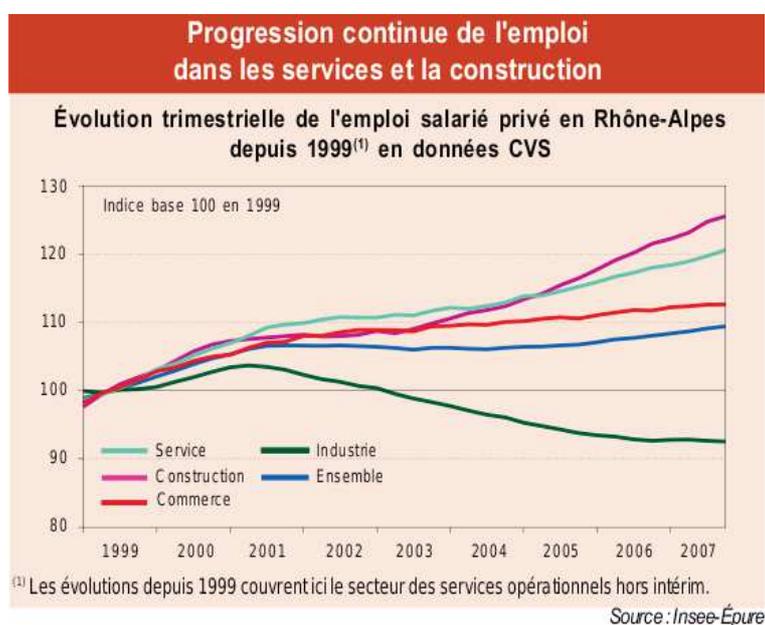
2 – Indicateurs et données institutionnelles sur l'économie et l'emploi en Rhône-Alpes

Rhône-Alpes est une région clé de l'économie française. Deuxième région en importance démographique et en activité économique marchande après la région Ile-de-France, ses dynamiques dans la production et l'emploi ont une forte incidence sur l'ensemble des territoires français. Certaines tendances socio-économiques de la région Rhône-Alpes – déclin industriel, essor continu des services marchands comme activités génératrices d'emploi, internationalisation des entreprises et des échanges, externalisation de l'innovation et du développement des connaissances, etc. – sont devenues importantes dans l'analyse des économies française et européennes.

Avant de nous consacrer à une étude plus détaillée des conditions d'emploi des salarié-e-s par l'observation des *Déclarations Annuelles des Données Sociales* (DADS), nous allons exposer certains indicateurs économiques et socioprofessionnels pour contextualiser les analyses que nous allons exposer par la suite. Nous voulons montrer que notre observation s'inscrit dans un contexte de croissance de la population et de l'emploi, d'augmentation du niveau de formation et des Catégories Socioprofessionnelles (CSP) des employé-e-s rhônalpin-e-s, ainsi que dans une baisse du taux de chômage dans la région. Cette situation nous paraît être une conjoncture favorable à la création d'emplois bien rémunérés et stables, or plusieurs sources de données que nous verrons ensuite nous rappellent la difficulté de toute analyse socio-économique fondée sur l'abondance des sources empiriques hétérogènes.

Le PIB de la région est passé de 51,06 milliards d'euros en 1982 à 137,35 milliards en 2001 et à 182,56 milliards d'euros en 2007 (INSEE, 2008a). Le PIB par habitant est passé de 10 140 euros en 1982 à 23 950 euros en 2001 et 30 000 euros en 2007. Le PIB régional par emploi est de 70 243 euros en 2007. La construction de cet indicateur par secteur a évolué très notablement, du fait du déclin progressif de l'agriculture – qui est passée de 3,4 % à 1,5 % du PIB régional entre 1982 et 2001– et de l'industrie – de 38,9 % à 32 % –. Ce déclin est compensé par la croissance absolue et relative du secteur des services – de 57,7 % à 66,5 % dans la période. Dans le Graphique 2 nous pouvons représenter la période récente de cette évolution des poids relatifs des grands secteurs dans l'optique de l'emploi salarié privé.

Graphique 2 : Évolution de l'emploi salarié privé par grands secteurs économiques en Rhône-Alpes entre 1999 et 2007



Source : INSEE-Rhône-Alpes (2008a)

En plus de la croissance de l'emploi dans les services, nous pouvons constater dans les données de l'INSEE-Rhône-Alpes (2008a) une croissance relative des travailleurs dans la construction entre 1999 et 2007, même si son poids absolu est plus faible dans l'ensemble des emplois de la région. Sur les 183 086 travailleurs de la construction – 10,4 % de femmes –, 78,9 % ont des emplois salariés. Par contre, parmi les 1 125 507 travailleurs dans le « commerce, transports et services divers » – 46,4 % de femmes – 87,7 % ont des emplois salariés. D'autre part, sur les 720 575 travailleurs de « l'Administration publique, enseignement, santé, action sociale » – 68,6 % femmes – 94,6 % ont des emplois salariés. Enfin, nous remarquons un troisième pilier de l'emploi salarié dans le secteur de l'industrie avec 469 277 travailleurs dans la région en 2007 – 30,1 % de femmes –, dont 94,4 % sont dans des emplois salariés.

2.1 – L'emploi global dans les données de l'INSEE

Pour développer notre argumentation et mettre en contexte le traitement des enregistrements administratifs des DADS, nous allons commencer par observer les données publiées par l'INSEE (2009c), ce qui nous permettra, en partant de l'ensemble de la population de la région, d'arriver à un

cadre stable et comparable pour nos démonstrations empiriques ultérieures. Les données de l'INSEE indiquent que la population en Rhône-Alpes est passée de 4 423 055 personnes en 1968 à 6 065 948 en 2007. Cette tendance implique une densité accrue de la population, qui passe de 101,1 à 138,8 habitants/km² dans la même période. Entre 1999 et 2007 l'évolution est similaire aux années précédentes, avec une progression de 420 101 habitants de plus dans la région.

La structure de cette population par groupe d'âge nous permet de constater un certain vieillissement, au moins dans notre période d'étude entre 1999 et 2007. En 1999, 40,1 % de la population avait moins de 30 ans, contre 39,9 % des hommes et 36,6 % des femmes en 2007. La part des habitants entre 30 et 59 ans reste stable autour de 40,7 %. Enfin, la part la plus âgée de la population rhônalpine est passée de 19,3 % en 1999 à 20,8 % en 2007. Cette présence d'une population âgée est très différenciée par sexe, parce que seulement 18,5 % des hommes sont dans ces groupes d'âge, contre 23,2 % des femmes, qui ont une longévité plus élevée.

Sur les 4 913 524 personnes ayant 15 ans ou plus en 2007, 24,6 % sont à la retraite – 1 206 755 – et 17 % sont recensées comme « Autres personnes sans activités professionnelles » – soit 833 964 personnes. En 1999 cette population était composée de 21,5 % de personnes à la retraite et de 21,9 % sans activités professionnelle. Ces données nous montrent que le vieillissement est compensé par une tendance à l'activation de parties croissantes de la population en âge de travailler et sans activité rémunérée. En plus, ce vieillissement n'implique pas dans cette période une réduction de la population en âge de travailler, parce que nous observons que le nombre de personnes entre 15 et 64 ans a augmenté de plus de 253 000 personnes depuis 1999, jusqu'à 3 955 842 en 2007.

Sur les 3 955 842 de rhônalpins ayant entre 15 et 64 ans, 27,4 % sont recensés comme inactifs en 2007, ce qui implique une baisse relative par rapport aux 29,9 % recensés en 1999. Les 1 083 900 personnes inactives en 2007 sont regroupées par l'INSEE (2009c) en trois grandes catégories : Les « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » qui, au nombre de 431 186, ont vu leur poids relatif et absolu se réduire dans la région avec presque 46 500 de moins par rapport à 1999. Ensuite nous avons les personnes « retraitées ou préretraitées », avec une présence croissante – de plus de 53 000 dans notre période – jusqu'à 312 511 personnes de moins de 65 ans dans cette catégorie en 2007. Enfin nous pouvons remarquer les « autres inactifs », avec une baisse de plus de 33 500 dans ce période, jusqu'à 340 202 personnes dans ce statut en 2007. Pour la suite nous allons mettre de côté toutes ces populations pour nous centrer sur la population active, avant de réduire notre objet

aux relations d'emploi, qui seront au centre de notre analyse.

En 2007 la population Active⁶⁷ recensée par l'INSEE (2009c) représente 72,6 % des personnes ayant entre 15 et 64 ans contre 70,1 % en 1999. Nous observons 1 510 475 hommes et 1 361 644 femmes. Pendant que 271 489 personnes sont au chômage, 2 600 630 ont un emploi, ce qui nous donne un taux d'emploi de 65,7 % de la population en âge de travailler – 70,5 % pour les hommes et 60,1 % pour les femmes. Le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté de 301 402 depuis 1999. Si nous concentrons notre regard sur les personnes de plus de 15 ans ayant un emploi – 16 170 de plus – nous pouvons observer 2 301 894 salarié-e-s en 2007 – 53,3 % des hommes et 46,7 % des femmes – et 314 906 non salarié-e-s – 68,1 % des hommes et 31,9 % des femmes. Ces derniers se divisent en trois catégories : Indépendants, Employeurs et Aides familiaux. Parmi les salarié-e-s, 14,6 % des hommes et 16,6 % des femmes se trouvent dans des statuts d'emploi atypique : CDD, Intérimaires, Emplois Aidés ou Apprentissage. 33,1 % des femmes et 6,9 % des hommes sont à temps partiel, avec une légère diminution depuis 1999. Les jeunes hommes de 15 à 24 ans sont les seuls à avoir un taux de temps partiel plus élevé, avec 18,3 % d'entre eux dans cette situation. En prenant en compte l'incidence quantitative de chaque groupe d'âge sur l'emploi salarié à temps partiel, c'est les femmes de 35 à 44 ans pour lesquelles ce statut est le plus fréquent, avec 37 % des femmes salariées dans ces groupes d'âge employées à temps partiel.

La population rhônalpine ayant un emploi est différente du nombre d'emplois dans la région, ce qui arrive à 2 551 213 personnes en 2007, en prenant en compte les non-résidents travaillant en Rhône-Alpes et sans compter les rhônalpins ayant un poste ailleurs⁶⁸. Ces emplois se divisent dans ces recensements entre les non-salariés et les salariés. Les travailleurs non-salariés sont 311 399 en 2007 – 32 % de femmes – ce qui implique une augmentation de 20 500 personnes dans cette situation depuis 1999. Par contre nous observons 2 239 814 salarié-e-s en 2007⁶⁹ – 48,7 % de

⁶⁷ La population active résidant en Rhône-Alpes contient des personnes travaillant hors la région et elle ne prend pas en compte celles employées dans la région mais résident ailleurs. Nous pouvons observer leurs statuts et conditions d'emploi, sans négliger la différence dans la base démographique de l'INSEE par rapport à notre traitement postérieur des DADS, centré sur les personnes employées dans la région, indépendamment de leur lieu de résidence.

⁶⁸ Les rhônalpins de 15 ans ou plus travaillant dans une autre région française, dans les DOM ou à l'étranger sont, selon l'INSEE, 95 538 en 1999 et 129 931 en 2007, ce qui nous permet de calculer que 64 356 personnes non résidentes ont un travail rémunéré dans la région en 2007.

⁶⁹ Comme nous observerons dans la section suivante, la population salariée en Rhône-Alpes observée par la base des DADS en 2007 est de 2 339 340 personnes, ce qui montre un écart avec ces données publiés par l'INSEE de un peu moins de 100 000 salarié-e-s. Cet écart est dû aux personnes employées répertoriées ou pas sur chacune de ces bases. Nous trouvons dans la DADS une partie relative des femmes de 45,3 % (en dessous de leur présence relative dans les données INSEE), ce qui est expliqué par la prédominance des femmes dans les secteurs non compris dans cette base : Services à la personne de gré à gré et travailleurs dans les organismes de l'État, exclus de cette formalité administrative. Par contre l'INSEE compte les PDG (plutôt des hommes) comme non-salariés, ce qui fait encore augmenter la partie relative des femmes dans les personnes ayant un emploi. Enfin, l'INSEE considère certains

femmes – avec une forte augmentation de 264 880 depuis 1999. 19,6 % de ces personnes salarié-e-s en Rhône-Alpes ont un statut de temps partiel – 440 152 personnes, majoritairement des femmes –, ce qui réduit légèrement leur présence relative par rapport aux 20,1 % de 1999. C'est sur cette dernière comptabilisation de l'INSEE que nous pouvons faire un regard parallèle avec notre observation ultérieure des DADS.

2.2 – Les Tableaux de bord et les Portraits du territoire du PRAO (2010)

Le *Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation* (PRAO) est un « Observatoire régional sur l'emploi et la formation » qui réalise des études et des recensements dans les territoires rhônalpins. Les *Zones Territoriales Emploi Formation* (ZTEF) représentent la catégorie de référence des études. Les *Portraits du territoire* – plus synthétiques – et les *Tableaux de bord emploi et formation* – plus aboutis – apportent des éléments d'observation de la démographie, de l'économie, du travail, de l'emploi, du chômage et de la formation pour les 27 ZTEF dans lesquelles les collectivités territoriales organisent la gestion administrative de la prospection d'emploi et l'intervention publique à l'échelle locale, en s'appuyant sur les *Contrats Territoriaux Emploi Formation* (CTEF).

Selon le PRAO (2010), les *Recensements de la Population* de l'INSEE montrent que sur la période que nous retenons, la partie de la population en âge de travailler ayant des niveaux de formation IV (bac) est passée de 12 à 15 % et celle du niveau III et supérieur (bac+2 et plus) de 18 à 24 %. À l'opposé 43 % de la population en âge de travailler ayant fini l'école avait un niveau de formation VI (CEP ou aucun diplôme) en 1999, contre 36 % en 2006. Cette montée du niveau général d'études et de formation est un aspect important à souligner dans notre période d'étude, surtout en regardant la chute généralisée des salaires horaires que nous allons montrer dans les chapitres suivants.

Nous trouvons des données en 2009 sur les personnes salariées et les établissements par secteur d'activité, mais nous ne les analyserons pas, parce qu'elles ne sont pas synchronisées avec la période d'étude de cette thèse, mais aussi parce que nous aborderons dans la section 3 de ce chapitre des aspects concernant la structure sectorielle de l'économie rhônalpine. Par contre les effectifs de la fonction publique sont en 2004 de 389 929 personnes salariées⁷⁰. Dans l'agriculture – exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et paysagistes, secteur bois – il y a en 2006, 150 009

statuts de travail non rémunérés comme des activités non salariales, ce qui n'influence pas notre comptabilisation de l'emploi salarié.

personnes salariées⁷¹.

Le recensement de la population de l'INSEE (PRAO, 2010) compte 2 531 774 emplois dans la région en 2006, statuts salariaux et non salariaux confondus. Les catégories socioprofessionnelles dont le poids relatif progresse depuis 1999 sont celles des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » – de 12 à 15 % –, « les professions intermédiaires » – de 24 à 26 %. Les catégories « ouvriers » – de 27 à 24 % – et « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » – de 8 à 7 % – quant à elles perdaient du poids et la part d'employés restait stable autour de 27 % de la population ayant un emploi. Le recensement met en lumière la composition des métiers où nous trouvons les effectifs dans l'emploi les plus importants dans la région. En 2006, 467 297 personnes travaillaient dans la gestion administrative, 287 772 dans le commerce et la vente, 240 982 dans le nettoyage et les services aux personnes et 213 452 dans les métiers du sport, de la culture et de la communication. Malgré les 195 733 personnes dans les métiers du bâtiment et des travaux publics et les 189 036 dans la métallurgie et la mécanique, nous pouvons remarquer la nature tertiaire et plutôt immatérielle, relationnelle ou cognitive des métiers représentés dans la région. Un autre métier clé dans le développement de l'économie rhônalpine dans le cadre de la mondialisation des activités est celui des transports et de la logistique, qui employait 189 766 personnes en 2006.

2.3 – Le chômage

La chute absolue et relative du chômage est le dernier constat à souligner pour la contextualisation de notre observation empirique des conditions d'emploi. Dans le Graphique 3 nous pouvons constater que la quantité totale des *chercheurs d'emploi*⁷² – catégorie 1 de l'époque – ainsi que le taux de chômage évoluent de façon similaire en France et en Rhône-Alpes, avec des courbes parallèles depuis le début des années 90. Dans cette région il y avait presque 290 000 chercheurs d'emploi en 1996, à la sortie de la crise de 1993 et 1994. Ce nombre se réduit progressivement jusqu'à juillet 2001 et il remonte après pour revenir au même point de 150 000 chercheurs d'emploi

⁷⁰ Source : <http://www2.impots.gouv.fr/documentation/statistiques/ircom2007/dep/dep.htm> - Données extraites le 6 avril 2010 - Traitement PRAO.

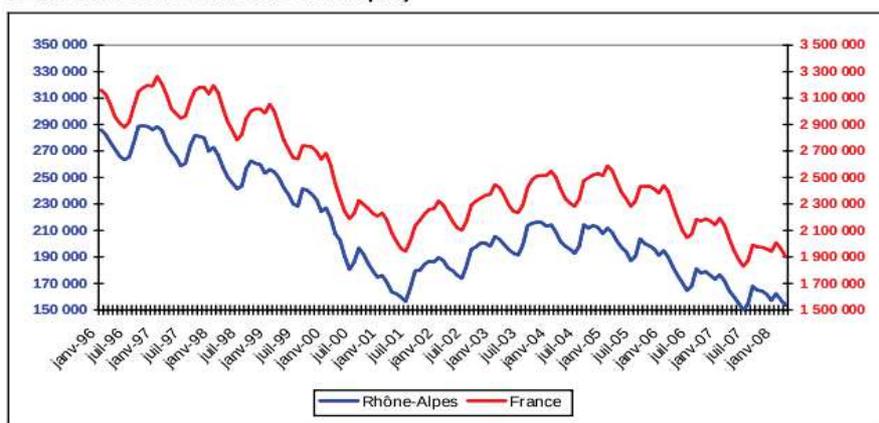
⁷¹ Source : MSA - 2006 - Traitement PRAO .

⁷² Nous précisons que la dénomination « chercheurs d'emploi » est inversée par rapport au langage des institutions publiques de l'emploi. C'est un choix conceptuel de notre part. La notion des demandeurs d'emploi amène à l'erreur parce que même dans les approches des économistes classiques, le « marché du travail » est composé de l'offre – les travailleurs – et la demande – les entreprises. Dans cette conception classique c'est les travailleurs qui offrent leur force de travail et les entreprises qui la demandent. Pour cette raison parler de chercheurs d'emploi nous paraît plus adéquat.

en janvier 2008. Ces personnes sont comptabilisées comme étant à la recherche active d'une activité rémunérée, et elles sont contraintes à accepter des offres provenant de l'ANPE puis du Pôle Emploi (Zubiri Rey, 2009).

Graphique 3 : Évolution du nombre de chômeurs en France et en Rhône-Alpes entre 1996 et 2008

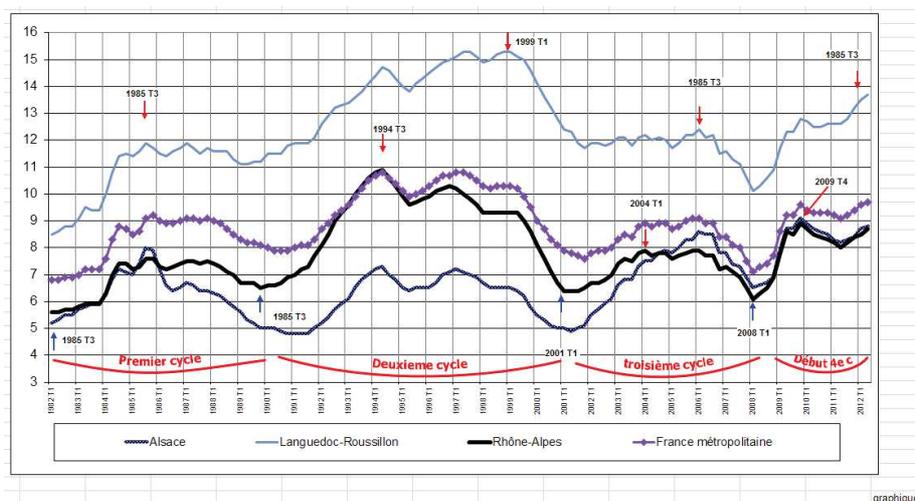
Document N°63 : Evolution du chômage données brutes RHONE ALPES (données brutes DEFM cat. 1 source ministère de l'emploi)



Source : Jalmain (2008)

Dans une série plus longue, nous pouvons observer dans le Graphique 4 que le taux de chômage évolue aussi en France métropolitaine et en Rhône-Alpes de façon parallèle, dans le même sens que la quantité des chercheurs d'emploi. Nous observons la même tendance, avec des taux de chômage en Rhône-Alpes entre un et deux points inférieurs par rapport à l'ensemble de la France. Dans la région, il arrive à 11 % en 1994 pour se réduire à 6,5 % en 2001, moment à partir duquel il remonte pour se réduire encore à 6 % en début 2008 et remonter jusqu'à 8,5 % en début 2012.

Graphique 4 : Taux de chômage trimestriels en France et en Rhône-Alpes entre 1982 et 2012⁷³



Source : Helleringer (2010) actualisé

La baisse de 85 000 chercheurs d'emploi en Rhône-Alpes entre 1999 et fin 2007 annoncée par le Ministère (Graphique 3), ainsi que la tendance à la baisse du taux de chômage dans la région (Graphique 4), nous place dans un contexte qui pourrait être favorable à la création de conditions d'emploi plus égalitaires, moins segmentées, et globalement mieux rémunérées. Mais d'autres sources permettent de relativiser cette comptabilisation du chômage qui ne tient compte que des chercheurs actifs d'emploi. Le recensement de l'INSEE-Rhône-Alpes (2008a) compte 271 489 chômeurs en 2007, contre 286 935 en 1999. La partie des femmes reste stable, entre 54 et 55 % des chômeurs et chômeuses. Cette stabilité quantitative du nombre des chômeurs est accompagnée d'une réduction du taux de chômage de la population entre 15 et 64 ans, de 11,1 % en 1999 à 9,5 % en 2007, due à l'augmentation globale de la population en âge de travailler. Par groupes d'âge, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est de 16,7 % pour les hommes et de 19,8 % pour les femmes en 2007. Bertrand (2009) montre que la durée du chômage entre 2004 et 2007 est plus remarquable dans certains des métiers qui sont à la base de l'émergence d'une économie de services en Rhône-Alpes, tel que la communication, les services aux particuliers et dans les collectivités, la gestion et l'administration dans les entreprises ou l'informatique.

Dans la suite de cette thèse nous allons observer empiriquement l'évolution des conditions d'emploi des personnes salariées dans une période de croissance de l'activité et de l'emploi, ce qui

⁷³ Taux de chômage localisés en moyenne trimestrielle - données CVS.

ne signifie pas une amélioration des conditions d'embauche des classes travailleuses. Pour finir cette première partie avec des données issues des sources officielles, nous allons présenter les différences existant entre les zones de la région dans les conditions démographiques, de l'emploi et du chômage selon l'âge, avant de finir par certaines données plus précises de l'emploi des jeunes.

2.4 – L'emploi et le chômage dans les territoires rhônalpins : Les ZTEF

La démographie de la population, la structure sectorielle de l'économie et les conditions d'emploi diffèrent d'un territoire à l'autre au sein de la région. Peu de données officielles permettent de faire une analyse par l'âge de ces compositions particulières par *Zones d'Emploi* ou par *Zones Territoriales Emploi Formation (ZTEF)*⁷⁴. En plus, cette désagrégation à l'échelle locale n'est pas possible dans notre base de données DADS. Malgré tout, nous allons évoquer les analyses réalisées par Yves Helleringer⁷⁵ en se servant du logiciel *Geoclip* pour la CFDT-Rhône-Alpes, basées sur les données 2006 des ZTEF rhônalpins. Notre présentation est limitée aux données sur l'âge et sur l'évolution sectorielle de l'économie, deux axes principaux des démonstrations de cette thèse.

⁷⁴ À remarquer les difficultés pour articuler les données accessibles pour ces deux découpages territoriaux de la région Rhône-Alpes. Les *Zones d'Emploi* de l'INSEE (DIRECCTE Rhône-Alpes, 2010a) et les ZTEF réalisés par la PRAO (2010 ; 2005) pour la mise en pratique des *Contrat Territoriaux Emploi Formation* analysent les échelles locales différemment. Composés de 27 zones, les écarts compris dans chacun de ces découpages rendent difficile une analyse intégrée des résultats statistiques des institutions publiques chargées de rendre accessibles des données démographiques et socio-professionnelles. Un regard comparé de ces données est accessible dans les annexes du rapport : Abattu et al. (2008).

⁷⁵ Entre autres documents internes à l'URI CFDT Rhône-Alpes, nous pouvons remarquer : HELLERINGER, Yves (2010), « Précarité et nouvelles forme d'emploi : La région Rhône-Alpes vue par ses territoires », dans Lamotte et Massit (2010).

Carte 1 : Les 27 Zones Territoriales Emploi Formation de la région Rhône-Alpes (PRAO, 2010)



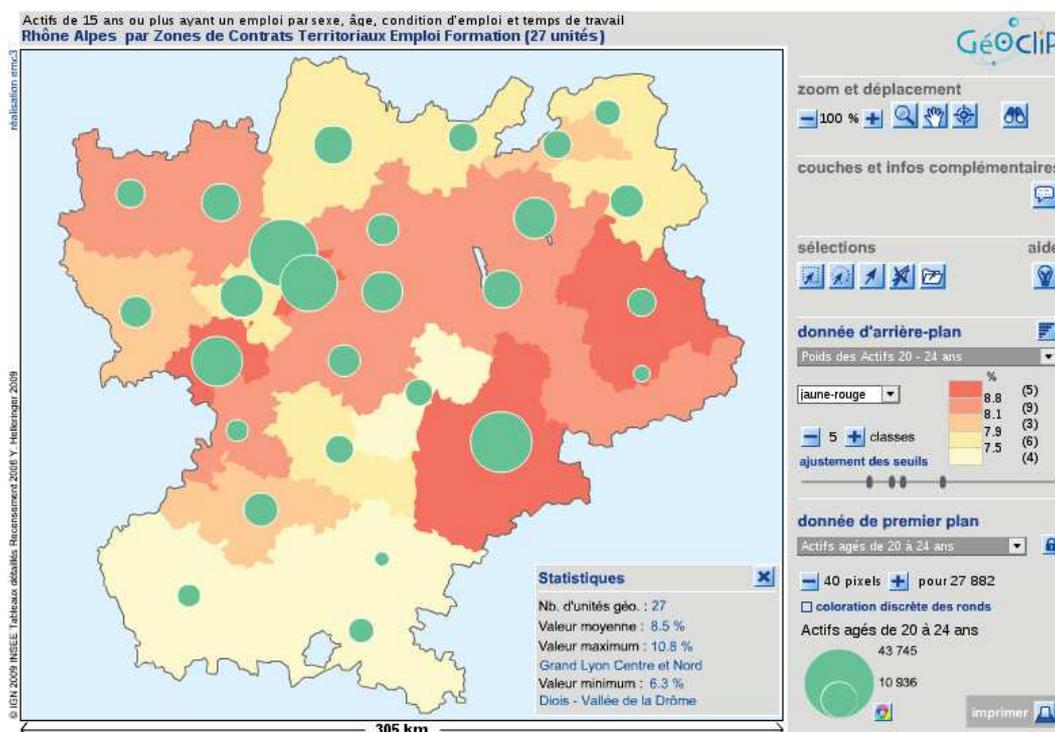
Un regard croisé de la localisation de la population par groupe d'âge nous montre que les jeunes entre 15 et 24 ans se concentrent dans les zones urbaines. Six ZTEF – Bassin grenoblois, Métropole Savoie, Loire Sud, Grand Lyon, Rhône Sud-Ouest et Est Lyonnais – regroupent plus de 400 000 jeunes, soit 23 % des 15 à 24 ans en 2006. Cette population jeune constitue plus de 23 % de la population dans le Grand Lyon et dans le Bassin Grenoblois et 20,1 % de l'ensemble de la population en âge de travailler dans la région. Les populations entre 25 et 54 ans représentent 62,7 % de l'ensemble des habitant-e-s de la région. Elles sont plus concentrées au nord-est de la région, où les 6 ZTEF concernées sont les seules à avoir plus de 65 % de la population en âge de travailler dans cette tranche d'âge. Enfin, les populations les plus âgées – 17,2 % – sont plus concentrées dans le sud-ouest, avec 6 ZTEF du Sud et de l'Ouest régional où les personnes de 55 à 64 ans sont au-dessus de 19,2 %. Ce taux de présence plus élevé des âges intermédiaires et des seniors dans certaines ZTEF, n'altère pas la prédominance des deux grandes métropoles régionales dans l'ensemble des effectifs de tous les âges.

Sur la population active par groupe d'âge, nous observons aussi des différences notables selon les ZTEF. Les jeunes de 15 à 19 ans constituent 2,3 % de la population active dans la région. Le Grand Lyon est la zone où cette tranche d'âge est moins présente, car les 15 à 19 ans représentent

1,6 % de la population active. En général toutes les ZTEF du Sud de la région ont une faible participation des plus jeunes dans la population active. De même ils sont que 2 % dans le Bassin Grenoblois. Par contre, dans les zones du Nord-Ouest, les jeunes de 15 à 19 ans arrivent à plus de 2,6 % de la population active. Ce groupe d'âge est mieux réparti dans l'ensemble de la région, malgré le fait que les grandes zones urbaines regroupent le plus de jeunes actifs (les ZTEF Lyonnaise, Bassin Grenoblois et la Loire Sud).

Sur les jeunes actifs de 20 à 24 ans cette concentration sur les villes avec des universités et centres de formation s'accroît. Si cette tranche d'âge représente 8,4 % de la population active, une large majorité se trouve sur ces 4 ZTEF avec des grandes zones urbaines. Les jeunes de 20 à 24 ans constituent 10,8 % de la population active du Grand Lyon, 9,8 % dans l'Est Lyonnais et dans la Loire Sud, et 9,1 % dans le Bassin Grenoblois. Par contre, dans les 3 ZTEF du sud de la région la participation des jeunes de 20 à 24 ans à la population active est la moins élevée, entre 6,3 % et 7,3 %.

Carte 2 : Effectifs et poids relatif des actifs de 20 à 24 ans par ZTEF en Rhône-Alpes



Source : Helleringer (2010)

À l'égard de ces données nous constatons de faibles possibilités pour les jeunes de travailler dans certaines ZTEF périphériques de la région. À l'opposé, il y a une concentration des opportunités pour l'emploi rémunéré des jeunes dans les zones urbaines les plus importantes.

La population de 25 à 39 ans – 38,5 % de la population active– est mieux partagée dans les territoires, en ayant une incidence plus remarquable dans les ZTEF du Nord-Est de la région. Le Grand Lyon est toujours, autant dans l'absolu – 113 000 personnes– que relativement, la zone où cette population d'âge intermédiaire est plus présente, parce que 43,6 % de sa population active est dans cette tranche d'âge. Le Roannais – 35,6 %–, Le Sud de la Drôme – 35,4 %– et les ZTEF de l'Ardèche et de la Vallée de la Drôme ont une présence faible de cette population intermédiaire.

Cette tendance s'inverse à l'égard de la population active de 40 à 54 ans – 39,8 % du total–, parce que même si la majorité réside toujours dans les zones urbaines principales, sa présence relative à l'ensemble de la population active est la plus élevée dans les ZTEF du Sud de la région, autour de 43 %. Par contre, cette tranche d'âge ne constitue que 33 % de la population active du Grand Lyon et environ 38 % dans l'Est Lyonnais et le Bassin Grenoblois. D'autre part, la population active de 55 à 64 ans – 10,3 % – est relativement plus présente que la moyenne dans les ZTEF du Sud de la région, mais aussi dans le Rhône Sud-Ouest – 11,6 %–, le Pays de Gex – 10,9 %– et le Genevois – 11,2 %.

Dans la composition territoriale par secteurs d'activité, l'agriculture représente 2,5 % de l'emploi dans la région en 2006, contre 2,9 % en 1999. Le Grand Lyon – 0,2 %–, l'Est Lyonnais – 0,2 %–, le Bassin Grenoblois – 1 %– et la Loire Sud– 1,3 %– sont les ZTEF où l'agriculture est relativement moins présente par rapport à l'ensemble des emplois. Par contre, le Beaujolais élargi – 7,1 %–, l'Ardèche Méridionale – 6,7 %–, le Sud de la Drôme – 7,2 %–, la Drôme des Collines-Royans-Vercors – 6,2 %– et le Diois-Vallée de la Drôme – 11,2 %– sont les ZTEF où l'emploi agricole est encore remarquable. Toutes les ZTEF connaissent une perte de poids de l'emploi agricole depuis 1999, y compris celles où cette activité est plus présente aujourd'hui. La distribution des zones de concentration de cette activité reste inchangée.

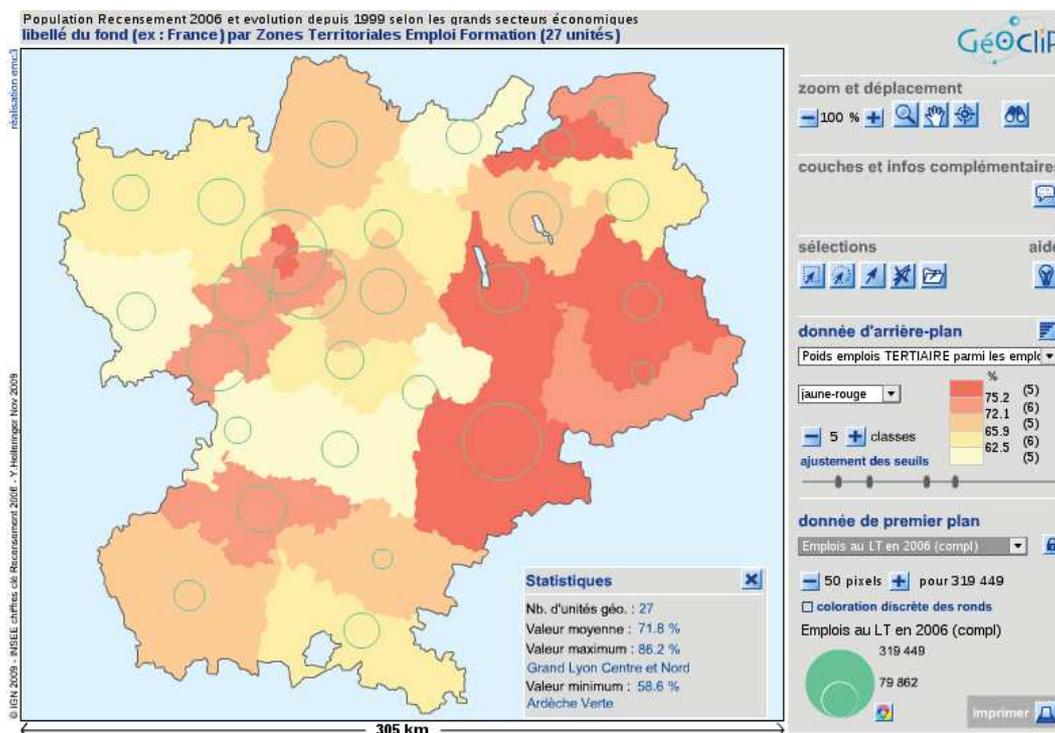
L'industrie emploie 18,9 % des travailleurs rhônalpins en 2006, contre 20,3 % en 1999. Onze ZTEF ont une incidence relative de l'emploi industriel en dessous de cette marge, le Grand Lyon – 9,7 %, 31 000 personnes– et le Bassin Grenoblois – 17,4 %, 46 300 personnes– compris. Ces deux ZTEF centrales dans l'économie de la région ont un faible taux d'emploi industriel, même si dans les effectifs absolus ils constituent les deux pôles industriels les plus créateurs d'emplois, avec l'Est

Lyonnais, zone industrielle la plus importante avec 48 700 personnes, et la Loire Sud avec 31 000. Par contre, l'Ardèche Verte – 29,5 %–, le Bugey–Plaine de l'Ain– 28,1 %–, le Pays de Gex–Bassin Bellegardien–Haut Bugey – 29 %– et Faucigny–Pays du Mont Blanc – 27,2 %– sont les ZTEF où l'emploi industriel est relativement plus élevé. Depuis 1999, l'emploi industriel chute dans toutes les ZTEF dans l'absolu et en termes relatifs. Si le Bassin Grenoblois perd presque 1 900 emplois industriels dans cette période, l'Est Lyonnais en voit disparaître presque 5 800 et la Loire Sud 3 500. Pendant que le Grand Lyon a une chute plus faible dans l'ensemble– 1 900 employé-e-s en moins–, d'autres comme le Pays de Mont Blanc – 2 500 – et le Pays de Gex – 2 600 – ont des pertes relatives plus fortes, avec une incidence plus remarquable dans leurs structures d'emploi.

Le secteur de la construction emploie en 2006 6,8 % des travailleurs en Rhône-Alpes, contre 5,4 % en 1999. Le Grand Lyon est la ZTEF où elle est relativement plus faible, avec 3,8 % des emplois. Ce constat n'empêche pas que cette zone – avec 12 200 personnes, 2 500 de plus qu'en 1999 –, l'Est Lyonnais – 16 800 employé-e-s, 3 000 de plus – et le Bassin Grenoblois – 14 200, 2 200 de plus – soient les trois noyaux principaux du secteur de la construction dans la région. Nous pouvons constater aussi cinq ZTEF où l'emploi dans la construction est relativement plus élevé : Chablais – 9,5 %–, Forez –8,6 %–, Isère Rhodanienne – 10,3 %–, l'Ardèche Méridionale et le Sud de la Drôme – environ 8,6 %.

Enfin, le grand secteur tertiaire, très hétérogène comme nous constaterons plus loin, emploie en 2006 71,8 % des travailleurs de la région, contre 61,2 % en 1999. Dans la carte suivante nous pouvons observer dans des sphères le nombre total des salariés dans chaque ZTEF et par couleurs le taux d'emploi dans chacune d'elles.

Carte 3 : Effectifs et poids relatif de l'emploi tertiaire selon ZTEF de la région Rhône-Alpes



Source : Helleringer (2010)

Le Grand Lyon est la ZTEF où le poids relatif des secteurs tertiaires est le plus élevé, c'est-à-dire 86,2 % en 2006 – 275 500 effectifs–, contre 74 % en 1999. Le Forez et l'Ardèche Verte, avec des taux d'environ 59 %, sont les zones où l'emploi tertiaire est moins présent – 49 % et 52 %, respectivement, en 1999. En plus du Grand Lyon, le Bassin Grenoblois – 203 200 effectifs, 76,3 % du total–, le Genevois-Haut Savoyard – 75,6 %–, le Bassin d'Albertville – 78,8 %– et l'Espace Métropole Savoie – 75,2 %– sont les ZTEF où le taux d'emploi tertiaire est plus élevé. Dans l'absolu le Grand Lyon a créé 39 900 emplois supplémentaires dans le tertiaire depuis 1999, contre presque 30 000 dans le Bassin de Grenoble, autant que dans l'Est Lyonnais. 6 200 nouveaux emplois tertiaires autour d'Albertville et 12 600 dans la métropole savoyarde. La création d'emplois tertiaires dans notre période est aussi forte dans les autres ZTEF, comme le montrent les exemples des 7 000 emplois supplémentaires dans le Forez et des 2 000 en Ardèche Verte.

Les formes particulières d'emploi ont aussi une incidence assez inégale selon les ZTEF. L'emploi en CDD touche 9,7 % de la population en activité, et il est relativement plus présent dans le Sud et le Nord-Ouest de la région, les zones de Maurienne – 19,8 %– et le Bassin d'Albertville –

27 %– ayant les taux d'employés en CDD les plus élevés. Les zones d'incidence de l'emploi intérim – 2,5 % des personnes en activité dans la région– sont plus concentrées sur le Centre et le Nord-Ouest, à l'exception du Grand Lyon. Au total toutes les ZTEF ont des taux d'emploi en intérim entre 1,3 % et 4 % des personnes en activité. Enfin, 19,6 % des travailleurs en activité ont un emploi à temps partiel en 2006, contre 20 % en 1999. 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Même si la part relative du temps partiel a légèrement diminué, en restant relativement stable, les femmes représentaient 84 % des temps partiels en 1999, ce qui montre que le temps partiel augmente chez les hommes et reste stable chez les femmes.

Le nombre de chercheurs d'emploi de moins de 26 ans se réduit fortement dans la période considérée, de 33 %. Les trois Zones d'Emplois (INSEE) où sont concentrés ces jeunes chômeurs sont Lyon – 8 000 DEFM en 2006, avec une réduction de 3 000 depuis 1999 –, Saint-Étienne – 2 800, avec 1 300 en moins– et Grenoble – 2 800, avec 1 700 de moins. Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans se concentrent dans les mêmes zones, avec une chute globale des personnes dans cette situation de presque 40 % entre 1999 et 2006. Nous constatons à Lyon 6 700 demandeurs d'emploi dans cette tranche d'âge en 2006– 4 500 de moins qu'en 1999–, 2 100 à Grenoble – 1 600 de moins– et 2 300 à Saint Étienne – 1 400 de moins.

2.5 – Les jeunes et l'emploi

Enfin, nous allons finir cette deuxième partie avec des données plus spécifiques sur les jeunes, issues de différents travaux. Bonnet (2006) constate la présence de 380 100 jeunes salariés de 15 à 30 ans dans les secteurs privés et semi-publics en 1999. 24 % – 91 550– d'entre eux occupaient leur premier emploi⁷⁶. Le tertiaire regroupe 61 % des premiers emplois en Rhône-Alpes – majorité des jeunes–, contre 65 % dans l'ensemble de la France. Le commerce – 17 % – les services aux entreprises (hors intérim) – 13 % – et l'ensemble "éducation, santé, action sociale, administration" – 12 %– constituent la moitié de cette insertion des jeunes dans l'économie tertiaire. L'étude souligne que « *l'externalisation de certaines tâches administratives telles que la comptabilité, la gestion des ressources humaines, constitue également une occasion favorable d'embauche pour de nombreux jeunes débutants.* ». Elle montre que les services aux entreprises ont une augmentation de leur part dans l'emploi des jeunes au bout de 3 ans d'activité qui atteint 16 %. Les services aux particuliers

⁷⁶ Le premier emploi est considéré comme celui qui marque le début de la vie "stable" des jeunes. Ne sont pas pris en compte les emplois saisonniers, les "petits boulots" d'étudiants, les stages et autres occupations professionnelles de moins de deux heures par semaine ou moins de trois mois de durée.

sont aussi une source d'emploi pour 12 % des débutants. Ce dernier secteur a le plus d'écart avec son poids global dans l'emploi de la région – 5 . Le secteur industriel recrute davantage de débutants en Rhône-Alpes qu'en France – 13 % contre 11 %. Toujours selon cette étude 22 % des débutants travaillaient en statut intérimaire en 1999, les missions d'intérim s'exerçant en majorité dans l'industrie.

Toujours selon cette étude (Bonnet, 2006), l'observation longitudinale des jeunes entrant dans le monde du travail en 1999 permet de constater qu'au bout de trois ans 49 % ont eu des « parcours stables » – définis comme l'obtention de contrats de plus de 9 mois pendant plus de 80 % de leurs trois premières années⁷⁷. 13 % ont eu un début de carrière fortement marqué par l'intérimaire, avec 30 % d'entre eux qui demeurent dans ces conditions trois ans après leur entrée. 11 % ont eu des carrières où prédominait le temps partiel. Ce sont plus souvent des femmes, le plus souvent dans les secteurs du commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et l'éducation-santé-action sociale-administration. Seulement 8 % sont considérés comme ayant une mobilité professionnelle, même si la moitié d'entre eux n'a plus d'emploi trois ans après leur entrée dans le monde du travail rémunéré. Enfin 19 % ont un parcours marqué par une forte instabilité, dont 70 % affichant une sortie de l'emploi vers le chômage au cours de la première année.

Le temps partiel est beaucoup plus fréquent lors du premier emploi – 39 % des cas– que dans l'ensemble des emplois – 19 %. Le salaire horaire net moyen au premier emploi était en 1999 de 6,0 euros et le salaire net mensuel a un montant médian de 840 euros. La progression de ces nouvelles générations dans les professions intermédiaires est aussi à noter : 21 % des jeunes dans le champ de cette étude entrent en emploi dans cette catégorie et ils sont 35 % à être dans des professions intermédiaires au bout de trois ans. Cette étude (Bonnet, 2006) conclut : *« si, en Rhône-Alpes, les conditions d'insertion des jeunes dans le monde du travail sont marquées par des durées d'emploi plutôt courtes, un temps partiel fréquent, une mobilité élevée, un salaire net mensuel d'un niveau moyen, il faut noter que le taux de chômage des jeunes de 15 à 30 ans, 17 %, est moins élevé que dans d'autres régions »*.

Concernant moins notre objet d'étude, Domenge (2009) montre les migrations résidentielles en Rhône-Alpes comparativement à la France entre 2002 et 2006, et constate l'accueil dans la région de 324 000 nouveaux habitants dépassant l'âge de 4 ans et le départ de 280 000 rhônalpins dans d'autres régions françaises, ce qui donne un solde des migrations internes positif de 44 000

⁷⁷ Nous pouvons trouver la même constatation dans une étude comparative pour l'ensemble de régions en France dans Warzée (2006).

personnes.

Par groupe d'âge les départements de l'Ain, l'Ardèche et la Drôme ont des taux annuels de migrations nets négatifs pour les jeunes de 18 à 24 ans, alors que l'Isère et le Rhône montrent des résultats positifs d'arrivée des jeunes. Cet effet s'inverse pour le solde migratoire des plus de 40 ans, en étant positif pour les trois premiers départements et négatif pour les deux derniers. En plus de l'effet des pôles universitaires de ces deux départements, ils recevaient aussi des populations de 25-39 ans, effet qui est sûrement lié aux possibilités d'emploi présentes sur ces zones métropolitaines. Enfin, cette étude montre l'arrivée de l'étranger de 96 800 personnes de 5 ans et plus entre 2002 et 2006. La Haute-Savoie s'ajoute au Rhône et à l'Isère dans la concentration de cette population arrivant.

Une étude plus récente (Bernert, 2010) comptabilise 1 165 000 jeunes de 15 à 29 ans en Rhône-Alpes, représentant 19,3 % de la population. Depuis 1999, le nombre de jeunes a augmenté de 5 300, faisant de Rhône-Alpes une des seules régions où leur nombre n'est pas en baisse. En raison de la concentration des jeunes de 18 à 24 ans sur les villes offrant des établissements de l'enseignement supérieur dans le Rhône, l'Isère et la Loire, 83 % de l'ensemble des jeunes de 15 à 29 ans résident dans une aire urbaine. 58 % des jeunes sont actifs, avec une progression entre 8 % chez les 15 à 17 ans et presque 90 % au-delà de 25 ans. Selon cette étude les jeunes inactifs sont presque tous inscrits dans un établissement d'enseignement.

Les formes précaires d'emploi sont répandues chez les jeunes. Le contrat d'apprentissage se développe, parce qu'il a augmenté de 62 % entre 1999 et 2006. Si l'apprentissage est la forme d'emploi la plus courante pour les plus jeunes actifs de 15 à 17 ans, les CDD sont plus courants chez ceux de 18 à 24 ans (23 % dans cette situation contre 9 % de l'ensemble des salarié-e-s). Enfin, les jeunes de 25 à 29 ans se rapprochent des données globales d'emploi dans la région, avec moins d'emplois non salariaux que pour les plus âgés. La part des titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat pour les 25 à 29 ans passe de 54 % en 1999 à 68 % en 2006, même si, toujours selon cette étude, « *beaucoup d'entre eux éprouvent des grandes difficultés à valoriser leur diplôme sur le marché du travail et occupent un emploi sans rapport avec le niveau de qualification obtenu* ».

Enfin, la plus récente des études sur l'emploi des jeunes en Rhône-Alpes dont nous disposons au moment de la rédaction (Jakse et Maillé, 2012) croise des données issues de différentes sources : *Recensement de la Population 2008*, les DADS et l'*Enquête Génération 2004* du CEREQ. Selon la

première de ces sources, parmi les 800 000 jeunes de 15 à 24 ans révolus en Rhône-Alpes, 54 % sont en formation initiale, 34 % en emploi (très majoritairement salarié), 7 % au chômage et 4 % « inactifs » au sens statistique. 58 % des jeunes actifs de 15 à 25 ans sont concernés par les formes particulières d'emploi, avec une participation des jeunes plus élevée que pour autres groupes d'âge sauf pour les emplois à temps partiel. Également, 70 % des sortants de la formation initiale en 2004 sont embauchés sur des contrats courts. 60 % sont toujours dans ces modalités d'embauche trois ans après. En plus, sur les 50 % qui ont eu un CDI au moins dans un moment sur ces trois ans, 35 % d'entre eux l'ont quitté pour des raisons diverses, les démissions dominant largement parmi les différents motifs de rupture (68 % des fin CDI sur la Génération 2004 du CEREQ).

Cet étude montre aussi que les mesures d'emploi fondées sur la réduction des cotisations sociales jusqu'à 1,6 fois le SMIC concernent principalement les jeunes (presque tous les jeunes ont des salaires en dessous de ce seuil) , qui sont presque 90 % touchés par ces dispositifs d'exonération des charges patronales. L'examen des DADS sur longue période – entre 1962 et 2008– nous montre que la faiblesse des salaires des jeunes est un effet croissant. Depuis 1980 le salaire annuel moyen des jeunes jusqu'à 25 ans augmente son écart par rapport aux groupes d'âge de plus de 50 ans. Ensuite, nous allons regarder plusieurs de ces effets dans une période plus courte d'observation, dans tout un ensemble d'opérations statistiques descriptives qui vont nous donner une approche plus détaillée des conditions d'emploi par groupes d'âge et de sexe selon la base de micro-données de la DADS-salaires.

3 – Analyse des conditions d'emploi des salarié-e-s par la DADS : La place des groupes d'âge

3.1 – Effectifs et salaires horaires par sexe et par groupes d'âge

Comme nous l'avons montré dans la première section de ce chapitre, la base de données « DADS-salaires » de l'INSEE comprend 106 609 hommes et 83 336 femmes en 2007 ayant un emploi sur la région Rhône-Alpes. Ces deux échantillons sont largement représentatifs des 1 279 308 hommes et des 1 060 032 femmes ayant eu au moins un contrat de travail salarié tout le long de l'année 2007. L'observation des effectifs de l'emploi nous montre une tendance croissante du volume des personnes employées, parce qu'elles étaient 1 208 906 hommes et 916 107 femmes salarié-e-s en 1999. Cette évolution fait passer la participation globale des femmes dans les relations salariales de la région, de 43,1 % en 1999 à 45,3 % en 2007, parce que les effectifs employés dans l'économie augmentent de 70 402 hommes et 143 925 femmes salarié-e-s de plus dans notre période d'observation. Avant d'arriver à une lecture plus innovante et approfondie des données⁷⁸, nous allons commencer ici par une mise en relation des indicateurs statistiques les plus simples, avec l'objectif de clarifier notre choix analytique et de donner un premier cadre de compréhension de nos résultats.

Dans les deux prochains tableaux nous analysons un des indicateurs centraux sur lequel est fondée notre analyse : les salaires horaires nets, à prix constants 2007. Nous allons démontrer la pertinence d'observer les salaires horaires médians et quartiles, et non les moyennes. Les moyennes – souvent utilisées dans l'observation des revenus – ne donnent pas une mesure des évolutions salariales d'une bonne partie des employé-e-s. Une augmentation des hautes rémunérations⁷⁹ nous amène à surestimer ces évolutions, sans qu'elles aient une signification pour une grande partie de la population travaillante.

Dans le Tableau 1 sur les conditions d'emploi des hommes, nous pouvons comparer les montants des salaires médians et quartiles avec les moyennes⁸⁰, ce qui nous donne des écarts non négligeables et croissants avec l'âge. En plus, cette comparaison nous donne une mesure de

⁷⁸ Dans les sections 3 et 4 de ce chapitre, nous allons dépasser certaines limites que présentent aussi les médians et les quartiles, pour en arriver à une observation plus dynamique des conditions d'emploi, fondée sur la décomposition des sous-segments d'âge et de sexe selon leurs distribution par tranche de salaire horaire.

⁷⁹ Nous avons observé dans la troisième section du deuxième chapitre que la forte montée des salaires du 99ème centile ou des secteurs comme les activités financières et la publicité vont gonfler les salaires moyens qui sont calculés dans une bonne partie des études sur les salaires (Cette et Sylvain, 2009).

⁸⁰ Pour le calcul de ces moyennes, il faut rappeler que les hauts salaires sont sous-estimés dans notre observation des DADS, tel que nous l'avons expliqué dans la section 1 de ce chapitre. Cette sous-estimation montre à quel point l'analyse par des moyennes ne rend pas visible la réalité des segments larges de la population salariée.

l'opposition entre ces deux indicateurs, parce que l'évolution des salaires horaires avec l'âge ont tendance à stagner pour les médians et quartiles 1, pendant que les moyennes et quartiles 3 ont des augmentations bien plus notables :

Tableau 1 : Effectifs et Salaires horaires nets médians, quartiles et moyens des HOMMES. Par groupes d'âge, en 2007 et en évolution depuis 1999⁸¹

Hommes-2007 Groupe d'âge	Salaire horaire net*					Évolutions 2007-1999				
	N	Médian	Moyen	p.25	p.75	N	Médian	Moyen	p.25	p.75
(0,19]	60.132	5,92	5,86	3,76	7,70	850	-0,36	-0,84	0,02	-0,82
(19,23]	124.344	8,00	8,05	6,83	9,15	17.902	0,30	-0,28	0,73	-0,97
(23,27]	136.908	9,12	9,76	7,84	10,85	888	0,70	0,67	1,08	-0,61
(27,31]	124.704	9,99	11,30	8,32	12,25	-15.839	0,49	1,22	0,92	0,24
(31,35]	130.704	10,56	12,46	8,74	14,23	-10.118	0,74	1,07	0,85	-0,06
(35,39]	134.196	11,12	16,32	9,09	14,81	5.088	0,41	4,51	0,82	-0,45
(39,43]	131.148	11,58	13,27	9,26	15,18	14.110	0,04	0,50	0,71	-0,08
(43,47]	118.992	12,05	13,59	9,31	17,89	1.191	0,28	0,71	0,51	2,27
(47,51]	110.172	12,06	13,83	9,41	18,16	-2.928	0,29	0,42	0,39	2,29
(51,55]	103.416	12,12	14,11	9,61	18,59	14.532	0,28	0,57	0,37	1,59
(55,59]	72.756	13,10	15,94	9,91	20,22	25.620	1,97	4,13	2,05	3,41
(59,107]	31.836	12,72	18,45	8,92	20,41	19.106	0,07	-10,79	0,67	-1,40
Total	1.279.308	10,41	12,51	8,21	14,38	70.402	0,66	1,16	0,79	0,15

*Euros à prix constants 2007/DADS

Par groupes d'âge, nous pouvons constater que, pour les plus jeunes hommes en emploi, la tendance à la stagnation des salaires entre 1999 et 2007 se trouve aussi dans la moyenne, et pas seulement dans la médiane et le quartile 3⁸². Par contre, cette évolution nous montre une modération ou stagnation des salaires horaires plus générale des médians et quartiles 1. Ces évolutions ne dépassent pas un euro pour la plus part des sous-groupes, sauf ceux de 55 à 59 ans. À l'inverse, les salaires horaires quartile 3 baissent dans notre période pour les jeunes et augmentent notablement pour les salariés plus âgés. Nous constatons ici une modération salariale pour une partie large des salariés, ainsi qu'une tendance à « l'égalisation par le bas » entre ceux de moins de 40 ans – du au rapprochement entre quartile 3 et les autres. Par contre, l'augmentation des quartiles 3 des salariés entre 43 et 59 ans permet de constater l'existence d'un segment d'au moins 25 % des hommes salariés exclus de la tendance générale à la stagnation.

⁸¹ Dans le tableau 2 et 3 l'information s'exprime comme il suit : « En 2007 le salaire horaire net médian des 60.132 hommes salariés en Rhône-Alpes entre 16 et 19 ans est de 5,92 euros l'heure. En évolution depuis 1999, cette médiane a baissé de 0,36 euros depuis 1999, où le salaire horaire médian médiane – à prix constants 2007 – des 59 282 jeunes hommes de cet âge salariés dans la région – 850 de moins qu'en 2007 – était de 6,28 euros l'heure. »

⁸² Cet effet est la conséquence d'une meilleure estimation des salaires moyens des jeunes, par rapport aux personnes plus âgées pour lesquels les hauts salaires ne sont pas correctement observés.

En mettant l'accent sur 2007 – et avant d'approfondir cette analyse en comparaison avec les femmes dans les Graphiques 5, 6 et 7–, nous pouvons constater le fort écart dans les perspectives de carrière salariale après la jeunesse, d'augmentation de salaire avec l'âge⁸³, qui est faible ou inexistante pour les médians et les premiers quartiles, d'un côté, pendant que l'augmentation avec l'âge continue pour les salaires moyens et les troisièmes quartiles, de l'autre.

Ensuite, pour les femmes, en observant dans le Tableau 2 les salaires horaires, nous pouvons constater les mêmes contradictions dans l'écart entre médians et moyens et leur perspective d'augmentation avec l'âge que pour les hommes. Mais nous pouvons noter que ces écarts entre indicateurs sont moins marqués, en raison de la position relative de plus bas salaires que les femmes occupent dans l'ensemble de la distribution :

Tableau 2 : Effectifs et Salaires horaires nets médians, quartiles et moyens des FEMMES. Par groupes d'âge, en 2007 et en évolution depuis 1999

Femmes-2007 Groupe d'âge	Salaire horaire net*					Évolutions 2007-1999				
	N	Médian	Moyen	p.25	p.75	N	Médian	Moyen	p.25	p.75
(0,19]	35.856	6,47	6,14	4,42	7,73	3.230	-0,42	-1,32	-0,97	-1,34
(19,23]	109.224	7,50	7,59	6,39	8,56	20.213	0,07	-0,56	0,42	-1,26
(23,27]	113.256	8,43	8,96	7,29	10,17	3.561	0,82	0,78	1,11	0,32
(27,31]	99.996	9,19	10,01	7,76	11,38	-6.269	0,94	1,50	1,25	0,72
(31,35]	102.204	9,31	11,27	7,83	12,06	-656	0,67	2,18	1,06	0,54
(35,39]	108.816	9,47	11,08	8,02	12,06	7.049	0,34	1,39	1,00	0,29
(39,43]	110.940	9,47	10,96	7,98	12,15	15.297	-0,12	1,01	0,61	0,06
(43,47]	108.672	9,72	15,50	8,08	12,42	18.721	0,14	5,35	0,74	0,34
(47,51]	98.592	10,00	11,37	8,12	13,29	14.485	0,41	0,83	0,72	0,96
(51,55]	84.156	10,31	11,88	8,20	13,72	22.435	0,72	1,56	0,79	0,97
(55,59]	63.360	10,41	12,04	8,21	14,33	31.115	1,52	2,63	1,55	2,48
(59,107]	24.960	10,41	12,87	8,21	14,81	14.745	0,86	1,72	0,97	1,86
Total	1.060.032	9,15	10,88	7,52	11,99	143.925	0,62	1,60	0,92	0,23

*Euros à prix constants 2007/DADS

Si les inégalités entre les hommes et les femmes sont fortes et évidentes, dans ce tableau nous pouvons constater que la perspective d'augmentation du salaire horaire avec l'âge est pratiquement inexistante pour au moins 50 % des femmes, pendant que les salaires moyens ont un peu plus de progression avec l'âge. Comme pour les hommes, les jeunes femmes ont des évolutions des médianes/quartiles et des moyennes – dans notre période d'observation entre 1999 et 2007– qui sont très limitées. La modération ou stagnation salariale est la norme pour une bonne partie des femmes,

⁸³ Notre grille de lecture de ces perspectives d'augmentation de salaire avec l'âge est fondée sur des données statiques, sans possibilité de suivre les salarié-e-s ou les cohortes dans le temps. Nous ne savons pas non plus si ces expectatives – fondées sur le regard actuel des jeunes sur les salaires à attendre en regardant ceux des plus âgés– seront reproduits dans les années à venir.

même si nous pouvons remarquer une certaine amélioration des salaires horaires quartile 1 des femmes entre 24 et 39 ans⁸⁴.

Dans la comparaison des moyennes et médians en 2007, nous pouvons constater que le salaire horaire médian et quartile 1 ont une perspective d'augmentation avec l'âge pour les moins jeunes femmes entre 24 et 35 ans, pour rester après sans perspectives d'augmentation très importantes pour le reste de leurs perspectives de carrière, ce qui nous donne un autre élément d'analyse qui sera structurant dans nos observations ultérieures.

Ces comparaisons entre indicateurs différents nous permettent d'affirmer la pertinence de notre choix pour les salaires horaires nets, en regard décomposé et sans utiliser plus longtemps les moyennes pour des questions déjà expliquées. En plus des médians et ses quartiles, déjà présents comme indicateurs pour observer les conditions d'emploi, nous allons aussi découper des sous-segments d'âge et de sexe par tranche salariale, en regardant la recomposition de chacun de ces groupes de salarié-e-s selon leur arrivée plus ou moins fréquente à des tranches de salaire horaire intermédiaires ou supérieur – voir section 3.3–. Ce choix analytique sera structurant de toute l'observation de données que nous allons réaliser dans toute cette deuxième partie de la thèse.

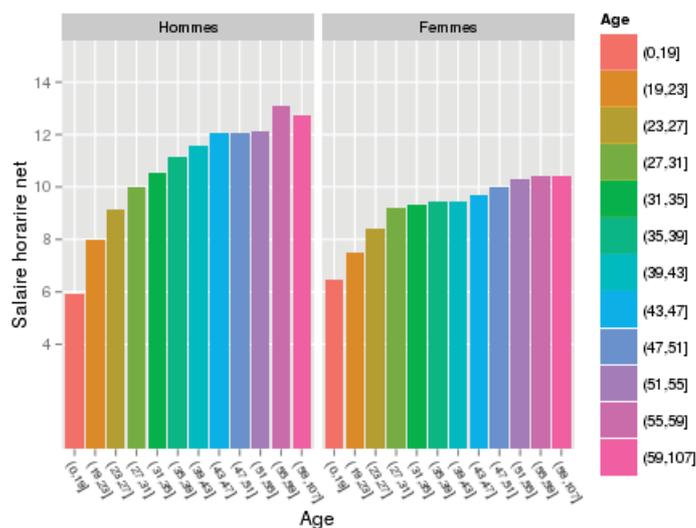
Pour finir cette première section d'analyse globale des rémunérations salariales, nous pouvons constater dans les graphiques suivants – avec l'appui des Tableaux 1 et 2– deux aspects structurants des relations d'emploi segmentées, en Rhône-Alpes mais aussi ailleurs : l'écart salarial entre les hommes et les femmes et la segmentation par quartile et par sexe dans les perspectives d'augmentation de la rémunération horaire avec l'âge⁸⁵.

Dans le Graphique 5 nous avons les salaires horaires nets médians en 2007, par sexe et par groupe d'âge. Nous pouvons constater que l'écart entre les hommes et les femmes est plus faible pour les jeunes, et il augmente avec l'âge en dépassant le deux euros d'écart par heure pour les salarié-e-s médians de plus de 39 ans.

⁸⁴ Cette évolution est liée à la baisse globale des plus bas salaires en dessous de 7 euros l'heure dans la distribution en 2009, par rapport à 1999, comme nous le verrons dans la troisième sous-partie de cette section (dans le graphique 9, notamment)

⁸⁵ Voir notes précédentes.

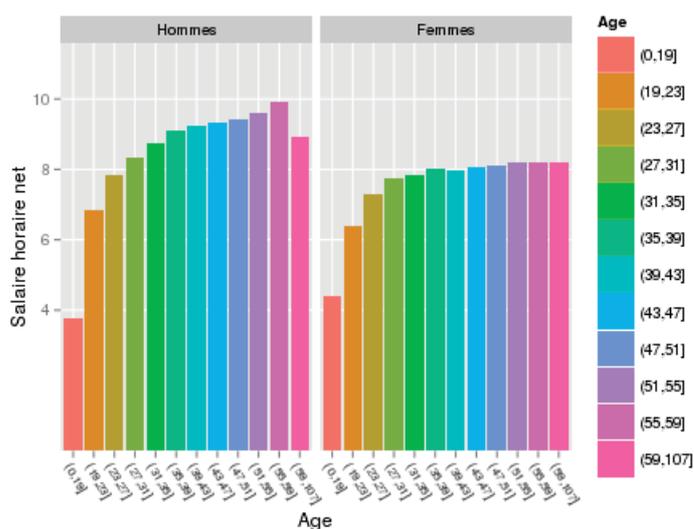
Graphique 5 : Salaires horaires Médians par groupes d'âge et par sexe, en 2007



En plus de ces écart entre les hommes et les femmes médians de chaque groupe d'âge, nous pouvons aussi remarquer – dans un regard statique qui ne permet pas des prévisions sur l'avenir– une faible perspective d'augmentation du salaire horaire avec l'âge pour au moins 50 % des femmes, la progression de la médiane entre les salariées de 28 ans et celles les plus âgées étant de moins de 1,25 euros nets l'heure. Cette progression est de plus de 3,1 euros l'heure pour les salaires médians des hommes des mêmes groupes d'âge en 2007.

Cette segmentation par sexe trouve des écarts plus faibles entre les hommes et les femmes quartile 1 – Graphique 6–, ce qui nous permet d'observer un quart large de la population salariée – des hommes et des femmes – qui ne dépassent pas le seuil de 10 euros l'heure tout au long de leurs carrières.

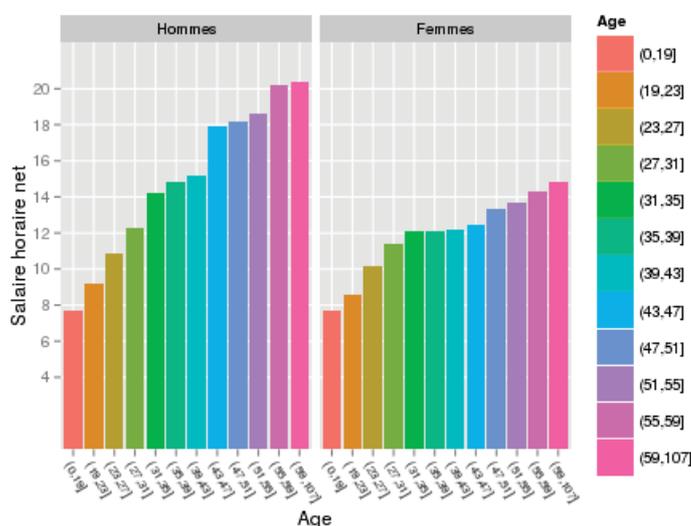
Graphique 6 : Salaires horaires Quartile 1 par groupes d'âge et par sexe, en 2007



Cette composition des quartiles 1 par sexe et groupe d'âge, nous montre en tout cas un écart importante aussi pour ces segments les plus faiblement rémunérées, la perspective d'augmentation du salaire horaire entre ceux et celles de 28 ans à 31 ans étant bien plus importante pour les hommes – 1,6 euros l'heure – que pour les femmes – 0,45 euros l'heure.

Les écarts plus étroits constatés dans les inégalités internes par sexe et par groupe d'âge des salaires horaires quartile 1, s'amplifient bien plus au-delà des salaires médians pour les quartiles 3 de chaque sous-groupe. Comme nous pouvons le constater au Graphique 7, la segmentation entre l'homme et la femme médiane dans chaque groupe d'âge reste dans un écart faible en dessous d'un euro l'heure jusqu'aux 31 ans, pour augmenter ensuite progressivement et dépasser 5,5 euros l'heure pour les plus de 55 ans.

Graphique 7 : Salaires horaires Quartile 3 par groupes d'âge et par sexe, en 2007



Également, la tendance observée dans les perspectives d'augmentation avec l'âge des salaires horaires médians, se renforce notablement pour les quartiles 3, cette progression étant entre 31 ans et fin carrière de moins de 3,5 euros l'heure pour les femmes – de 11,4 à 14,8 euros l'heure, contre plus de 8 euros l'heure pour les hommes – de 12,25 à 20,4 euros l'heure.

En plus des baisses des salaires des jeunes – ce qui sera mieux abordé dans la quatrième sous-section – nous avons pu faire de premiers constats sur des tendances plus larges des relations d'emploi, dans la grille de la segmentation par sexe et par groupe d'âge. Les salaires médians et les quartiles ont été à une époque la grille de notre analyse pour comprendre la distribution des salaires dans l'économie rhônalpine (López-Pérez et Zubiri-Rey, 2010a ; 2010b ; 2012). Pour la suite, nous abandonnons cette méthode et sa déclinaison par secteurs, avec l'intention de développer une approche croisée et progressive, fondée sur l'incidence des tranches de salaire dans chaque de ces groupes d'âge et de sexe, ce qui fait l'objet de nos prochaines parties. Nous allons intégrer pour ceci la stabilité de l'emploi et le découpage de chaque sous-groupe d'âge et de sexe par tranches salariales – approche bien plus puissante que le regard pointé de ces trois cas-types –, ce qui nous permettra de continuer à développer notre argumentation.

3.2 – Analyse des taux de stabilité

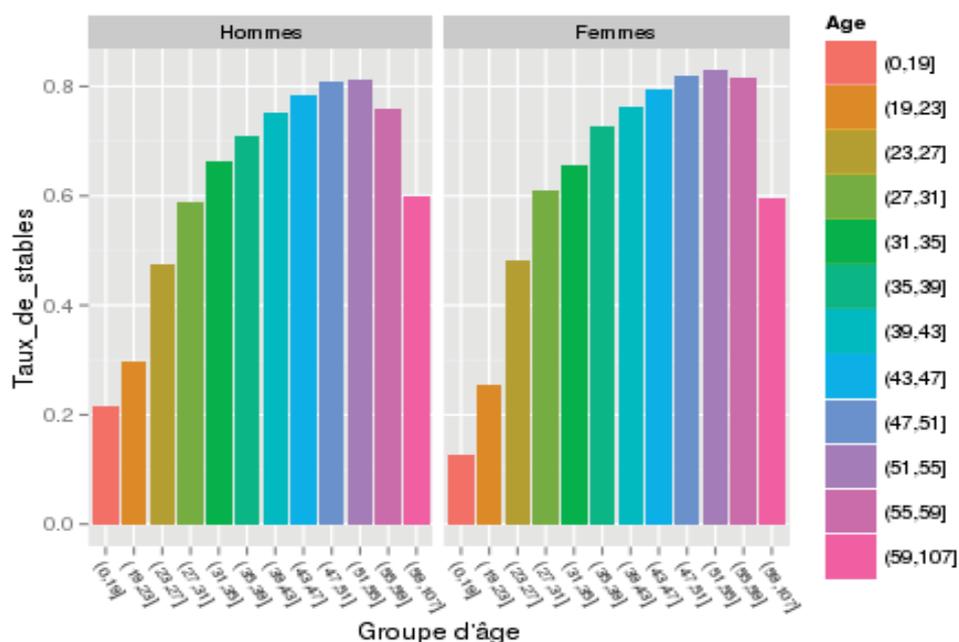
L'incidence de l'instabilité dans les relations d'emploi est l'autre aspect de la précarisation des conditions d'embauche des salarié-e-s qui nous voudrions relever dans notre analyse. Ce manque de stabilité est, pour les jeunes, lié aux difficultés de l'entrée des nouvelles générations dans le monde du travail salarié (Fondeur, 1999 ; Lefresne, 1999), ce qui donne une mesure de leurs relations sporadiques, saisonnières ou permanentes mais instables avec l'emploi, avec un prolongement ou un retour récurrent à des périodes d'étude, formation ou chômage, pour certains, ou au moins des renégociations des conditions d'emploi au moins une fois par an, ce dernier aspect étant retenu dans notre observation pour considérer un salarié-e instable. Sur une mesure des flux d'entrée et de sortie – les taux de rotation –, l'analyse du CERC (2005), Petit (2006) et INSEE-Rhône-Alpes (2008b) nous permet de voir une augmentation des embauches et des fins de contrat par rapport à l'ensemble d'effectifs salarié-e-s en France. Cette méthode diffère de ce que nous utilisons ici pour Rhône-Alpes, qui repose sur la stabilité du lien toute au long de l'année d'un-e salarié-e-s dans un même poste, ce qui exclut le renouvellement des contrats, qui font l'objet de sortie suivie d'une entrée, pour un même poste.

Pour ce qui concerne l'analyse spécifique des conditions d'emploi des jeunes, il ne faut pas négliger que l'on considère comme instables des emplois qui débutent ou arrivent à terme au long

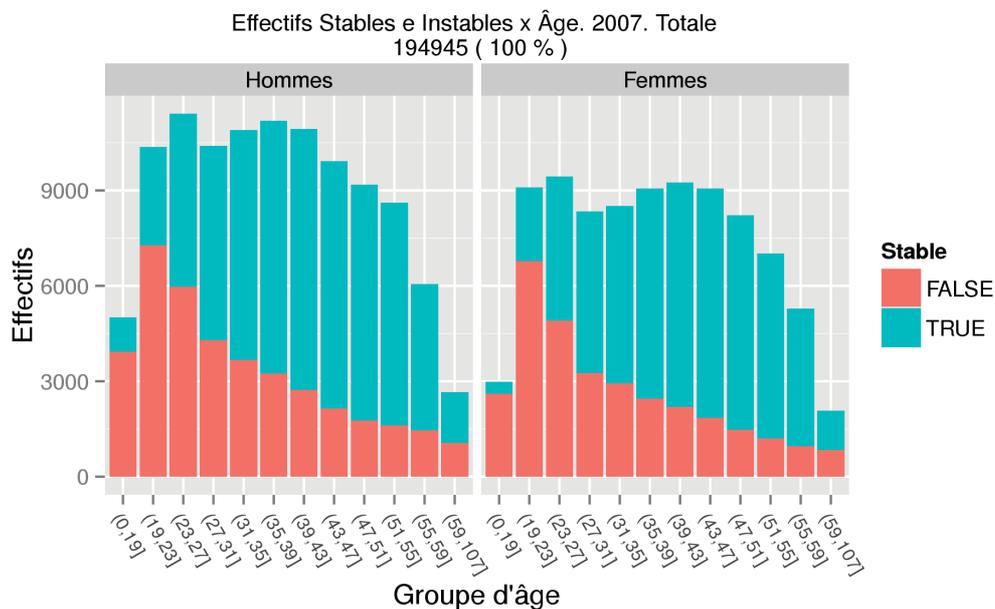
de l'année observée, qui ne sont donc pas occupés 365 jours dans l'année et impliquent au moins une négociation dans l'année des conditions d'emploi de la personne salariée. Ce sont, en partie, ceux ayant commencé après le début de l'année observée, encore en cours au 31 décembre. Nous n'avons pas d'information concernant leur durée dans la période suivante. Certains de ces postes peuvent être issus d'une première recherche d'emploi, et peuvent se trouver dans des perspectives de continuation en conditions stables.

Nous pouvons observer, dans le Graphique 8, qu'une bonne partie de ces jeunes salarié-e-s vont continuer à avoir une relation instable avec l'emploi pendant leurs années de jeunesse, souvent retardées, et au-delà de cette période pour certaines parties croissantes de la population.

Graphique 8 : Taux de stabilité⁸⁶ par sexe et par groupe d'âge en 2007



⁸⁶ Comme nous avons détaillé dans la première section de ce chapitre, le taux de stabilité est composé par la part des salarié-e-s ayant un emploi dans le même établissement tout au long de l'année observé.



Si les taux de stabilité des jeunes de 16 à 24 ans sont très bas, ceux des personnes employées entre 24 et 31 ans sont encore assez bas, plus pour les hommes que pour les femmes, ce qui nous montre des évidences sur l’allongement des périodes d’instabilité qui sont, pour certains cas, l’horizon pour l’ensemble de leur carrière dans l’emploi. Seulement 47,6 % des hommes et 48,1 % des femmes entre 24 et 27 ans et 58,8 % des hommes et 61 % des femmes entre 28 et 31 ans sont dans des postes stables tout au long de l’année 2007, ce qui laisse des parties larges et croissantes des « moins jeunes » dans des contraintes de négociation de leurs conditions d’emploi au moins une fois dans l’année. Dans le groupe d’âge entre 32 et 35 ans les taux de stabilité arrivent en 2007 à 66,3 % pour les hommes et à 65,7 % pour les femmes, ce qui implique une entrée dans l’âge adulte de plus de 1/3 d’entre eux et elles sur des conditions d’emploi instables.

Il faut remarquer – aussi par l’appui des Tableaux 3 et 4– une certaine augmentation de la stabilité des plus jeunes, même si ils restent dans des taux de stabilité très faibles. Le taux de stabilité se réduit, par contre, dans les groupes d’âge des moins jeunes (entre 24 et 35 ans), ainsi que plus légèrement pour des âges plus intermédiaires, pour lesquels est supposée une relation plus durable avec le monde du travail. Pour tous ces groupes d’âge la sortie d’un poste, par licenciement ou par la fin du contrat amenant à un changement d’établissement, est plus liée que pour les jeunes à un manque certain de stabilité.

Tableau 3 : Effectifs et taux de Stabilité des HOMMES et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999

Taux de stabilité – Hommes				
Age	Effectifs	2007	1999	Effectifs
(0,19]	60.132	21,0%	18,9%	59.282
(19,23]	124.344	29,8%	24,9%	106.442
(23,27]	136.908	47,6%	48,2%	136.020
(27,31]	124.704	58,8%	62,3%	140.543
(31,35]	130.704	66,3%	69,8%	140.822
(35,39]	134.196	71,1%	73,4%	129.108
(39,43]	131.148	75,0%	76,3%	117.038
(43,47]	118.992	78,4%	79,6%	117.801
(47,51]	110.172	80,7%	81,7%	113.100
(51,55]	103.416	81,3%	79,4%	88.884
(55,59]	72.756	76,1%	76,0%	47.136
(59,107]	31.836	59,7%	58,9%	12.730
Totale	1.279.308	63,3%	64,0%	1.208.906

Tableau 4 : Effectifs et taux de Stabilité des FEMMES par groupe d'âge, en 2007 et en 1999

Taux de stabilité – Femmes				
Age	Effectifs	2007	1999	Effectifs
(0,19]	35.856	12,6%	11,6%	32.626
(19,23]	109.224	25,5%	22,4%	89.011
(23,27]	113.256	48,1%	48,3%	109.695
(27,31]	99.996	61,0%	62,1%	106.265
(31,35]	102.204	65,7%	70,5%	102.860
(35,39]	108.816	72,9%	73,2%	101.767
(39,43]	110.940	76,2%	77,8%	95.643
(43,47]	108.672	79,5%	78,8%	89.951
(47,51]	98.592	82,1%	82,4%	84.107
(51,55]	84.156	82,8%	83,6%	61.721
(55,59]	63.360	81,7%	82,7%	32.245
(59,107]	24.960	59,4%	62,7%	10.215
Totale	1.060.032	64,4%	64,3%	916.107

Nous pouvons aussi observer dans ces tableaux que les taux de stabilité sont plus élevés pour les groupes d'âge au-dessus de 35 ans, particulièrement les hommes – 81,3 % – et les femmes – 82,8 % – entre 52 et 55 ans. Enfin de carrière, les salarié-e-s qui sont toujours en emploi après 59 ans voient leur stabilité tomber de façon importante, ce qui en plus de se renforcer dans notre période, se montre comme un fait structurel qui peut être en partie lié à la sortie définitive de l'emploi par accès à la retraite.

Au-delà de la forte instabilité des jeunes et une partie non négligeable des moins jeunes – effets qui permettent de constater des difficultés croissantes pour une entrée stabilisante des nouvelles générations dans le monde du travail– il faut souligner que les taux de stabilité des hommes et des femmes des âges intermédiaires ne sont pas à la hauteur de ce que nous pourrions déduire d'une analyse « plus classique » de la temporalité dans l'emploi⁸⁷.

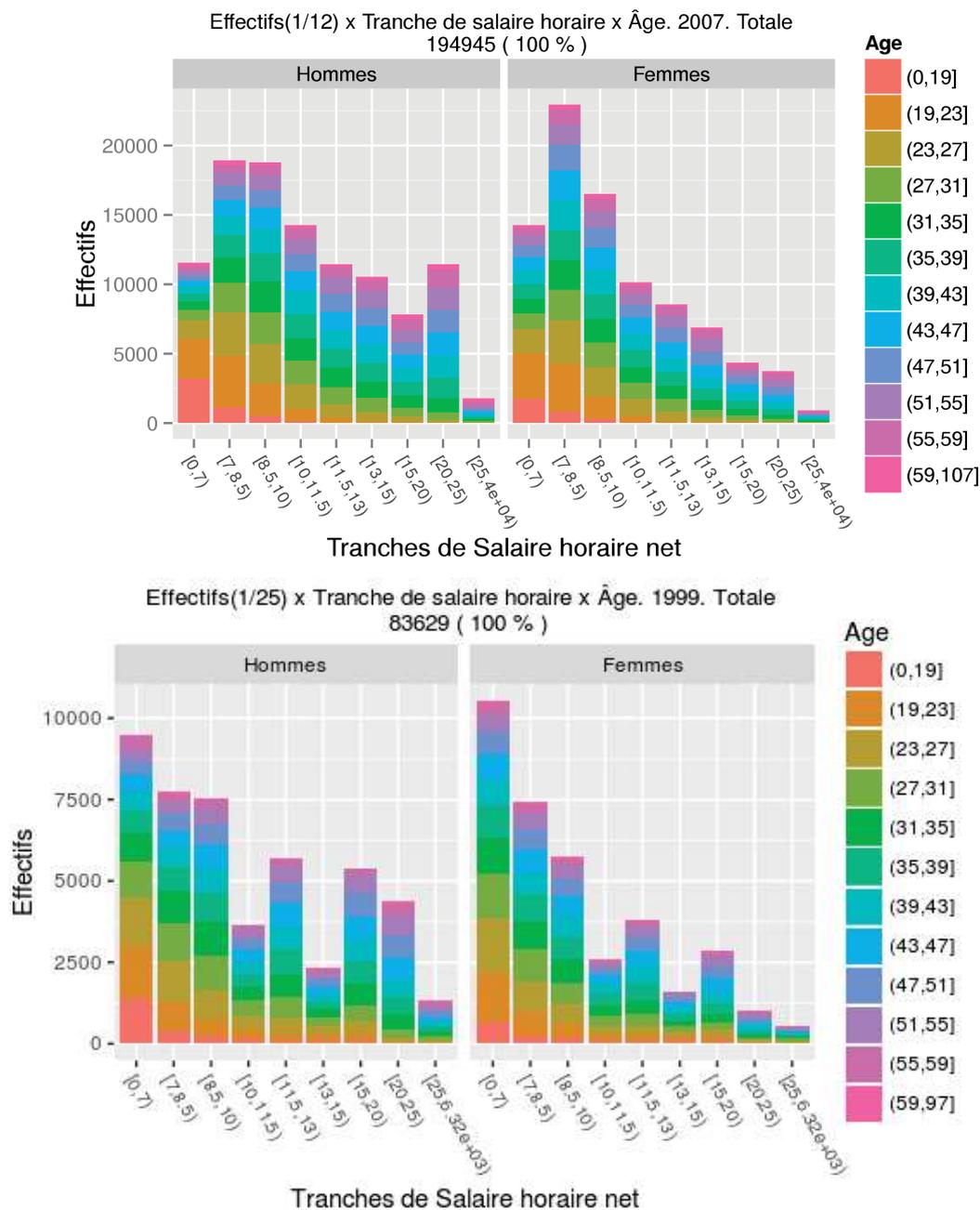
3.3 – Analyse des tranches salariales par groupe d'âge

En plus des taux de stabilité globale par sexe et par groupe d'âge, l'incidence relative des tranches salariales nous permet de souligner un autre aspect qui sera central dans notre analyse des relations d'emploi. Cette grille d'observation sera structurante de cette sous-partie, qui finira par croiser les deux aspects : tranches salariales et stabilité de l'emploi. Comme nous pouvons constater dans le Graphique 9, la forte concentration dans les plus bas salaires observée en 1999, se réduit en 2007, ce qui n'empêche pas la permanence de segments importants des hommes et – encore plus– des femmes dans des tranches des bas salaires⁸⁸.

⁸⁷ Seulement 12,1 % de l'ensemble de la population active en France avait un emploi atypique en France en 2006 (Ruimy, 2009). Les 13,8 % de la population active en Rhône-Alpes ayant un travail ou un emploi rémunérés, compris dans la Fonction Publique, ont des formes atypiques d'emploi en 2006 (CDD, Intérim, Emplois aidés et Contrats apprentissage (PRAO, 2010). Le taux de rotation annuelle mesuré par l'INSEE-Rhône-Alpes (2008b) pour 2007 s'adapte mieux à notre comptabilisation, parce que la moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie est de 43,4 %. Notre taux de stabilité est un peu au-dessus de 64 % selon la DADS dans la même année.

⁸⁸ Nous dépassons le seuil de bas salaires de Concialdi (2001) ; Gubian et Ponthieux (2001) ; et Askenazy, Caroli et Gautié (2009), selon laquelle ce seuil s'établit à 1,3 fois le SMIC. Le SMIC net était 6,63 euros de l'heure en 2007, nous avons pris le seuil de 1,5 fois le SMIC, ce que nous avons arrondi à « moins de 10 euros l'heure ».

Graphique 9 : Effectifs par tranche de salaire horaire net⁸⁹ x Groupe d'âge, en 2007 et 1999⁹⁰



Nous

⁸⁹ Les salaires horaires nets en 2007 et en 1999 sont présentés en euros constants 2007. Chaque barre montre les effectifs, hommes et femmes, qui sont dans chaque tranche de salaire horaire net. Au sein de chaque barre d'effectifs (fréquences), nous avons par couleurs une décomposition par groupes d'âge. Ce deuxième découpage sera inversé dans le graphique 10, et pour cette raison dans cette sous-section nous n'allons pas exploiter un analyse détaillée par groupes d'âge.

⁹⁰ Comme nous l'avons remarqué dans la présentation des indicateurs, en 2007 la partie touchant plus de 30.000 euros à l'année est de 12,3 % des salarié-e-s en Rhône-Alpes. Nous avons établi un peu plus haut dans notre calcul le montant de la rémunération de cette partie considérable des salarié-e-s, en 40.000 euros nettes à l'année. Malgré cette correction, la limitation de cette dernière tranche est sûrement la cause de que la dernière tranche de plus de 25 euros l'heure soit largement sous-estimée dans notre observation.

pouvons aussi remarquer la segmentation par sexe, la distribution des tranches étant très différente entre les hommes et les femmes, avec une très forte concentration de ces dernières dans des bas salaires – plus de 60 % des femmes percevaient en 2007 moins de 10 euros l'heure nettes, contre 46 % des hommes. En plus, nous pouvons observer une distribution plus variée chez les hommes salariés, avec presque 30 % ayant une rémunération de plus de 13 euros l'heure, contre moins de 18 % des femmes dans ces tranches.

En faisant un premier regard sur la décomposition tranches salariales par groupe d'âge – qui sera regardée dans l'ordre inverse groupe d'âge/tranches dans la partie suivant, Graphique 10– nous pouvons remarquer la très forte concentration des jeunes et des moins jeunes, encore plus chez les femmes, dans les tranches des bas salaires. De la même façon, l'existence des couches des salarié-e-s plus âgé-e-s dans les bas salaires – constatable plus au détail dans le Tableau 7 – nous montre que la perspective de progression du salaire horaire avec l'âge ne concerne par des parties larges de la population travailleuse. Nous pouvons remarquer, dans ce sens – en regardant le Graphique 9 pour 2007– une forte segmentation par le sexe de ce processus d'enfermement dans des bas salaires. Si la présence des hommes de plus de 40 ans dans les deux premières tranches de salaire horaire en dessous de 8,5 euros l'heure est minoritaire, nous pouvons observer une plus forte concentration des femmes adultes et seniors dans ces couches les plus bas des rémunérations.

Au Tableau 5, nous pouvons constater plus en détail cette distribution des salaires par tranche horaire pour les hommes salariés dans la région. En regardant les fréquences de chaque tranche en 2007, et en évolution par rapport à 1999, il faut noter que la présence des bas salaires se réduit surtout du côté de ceux ayant une rémunération de moins de 7 euros l'heure. Cet effet n'empêche la permanence de plus de 46 % des hommes dans des salaires de moins de 10 euros l'heure. Cette évolution fait augmenter la partie des hommes ayant des rémunérations intermédiaires. En fin, il faut remarquer aussi l'existence en 2007 de presque 20 % des hommes dans des salaires nets de plus de 15 euros l'heure, étant aussi cette partie décroissante par rapport à 1999.

Tableau 5 : Tranches de salaire horaire net des Hommes, en 2007 et en évolution depuis 1999

Euros l'heure	Tranches de salaire horaire – Hommes – 2007			Evolution 07-99	
	Effectifs	Frequence	Stables sous-groupe	Frequence	Taux de stables
[X,7)	138.432	10,8%	33,1%	-9,20%	-11,19%
[7,8,5)	227.076	17,7%	52,6%	1,50%	-15,80%
[8,5,10)	225.576	17,6%	56,6%	1,70%	-15,18%
[10,11,5)	171.240	13,4%	66,9%	5,70%	5,29%
[11,5,13)	137.556	10,8%	76,8%	-1,20%	-0,11%
[13,15)	126.348	9,9%	79,7%	5,00%	29,60%
[15,20)	94.080	7,4%	71,1%	-4,00%	1,29%
[20,25)	137.436	10,7%	86,2%	1,50%	5,53%
[25, X)	21.564	1,7%	48,4%	-1,10%	16,96%
TOTALE	1.279.308	100%	63,3%	0	-0,72%

* Evolution = T.stab 2007 – T.stab 1999

En plus, ce tableau nous permet de constater aussi les taux de stabilité pour l'ensemble de salariés de chaque tranche. Si la stabilité de l'emploi est plus faible dans les bas salaires, la tendance en 2007 par rapport à 1999 est un déclin de la partie de stables dans ces tranches de rémunération. Nous pouvons noter une augmentation de la stabilité très variable pour les autres tranches de salaire intermédiaires et élevées, ce qui dans tous les cas montre que l'interruption ou la renégociation des conditions d'emploi touche toujours une partie des salariés dans tous les sous-groupes.

Également, au Tableau 6, nous pouvons remarquer les mêmes tendances pour les femmes, la distribution tendant globalement à des rémunérations plus basses que pour les hommes. Si presque 61 % des femmes ont un salaire de moins de 10 euros l'heure, l'accès à des hautes rémunérations au-dessus de 15 euros l'heure est restreint à un peu plus de 10 % des salariées dans la région. Concernant les plus bas salaires en dessous de 7 euros l'heure, la sortie de cette condition est plus remarquable en 2007, par rapport à 1999. Également, cette évolution fait augmenter l'importance des salaires intermédiaires, pendant que les plus hautes rémunérations sont en baisse dans notre période.

Tableau 6 : Tranches de salaire horaire net des Femmes, en 2007 et en évolution depuis 1999

Euros l'heure	Tranches de salaire horaire – Femmes – 2007			Evolution 07-99	
	Effectifs	Frequence	Stables sous-groupe	Frequence	Taux de stables
[X,7)	171.168	16,1%	40,7%	-13,10%	-12,09%
[7,8,5)	275.484	26,0%	60,8%	5,40%	-9,66%
[8,5,10)	198.288	18,7%	62,9%	2,80%	-8,79%
[10,11,5)	121.848	11,5%	71,2%	4,30%	7,71%
[11,5,13)	102.684	9,7%	81,4%	-0,80%	4,73%
[13,15)	82.752	7,8%	82,3%	3,30%	26,82%
[15,20)	52.080	4,9%	73,0%	-3,00%	5,19%
[20,25)	44.760	4,2%	84,2%	1,40%	16,04%
[25, X)	10.968	1,0%	56,7%	-0,50%	15,39%
TOTALE	1.060.032	100%	64,4%	0	0,08%

* Evolution = T.stab 2007 – T.stab 1999

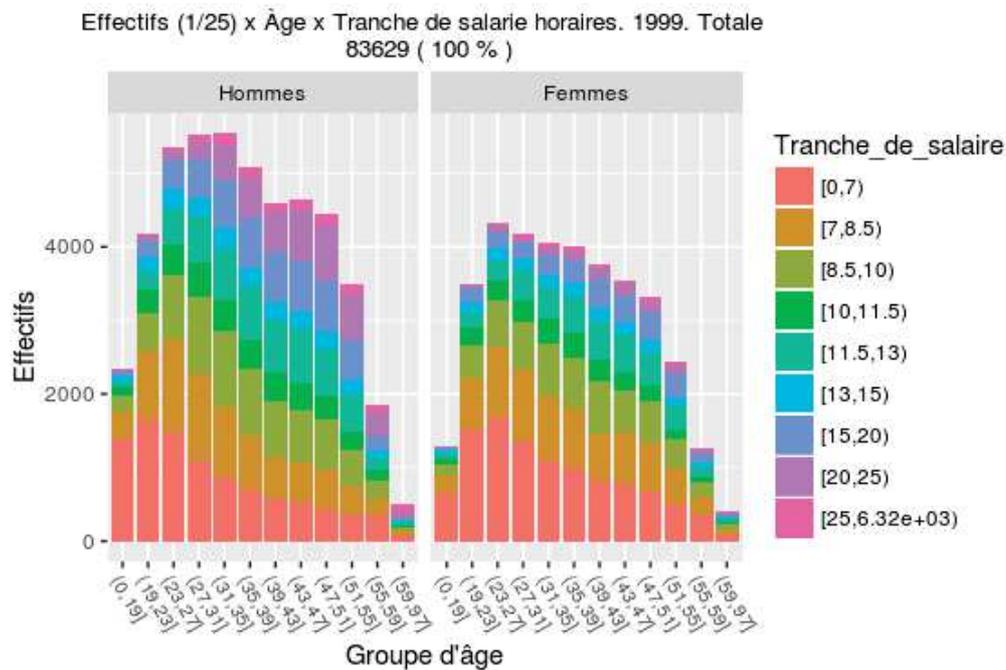
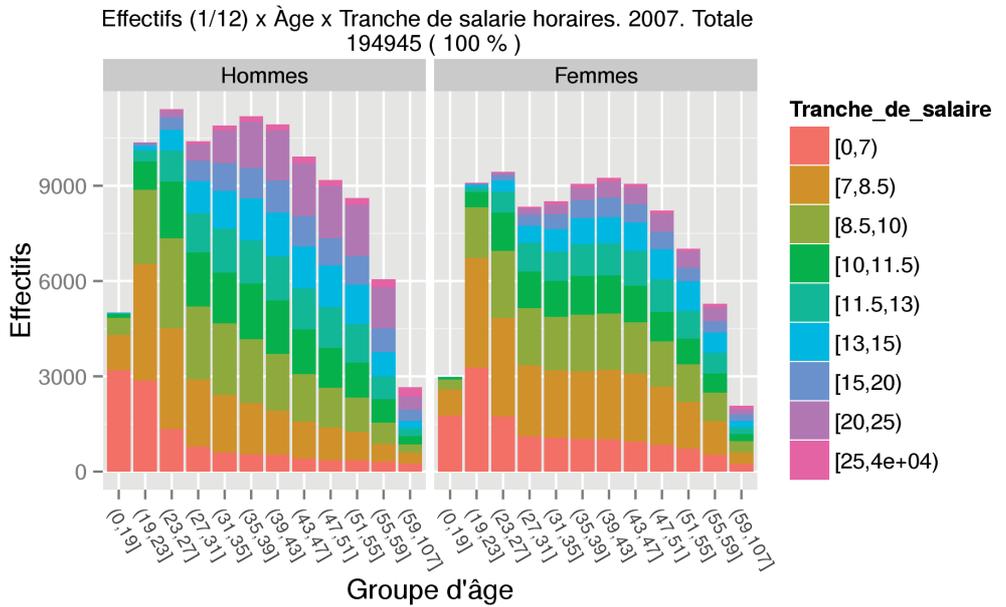
La stabilité par tranche de salaire nous montre en 2007 un rapport direct entre le montant de la rémunération et la possibilité d'avoir accès à des conditions stables d'emploi. Nous pouvons noter, par contre, une concentration moins importante des femmes dans des emplois instables. Dans le même sens que pour les hommes, nous pouvons aussi constater pour les femmes une forte déstabilisation, par rapport à 1999, de celles ayant des bas salaires, avec en échange une augmentation de la partie des stables dans les autres tranches de salaire. Nous allons finir cette section par une analyse plus fine de la distribution des salaires horaires par sexe et par groupes d'âge.

3.4 – Effectifs et distribution des salaires par groupes d'âge

Pour en finir avec cette section sur les conditions d'emploi globales de la région – et avant de passer à une première déclinaison par secteurs d'activité– nous pouvons observer, dans le Graphique 10, les effectifs en emploi en Rhône-Alpes par groupes d'âge⁹¹. Au regard de la présence relative des groupes d'âge, en évolution de 1999 à 2007, nous pouvons déjà constater une perte d'importance la plus marquée pour des effectifs moins jeunes entre 28 et 35 ans pour les hommes et entre 24 et 35 ans pour les femmes. À l'opposé, nous pouvons noter dans le graphique une augmentation de la présence relative des hommes de plus de 55 ans et des femmes de plus de 51 ans. La présence renforcée en 2007 de ces groupes d'âge nous permet de constater un vieillissement de la population salariée en Rhône-Alpes.

⁹¹ Nous pouvons nous servir aussi des Tableaux 2, 3 et 6 pour plus de détail sur les effectifs.

Graphique 10 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire, par sexe et groupe d'âge, en 2007 et en 1999



En plus, dans ce Graphique 10 nous pouvons observer une décomposition par tranche de salaire horaire net au sein de chaque groupe d'âge, ce qui nous permet de tirer plusieurs informations. Premièrement, nous pouvons constater en 2007 une forte concentration dans des bas salaires des jeunes hommes et femmes employé-e-s. Cette incidence se réduit avec l'âge, aspect sur lequel nous avons déjà encadré les grandes lignes dans la sous-section précédente – Graphique 9. Ensuite, nous pouvons observer une perspective de progression du salaire horaire avec l'âge, les hommes ayant bien plus tôt et plus largement que les femmes accès à des tranches de salaire intermédiaires et élevées. Notons comment les salaires horaires au-dessus de 20 euros sont de façon de plus en plus marquée chez les hommes à partir de 27 ans, 20 % des hommes entre 47 et 51 ans arrivant à rentrer dans ces tranches de hauts salaires. En échange, nous pouvons remarquer la faible présence des femmes des âges intermédiaires et supérieurs dans ces tranches de rémunération, 8 % de celles entre 47 et 51 ans arrivant à cette rémunération horaire de plus de 20 euros l'heure.

Plus largement, les salaires les plus hauts et les plus bas perdent en 2007 de l'incidence dans la distribution, par rapport à 1999. Nous pouvons noter, premièrement, une certaine amélioration dans le bas de l'échelle salariale, la fréquence de la tranche de moins de 7 euros l'heure étant en régression en 2007 par rapport à 1999. Cette tendance se trouve aussi chez les jeunes hommes et femmes, à l'exception des moins de 20 ans, pour qui la fréquence de cette tranche augmente considérablement. Dans un sens plus large, nous pouvons observer dans le Tableau 7 l'incidence des bas salaires, en dessous de 10 euros l'heure, ce qui nous permet de constater que la sortie de plus en plus large de ces bas salaires avec l'âge est bien plus importante pour les hommes que pour les femmes.

Tableau 7 : Incidence des bas salaires par groupe d'âge, en 2007 et en évolution depuis 1999⁹²

% bas salaires horaires nets* par groupes d'âge en 2007					
	Total	(19,23]	(35,39]	(47,51]	(55,59]
Hommes	46,10%	85,55%	37,28%	28,85%	25,52%
Femmes	60,80%	91,52%	54,58%	49,98%	46,93%

Évolution du % de bas salaires entre 1999 et 2007**					
	Total	(19,23]	(35,39]	(47,51]	(55,59]
Hommes	-6,00%	11,33%	-9,05%	-8,15%	-18,20%
Femmes	-4,90%	15,41%	-7,57%	-7,12%	-16,35%
** Evolution = % bas sal. 2007 – % bas sal. 1999					* < 10 €/h, 2007

Si l'incidence globale des bas salaires se réduit légèrement depuis 1999, nous pouvons noter une augmentation de la partie des jeunes de moins de 24 ans à ne pas arriver à une rémunération de 10 euros l'heure. Nous constatons aussi, en échange, une baisse de l'incidence des bas salaires plus notable pour les hommes et les femmes des âges intermédiaires, ce qui est bien plus importante pour les salarié-e-s seniors, plus nombreux en 2007 et largement mieux rémunéré-e-s en 2007 qu'en 1999. Également, nous pouvons noter une forte segmentation par le sexe dans cet accès à des salaires horaires plus élevés. La partie des hommes sortant des bas salaires est d'environ plus de 20 % de chaque groupe d'âge par rapport aux femmes, ce qui nous montre, en fin carrière, ¼ des hommes avec des bas salaires, contre presque 47 % des femmes de 56 à 59 ans dans cette condition.

En échange, l'incidence des salaires de plus de 15 euros l'heure régresse ou reste stable dans notre période pour tous les groupes des femmes et pour une majorité des hommes, à l'exception de ceux les plus âgés. Si la fréquence de ces hauts salaires passe globalement de 23,4 % en 1999 à 19,8 % en 2007 pour les hommes et de 12,2 % à 10,1 % pour les femmes, ces tranches de hauts salaires augmentent pour les hommes de 56 à 59 ans, de 33 % en 1999 à 38 % en 2007. Cette tendance nous montre une plus grande concentration générale dans des salaires intermédiaires dans la distribution, en détriment des plus hauts et des plus bas.

Toutes les observations de cette troisième section se sont développées en partant de l'ensemble des salarié-e-s de la région, compris comme un ensemble agrégé. Dans la prochaine section, nous

⁹² Le tableau 10 se lit comme suit : Si 60,8 % des femmes ont des salaires en dessous de 10 euros l'heure, cette incidence des bas salaires est bien plus notable pour celles de 20 à 23 ans – 91,52 % –. En évolution la partie des femmes percevant des bas salaires était de 65,7 % en 1999, ce qui montre 4,9 % des femmes salariées sortant de cette condition. Également, la partie des jeunes femmes de 20 à 23 ans avec des bas salaires horaires était de 76,11 % en 1999 (à euros constants 2007), ce qui montre 15,4 % de ces jeunes femmes de plus avec des rémunérations en dessous de 10 euros l'heure.

allons réaliser une première déclinaison par secteur, ce qui nous permettra d'avoir un regard plus précis des zones d'emploi et des segments différenciés dans la structuration des relations salariales.

4 – Structure et recomposition sectorielle de l'emploi

4.1 – Les secteurs de l'économie rhônalpine en comparaison avec la France

Le salaire net annuel moyen – en équivalent temps plein – dans le secteur concurrentiel est de 23 950 pour la France métropolitaine (dont 30 770 en Île-de-France) et de 23 200 pour Rhône-Alpes en 2007 (Amar et al., 2011). Une étude de l'INSEE-Rhône-Alpes (2010) présente une grille des secteurs qui divise l'économie et les emplois en 15 fonctions. En raison de particularités très fortes l'Île-de-France est présentée à part du reste de la France, la zone de référence étant les régions appelés « de province »⁹³. L'étude utilise comme indicateur l'indice de spécificité. La zone d'emploi de Grenoble a une spécificité de 347 % en conception-recherche en 2006, ce qui signifie que cette fonction y est 3,47 fois plus représentée que dans la référence en France de province (7,5 % de l'emploi à Grenoble, contre 2,2 % en France de province). La zone d'emploi de Grenoble avait une spécificité de 336 % en conception recherche en 1982, sa spécificité a augmenté de 11 points durant la période de 1982 à 2006.

Comme nous pouvons le noter au Tableau 8, il est frappant de constater qu'en 24 ans, les spécificités fonctionnelles de la région sont restées très stables, mis à part un léger gain en commerce inter-entreprises et une petite diminution en conception-recherche. Cela signifie que les évolutions d'emploi par fonctions dans la région ont globalement suivi de près les évolutions nationales. Autrement dit, la région n'a pas changé de spécialisation relative depuis 1982.

⁹³ Cette expression de « France de province » découle d'une conception centralisatrice de la France, de son histoire et de ses cultures passées et présentes, qui contribue à faire exister cette division hiérarchisée et homogénéisante.

Tableau 8 : Spécificités de Rhône-Alpes dans les fonctions de production par rapport à la France (hors Île-de-France) en 1982 et en 2006

Spécificités de Rhône-Alpes par rapport à la France de province

Fonction	Indice de Spécificité (%)		Différence de spécificité
	1982	2006	
Administration publique	85	84	-1
Agriculture	59	55	-4
BTP	96	93	-3
Commerce inter-entreprises	119	129	10
Conception - recherche	155	147	-8
Culture - loisirs	125	123	-2
Distribution	96	96	0
Éducation - formation	99	98	-1
Entretien-réparation	98	92	-6
Fabrication	116	110	-7
Gestion	116	112	-4
Transport - logistique	96	99	2
Prestations intellectuelles	121	126	5
Santé et action sociale	105	98	-7
Services de proximité	101	96	-4

Source : Insee - RP 1982 et 2006

Source : INSEE-Rhône-Alpes (2010)

En revanche, l'emploi existant dans chacune des fonctions a fortement évolué, mais Rhône-Alpes connaît les mêmes mutations que dans le reste de la France hors Paris. Dans l'absolu, cela n'empêche pas une évolution remarquable dans la présence de certaines fonctions entre 1982 et 2006, comme nous pouvons le constater au Tableau 9. Pendant que l'agriculture a vu disparaître plus de la moitié de ses effectifs et la fabrication 28 %, les administrations publiques, le commerce, la conception-recherche, la culture-loisirs, les prestations intellectuelles, la santé-action sociale et les services de proximité ont eu des augmentations notables d'effectifs.

Tableau 9 : Effectifs par fonction de production en Rhône-Alpes en 1982 et en 2006

Rhône-Alpes

Fonction	Effectif en 1982	Effectif en 2006	Variation 1982-2006 (%)	Part en 1982 (%)	Part en 2006 (%)	Spécificité en 1982 (%)	Spécificité en 2006 (%)
Administration publique	109 432	183 030	67,3	5,4	7,2	85	84
Agriculture	123 224	54 563	-55,7	6,1	2,2	59	55
BTP	178 284	167 462	-6,1	8,8	6,6	96	93
Commerce inter entreprises	53 800	99 893	85,7	2,7	3,9	119	129
Conception recherche	38 888	80 764	107,7	1,9	3,2	155	147
Culture et loisirs	19 052	50 080	162,9	0,9	2,0	125	123
Distribution	146 532	197 607	34,9	7,2	7,8	96	96
Éducation formation	90 824	132 915	46,3	4,5	5,2	99	98
Entretien réparation	149 576	183 661	22,8	7,4	7,3	98	92
Fabrication	432 904	311 729	-28,0	21,4	12,3	116	110
Gestion	246 452	335 214	36,0	12,2	13,2	116	112
Transport et logistique	166 708	211 105	26,6	8,2	8,3	96	99
Prestations intellectuelles	30 476	78 194	156,6	1,5	3,1	121	126
Santé action sociale	103 744	212 330	104,7	5,1	8,4	105	98
Services de proximité	132 920	233 226	75,5	6,6	9,2	101	96
Fonctions métropolitaines	388 668	644 146	65,7	19,2	25,4	120	120
Fonctions présentiellees	583 452	959 109	64,4	28,8	37,9	96	94
Fonctions de production concrète	734 412	533 754	-27,3	36,3	21,1	96	95
Ensemble des fonctions	2 022 816	2 531 774	25,2	100	100	100	100

Source : INSEE-Rhône-Alpes (2010)

Dans les trois grandes catégories en fin tableau, qui regroupent en partie les autres, nous constatons aussi une concentration croissante de l'emploi dans des fonctions métropolitaines et présentiellees, contre une baisse de la production concrète, voir matérielle en générale. Enfin l'étude propose une comparaison des spécificités de l'économie rhônalpine par rapport à l'Île-de-France, ce que nous pouvons observer au Tableau 10.

Tableau 10 : Indices de spécificité par fonction de production en Rhône-Alpes et en Île-de-France par rapport au reste de la France en 2006

Indices de spécificité par rapport à la France de province en 2006			
Fonction	Île-de-France	Rhône-Alpes	RUL
Culture-loisirs	236,7	123,0	108,3
Conception-recherche	228,1	147,0	146,5
Prestations intellectuelles	204,1	125,6	134,7
Commerce inter-entreprises	165,5	128,7	147,1
Gestion	156,8	111,7	119,6
Administration publique	106,8	83,7	81,5
Services de proximité	99,6	96,3	90,9
Transport-logistique	95,7	98,7	105,9
Éducation-formation	92,5	98,0	99,5
Santé et action sociale	84,7	97,9	98,4
Distribution	84,1	96,1	91,6
Entretien-réparation	71,7	92,0	90,2
BTP	61,6	93,4	86,6
Fabrication	56,5	109,5	107,6
Agriculture et pêche	7,4	54,8	47,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Insee - RP 2006

NB : Le tableau est classé selon les spécificités de l'Île-de-France

Source : INSEE-Rhône-Alpes (2010)

La différence est notable dans la concentration des emplois dans la culture-loisirs, la conception-recherche et les prestations intellectuelles. L'incidence notable de ces fonctions en Rhône-Alpes est loin des niveaux de spécificité de l'Île de France.

4.2 – Secteurs économiques et Catégories Socioprofessionnelles : Regards croisés

Selon les *Recensements de la Population* réalisés par l'INSEE (2009a), entre 1999 et 2007 les Catégories Socioprofessionnelles ont des variations remarquables dans les emplois en Rhône-Alpes. Le nombre de « Cadres et professions intellectuelles supérieures » a augmenté de 110 100 à 384 088 personnes dans notre période, soit de 12,1 % à 15,1 % des emplois (salariaux et non-salariaux) de la région. Dans cette catégorie les hommes sont majoritaires. L'autre CSP qui a fortement augmenté dans la période – 121 119 travailleurs en plus – est celle des « Professions intermédiaires ». Elle représente 668 769 personnes, soit 26,2 % des emplois en 2007 – contre 24,2 % en 1999. La proportion des hommes et des femmes dans cette catégorie est proche de 50 %. Le nombre d'« Ouvriers » – 603 351 en 2007 – est passé de 26,8 % à 23,6 % de l'ensemble des emplois, même

si le nombre n'a chuté que de 3 137 effectifs. Seulement 20,8 % des ouvrier-ère-s en 2007 étaient des femmes. Le nombre de personnes dans la catégorie d'« Employés » – 687 153, 26,9 % en 2007 – a augmenté de 69 350 personnes et il est resté stable en termes relatifs, avec une proportion de femmes largement majoritaire dans cette CSP. Les autres emplois salariaux et non-salariaux dans la région se divisent entre « Agriculteurs exploitants » – 39 420, 1,5 % du total, 8 103 agriculteurs de moins dans la période – « Artisans, commerçants, chefs d'entreprise » – 168 553 et 6,6 % en 2007, stables dans l'absolu et en recul relatif depuis les 7,5 % en 1999.

La lecture croisée du tableau du PRAO (2010) sur les emplois par secteur d'activité et domaines de métier en 2006, nous montre quelle est la composition des relations d'emploi salariale et non-salariale dans la région. Les 2 531 777 postes dans le bassin rhônalpin en 2006 sont distribués dans des secteurs d'activité et des domaines de métier. Sur ces derniers il y a des familles qui sont propres au secteur d'activité et d'autres qui se retrouvent dans plusieurs branches, telles que « commerce et vente » ou « gestion administrative ». Par exemple, sur les 62 972 personnes travaillant dans le secteur « agriculture, gestion de la forêt et des espaces verts », 53 145 sont dans le métier « agriculture et aménagement », les autres majoritairement entre « bâtiment et travaux publics », « commerce et vente », « gestion administrative » et « transports et logistique ».

Dans d'autres branches la présence de métiers spécifiques à l'activité réalisée est moins importante. Tel est le cas du secteur « industrie et artisanat de la métallurgie, de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique ». Sur 236 813 personnes en emploi dans ce secteur il n'y a que 19 853 travailleurs dans le métier « électricité et électronique » et 110 291 dans « métallurgie et mécanique ». Également sur les 286 017 emplois dans la branche « commerce et magasins alimentaires ou spécialisés », 159 609 sont dans le domaine de métier « commerce et vente », contre 33 591 en « gestion administrative », 30 013 en « transport et logistique » et 14 536 dans le domaine de la « santé ».

Ensuite, dans le tertiaire, sur les 97 598 personnes travaillant dans le secteur des « hôtels, restaurants, services touristiques » 73 992 sont dans le métier « hôtellerie et restauration », 3 950 dans le « commerce et vente » et 3 260 dans le « nettoyage et services aux personnes ». Sur les 117 472 employé-e-s dans la branche « transports, entrepôts, logistique », 79 923 sont dans le métier « transport et logistique », contre 10 680 dans la « gestion administrative », 5 843 dans le « commerce et vente » et 3 201 dans la « maintenance ». Dans un secteur aussi diversifié que les « Agences d'intérim, cabinets conseil, experts comptables » nous avons 235 918 personnes qui

travaillent, avec une distribution très variée des domaines de métier, comme nous le verrons dans la section suivante.

Enfin, dans les établissements de services, nous avons la branche la plus importante dans les « Établissements hospitaliers, coiffure et assistance aux personnes », avec 364 532 emplois, sur lesquelles 132 855 sont dans le métier de la « santé » et 105 448 sont dans le « nettoyage et services aux personnes », contre 39 974 dans la « gestion administrative », 20 553 dans « l'action sociale » et 19 094 dans le « coiffure et esthétique ». Également, dans l'autre grande branche des établissements de services nous avons les « services publics administratifs », avec 282 804 personnes en emploi, sur lesquelles 136 022 sont en « gestion administrative » et 63 909 en « nettoyage et services aux personnes ». Enfin, la troisième grande branche de ces établissements est « Établissements d'enseignement et de recherche », avec 202 641 personnes employées, sur lesquelles 125 332 sont dans des métiers de « enseignement, sport, culture et communication », 24 762 en « gestion administrative » et 17 668 en « nettoyage et services aux personnes ».

Toutes ces observations croisées nous permettent de relativiser nos résultats ultérieurs, parce que dans des effectifs au sein d'une branche nous avons des catégories de métier avec des conditions de travail et d'emploi très diverses et où des inégalités de rémunérations peuvent être considérables. Pour continuer, nous allons croiser différentes sources statistiques pour relativiser ces résultats et mettre en relation les observations de l'emploi sectoriel en Rhône-Alpes.

4.3 – Les secteurs de l'emploi en Rhône-Alpes : Approche par les DADS

En revenant sur l'analyse exhaustive des *Déclarations Annuelles des Données Sociales* (DADS), nous allons montrer dans cette section des premiers résultats sur les conditions d'emploi à l'échelle de chaque secteur. Le secteur d'activité structure les relations salariales et des processus de segmentation (Rosé, 1998), fortement conditionnés par l'âge et par le sexe, avec une incidence très différenciée des tranches de salaire horaire et du degré de stabilisation des postes. La présence des groupes d'âge dans chaque secteur et groupe de secteurs va nous permettre d'identifier les zones principales de la précarisation de l'emploi. Comme nous le verrons en fin section, l'évolution récente des effectifs entre 1999 et 2007 montre un effet de recomposition sectorielle de l'économie et des postes existants.

Pour aller vers l'agrégation de nos constations et l'identification des effets de structure et

d'évolution récente des relations salariales de la région, nous allons grouper les dix-sept secteurs sur lesquels nous avons réalisé des observations en 5 groupes ou catégories :

- **Manuels traditionnels (1)** : industries agricoles et alimentaires (B0) et construction (H0).
- **Industries (2)** : d'équipements mécaniques (E2), métallurgie et transformation des métaux (F5) et industries électriques et électroniques (E3F6).
- **Services traditionnels (3)** : Eau-gaz-électricité (G2), transport (K0), éducation (Q1), santé-action sociale (Q2) et administration publique (R1).
- **Finance-Connaissance (4)** : Activités financières (L0), services de consultance et assistance (N2) et recherche-développement (N4).
- **Services précaires (5)** : Commerce et réparations (sauf automobile, J23), services opérationnels (N3), hôtellerie-restauration (P1) et services à la personne (P3).

4.3.1 – Le poids des effectifs par secteur structure les relations salariales

Les effectifs en emploi dans chaque secteur est un des premiers constats à faire dans l'analyse globale des relations salariales à l'échelle d'un territoire. Comme nous pouvons observer aux Tableaux 11 et 12, les hommes et les femmes sont en Rhône-Alpes très différemment placé-e-s dans chacun des activités, ce facteur étant essentiel dans l'observation des conditions d'emploi par segments, selon les rémunérations et le degré de stabilisation des salarié-e-s dans leurs postes.

Dans le Tableau 11, nous pouvons aussi comparer les salaires horaires médians des hommes et des femmes dans chaque secteur et la partie des emplois stables, mesuré par le fait de ne pas avoir interrompu le poste principal du salarié-e dans l'année.

Tableau 11 : Effectifs, Salaires horaires nets médians et taux de stabilité, dans chaque secteur par sexe en 2007

2007	EFFECTIFS, SALAIRES HORAIRES et TAUX de STABILITÉ																	
	HOMMES			FEMMES														
	Effectifs	Salaires h. Médian	Taux de stables	Effectifs	Salaires h. Médian	Taux de stables												
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	29.376	9,3 €	64,01%	23.532	7,9 €	58,03%												
2 – Ind. Equip. Mekan.(E2)	61.284	11,7 €	78,19%	12.192	9,9 €	73,43%												
2 – Ind. Electr.(E3F6)	43.488	13,6 €	74,53%	22.452	10,4 €	73,38%												
2 – Ind. Metalurg (F5)	53.064	11,0 €	78,45%	14.172	9,1 €	76,80%												
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	19.116	17,9 €	65,79%	5.832	14,0 €	72,84%												
1 – Construction (H0)	153.504	10,0 €	60,95%	15.132	9,6 €	68,44%												
5 – Commerce (J23)	136.560	9,5 €	63,58%	155.940	8,1 €	58,20%												
3 – Transport (K0)	94.104	9,7 €	68,85%	28.620	9,5 €	67,71%												
4 – Activ. Financieres (L0)	22.332	14,8 €	72,11%	35.520	11,8 €	74,76%												
4 – Consult. Et Assist. (N2)	80.508	13,7 €	67,15%	67.188	10,4 €	67,42%												
5 – Serv. Operation. (N3)	149.004	9,0 €	23,65%	90.888	8,3 €	32,27%												
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	10.476	17,5 €	73,54%	6.984	12,8 €	68,56%												
5 – Hotel+Rest. (P1)	58.164	8,3 €	37,88%	64.296	7,7 €	38,11%												
5 – Services a la Pers (P3)*	3.648	8,3 €	52,30%	17.436	7,1 €	52,58%												
3 – Éducation (Q1)	10.788	12,0 €	68,08%	19.824	9,3 €	66,89%												
3 – Santé/Action Social (Q2)	57.972	10,2 €	71,27%	219.564	9,7 €	73,14%												
3 – Administration pub. (R1)	69.300	10,4 €	83,03%	108.768	9,6 €	79,89%												
Autres (O)	226.620	11,0 €	74,05%	151.692	9,3 €	70,74%												
Total	1.279.308	10,4 €	63,28%	1.060.032	9,1 €	64,40%												
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus. Total secteur formalisé: 100 000 emplois (Jalmain, 2008)			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">SECTEURS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 – Manuel Traditionnel</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 – Industries</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 – Serv. Traditionnel</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 – Finance/Conaiss.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 – Serv. Precaires</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				SECTEURS		1 – Manuel Traditionnel		2 – Industries		3 – Serv. Traditionnel		4 – Finance/Conaiss.		5 – Serv. Precaires	
SECTEURS																		
1 – Manuel Traditionnel																		
2 – Industries																		
3 – Serv. Traditionnel																		
4 – Finance/Conaiss.																		
5 – Serv. Precaires																		

D'un côté, nous pouvons repérer l'existence de secteurs avec des rémunérations médianes plus élevées, tel que les industries – plus pour les équipements mécaniques et l'électrique/électronique que pour la métallurgie–, les services d'eau/gaz/électricité, la recherche-développement, les activités financières, la consultance assistance et l'éducation. Dans certains de ces secteurs, l'écart de salaire horaire médian entre les hommes et les femmes est très considérable, étant ces dernières plus proches du salaire médian global des salariées de la région. De l'autre, nous avons tout un ensemble de secteurs avec des bas salaires, tel que les industries agro-alimentaires, le commerce, les services opérationnels l'hôtellerie-restauration et les services à la personne⁹⁴. Les écarts entre les hommes et les femmes sont aussi considérables dans certains de ces secteurs, mais d'une façon moins marquée que pour le premier groupe. Enfin, dans des conditions salariales plus proche de la médiane de la

⁹⁴ Sur les services à la personne, il faut prendre en compte que les employeurs gré-à-gré sont exclus de la formalité de remplir la DADS. Selon Jalmain (2008), cette contrainte exclus environ 80 % des salarié-e-s du secteur (presque totalité des femmes) de notre observation, nous limitant aux 20.000 personnes ayant son poste principale dans les services à la personne par le biais d'une entreprise de prestation ou d'intermédiation. Nous pouvons supposer, au moins, 80.000 autres ayant formalisé par un contrat la prestation, en plus des parties importantes de ces activité qui sont rémunérée mais pas formalisé et, du coup, comptabilisées dans les indicateurs sur l'emploi.

région et avec un faible écart des médians entre les hommes et les femmes, nous avons le secteur de la construction et des services traditionnels comme le transport, la santé-action sociale et l'administration publique.

Également, nous pouvons constater, au Tableau 11, une forte segmentation dans le degré de stabilisation des relations salariales dans chaque secteur. Des parties non négligeables des salarié-e-s de tous les secteurs restant instables, c'est dans les industries, la finance, la recherche-développement, la santé-action sociale et les administrations publiques que les taux de stabilité sont plus élevés. Par contre, les femmes dans les industries agro-alimentaires et le commerce, les hommes dans la construction et l'ensemble des salarié-e-s dans les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne nous montrent des taux de stabilité plus faibles que la moyenne globale de la région. Ce constat nous permet d'identifier des secteurs avec des parties larges – où même très majoritaires dans les services opérationnels et l'hôtellerie-restauration– de leurs emplois dans des conditions d'instabilité. Avec des écarts globaux modérés entre les hommes et les femmes, dans les industries agro-alimentaires et le commerce les femmes sont plus instables et, à l'inverse, dans la construction et les services opérationnels c'est les hommes qui se trouvent avoir plus d'interruptions de poste.

Cette distribution des hommes et des femmes dans chaque secteur, nous permet de constater au Tableau 12 une composition globale de l'emploi de la région bien différenciée entre les uns et les autres. Nous pouvons remarquer une option de diversification des hommes dans les activités manuelles traditionnelles et les industries, pendant que les femmes restent plus concentrées dans les principales activités de services émergentes et, notamment dans les services traditionnels et dans d'autres avec des conditions d'emploi plus précaires.

Tableau 12 : Poids de chaque secteur dans l'emploi total des hommes et des femmes⁹⁵ en 2007

POIDS RELATIF DES SECTEURS		
Secteurs 2007	%Hommes	%Femmes
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	2,3%	2,2%
2 - Ind. Equip. Mecan.(E2)	4,8%	1,2%
2 – Ind. Electr.(E3F6)	3,4%	2,1%
2 – Ind. Metalurg (F5)	4,1%	1,3%
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	1,5%	0,6%
1 – Construction (H0)	12,0%	1,4%
5 – Commerce (J23)	10,7%	14,7%
3 – Transport (K0)	7,4%	2,7%
4 – Activ. Financieres (L0)	1,7%	3,4%
4 – Consult. Et Assist. (N2)	6,3%	6,3%
5 – Serv. Operation. (N3)	11,6%	8,6%
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	0,8%	0,7%
5 – Hotel+Rest. (P1)	4,5%	6,1%
5 – Services a la Pers (P3)*	0,3%	1,6%
3 – Éducation (Q1)	0,8%	1,9%
3 – Santé/Action Social (Q2)	4,5%	20,7%
3 – Administration pub. (R1)	5,4%	10,3%
Autres (O)	17,7%	14,3%
Total	100%	100%
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.		Sombré = 70%
* Si 100 000 (Jalmain, 2008) = 7,2%	SECTEURS	
	1- Manuel Traditionel	
	2 – Industries	
	3 – Serv. Traditionel	
	4 – Finance/Conaiss.	
	5 – Serv. Precaires	

Nous pouvons remarquer que les hommes ont des options d'emploi par secteurs plus diversifiés que les femmes. Les femmes salariées rhônalpines ont une forte concentration dans le commerce, la santé-action sociale et l'administration publique, dans lesquelles elles sont majoritaires – en plus des services à la personne, sous-estimés dans notre observation⁹⁶. Elles sont aussi en priorité dans la finance – dans des conditions très inégales, comme nous l'avons vu dans le tableau 11 et, plus en avant, dans le 15–, la consultance-assistance, les services opérationnels et l'hôtellerie-restauration. Tous ces secteurs représentent, dans l'ensemble, 70 % des options d'emploi

⁹⁵ Le tableau 15 se lit de la façon suivante : De l'ensemble des hommes salariés en Rhône-Alpes, 2,3 % ont leur poste principal dans les industries agro-alimentaires, 12 % dans la construction et 11,6 % dans les services opérationnel. De l'ensemble des femmes, 14,7 % sont salariées dans le commerce et 20,7 % dans la santé-action sociale.

⁹⁶ Dans notre observation par les DADS il n'y a que 1,6 % des femmes qui ont leur poste principal dans les services à la personne. Si au lieu de 21 000 salarié-e-s, nous suivons les estimations de Jalmain (2010) et Puissant (2010), qui incluent le 80 % des relations *gré-à-gré* dans ce secteur, nous avons environ 7,2 % de l'ensemble des femmes salariées de la région dans les services à la personne.

des femmes. En plus d'avoir une participation considérable dans tous ces secteurs – sauf dans la finance et la santé-action sociale–, les hommes ont aussi des options d'emploi remarquables dans les industries, la construction et le transport, ce qui représente une diversification bien plus notable que pour les femmes dans la structure d'emploi de 70 % des salariés dans la région. La composition par groupes d'âge de cette participation segmentée des hommes et des femmes aux relations d'emploi de chaque secteur – ainsi que son inverse, la distribution de l'emploi des jeunes et moins jeunes par secteur – est le prochain aspect important dans le développement de notre démonstration.

4.3.2 – La présence des jeunes dans les services émergents désigne le terrain principale de la recomposition des relations d'emploi

Le première approche de la structure des relations salariales par sexe et par secteur en Rhône-Alpes nous a permis de constater des processus de segmentation qui seront approfondis dans les sous-sections suivantes, par un analyse des tranches de salaire. Avant de réaliser cette observation plus précise de la distribution salariale, nous allons remarquer les activités rémunérées où les jeunes sont les plus présents. Cette opération nous permet d'avancer la catégorisation des secteurs qui se trouvent au cœur de la recomposition – sectorielle et générationnelle– des relations d'emploi, ce que nous allons démontrer dans cette thèse.

Comme nous pouvons constater dans le Tableau 13, la participation des groupes d'âge à l'emploi de chaque secteur est très variable, ce qui nous permet de réaliser des agrégations par lesquelles nous identifions la présence des jeunes hommes et femmes dans l'ensemble des relations salariales de la région. Nous pouvons remarquer – en jaune – le groupe d'âge surreprésenté dans chaque secteur, nous permettant de classer les secteurs entre ceux où les jeunes de moins de 28 ans sont fortement présents et ceux avec une participation bien plus notable que la moyenne des salarié-e-s de plus de 51 ans.

Tableau 13 : Poids des groupes d'âge dans les effectifs de chaque secteur, par sexe en 2007⁹⁷

2007	POIDS des GROUPES d'AGE dans chaque SECTEUR					
	HOMMES			FEMMES		
	(0,27]	(27,39]	(51,107]	(0,27]	(27,39]	(51,107]
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	32,4%	27,3%	12,8%	29,7%	29,1%	13,0%
2 – Ind. Equip. Mekan.(E2)	17,5%	28,2%	21,6%	16,7%	29,1%	19,5%
2 – Ind. Electr.(E3F6)	17,4%	32,8%	17,5%	13,8%	33,2%	18,4%
2 – Ind. Metalurg (F5)	15,2%	29,8%	21,6%	11,3%	30,7%	21,7%
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	9,1%	24,4%	23,0%	11,7%	31,3%	17,5%
1 – Construction (H0)	34,2%	28,7%	12,6%	19,3%	30,7%	17,6%
5 – Commerce (J23)	29,1%	32,4%	12,4%	34,9%	30,0%	10,8%
3 – Transport (K0)	15,1%	32,6%	17,2%	21,3%	36,9%	10,9%
4 – Activ. Financieres (L0)	16,0%	23,3%	30,6%	20,5%	28,9%	21,6%
4 – Consult. Et Assist. (N2)	21,8%	37,8%	14,2%	22,8%	38,1%	12,3%
5 – Serv. Operation. (N3)	42,5%	31,4%	7,7%	37,5%	29,2%	10,0%
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	18,2%	32,9%	20,3%	18,9%	39,9%	13,6%
5 – Hotel+Rest. (P1)	47,5%	29,1%	7,1%	47,3%	24,3%	9,2%
5 – Services a la Pers (P3)*	29,6%	31,3%	14,1%	50,3%	23,7%	7,9%
3 – Éducation (Q1)	10,3%	30,4%	27,8%	14,6%	28,3%	21,2%
3 – Santé/Action Social (Q2)	17,1%	27,7%	22,7%	19,2%	27,8%	19,1%
3 – Administration pub. (R1)	12,5%	27,2%	27,5%	11,9%	26,6%	23,9%
Autres (O)	18,8%	30,2%	19,1%	16,6%	29,3%	20,3%
Total	25,1%	30,5%	16,3%	24,4%	29,3%	16,3%
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.						
						SECTEURS
						1 – Manuel Traditionel
						2 – Industries
						3 – Serv. Traditionel
						4 – Finance/Conaiss.
						5 – Serv. Precaires

Effectivement, au regard du Tableau 13 nous pouvons identifier une surreprésentation des jeunes de moins de 28 ans dans les hommes et les femmes des industries agro-alimentaires, ainsi que dans la construction pour les hommes. Cette intensité des jeunes est plus marquée pour les femmes du commerce et, surtout, des services à la personne, et ce sont les jeunes hommes qui sont plus surreprésentés dans les services opérationnels. Enfin, c'est dans l'hôtellerie-restauration où énormément de jeunes, autant des hommes que des femmes, ont leurs premières expériences d'emploi. Au-delà des secteurs avec prédominance des plus jeunes, il faut noter aussi la forte présence des salarié-e-s entre 28 et 39 ans dans la consultance et assistance, pour les hommes comme pour les femmes. En échange, nous avons des secteurs de main d'œuvre plus vieillissante, tels que les secteurs masculinisés comme les industries d'équipements mécaniques et la métallurgie, mais aussi dans les services d'eau-gaz-électricité, les hommes de la recherche-développement et, enfin, plus pour les hommes que pour les femmes dans l'éducation et l'administration publique.

⁹⁷ Part des effectifs de chaque tranche d'âge dans l'ensemble des hommes ou des femmes salariées dans chaque secteur. Pour exemple, 32,4 % des hommes salariés dans les industries agricoles et alimentaires ont moins de 27 ans, contre 25,1 % de l'ensemble des hommes salarié-e-s dans la région dans ce tranche d'âge.

Pour compléter cette analyse nous pouvons constater plus en détail la distribution de tous les jeunes et moins jeunes salarié-e-s par secteur, ce qui est synthétisée dans le Tableau 14. Dans ce tableau nous pouvons revenir sur le constat de que les nouvelles générations d'entrants dans les relations salariales de l'économie rhônalpine son assez concentrées par secteur, ce qui est un processus plus ancien depuis les années 1980 (INSEE-Rhône-Alpes, 2010). Les jeunes de 20 à 23 ans sont très représentés dans les secteurs suivants: la construction pour les hommes, le commerce, bien plus largement pour les femmes (ces deux secteurs étant la première source d'emploi pour les salarié-e-s de ce groupe d'âge), les services opérationnels (première source d'emploi des jeunes hommes), l'hôtellerie-restauration et la santé-action sociale (notamment pour les femmes). Ce tableau révèle la place que joue réellement l'emploi dans les services à la personne, ce qui, pour une grande partie ne pouvait pas être observé dans les DADS jusqu' en 2009, puisque les relations *gré-à-gré* n'étaient (jusqu'à cette date) pas incluses dans ce recensement étatique.

Observons maintenant la catégorie des moins jeunes (entre 28 et 31 ans) et les jeunes adultes (de 36 à 39 ans): nous pouvons d'abord noter une diversification sectorielle de l'emploi avec l'âge ainsi que l'importance pour ces tranches d'âge des secteurs employant des jeunes, tel que la construction (pour les hommes), les services opérationnels et la santé-action sociale (notamment pour les femmes). L'hôtellerie-restauration et les services à la personne ne sont pas, par contre, des sources d'emploi importantes pour ces moins jeunes et jeunes adultes, ce qui nous a amené à les appeler « secteurs de passage ». En revanche, le transport est un secteur important pour les hommes de ces groupes d'âge, tout comme la consultance-assistance, notamment pour les femmes mais aussi pour les hommes.

Tableau 14 : Distribution par secteur des jeunes et moins jeunes hommes et femmes, en 2007

	PART DU GROUPE D'ÂGE DANS CHAQUE SECTEUR					
	HOMMES			FEMMES		
	(19,23]	(27,31]	(35,39]	(19,23]	(27,31]	(35,39]
TOTAL GROUPE D'ÂGE	124.344	124.704	134.196	113.256	99.996	108.816
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	2,5%	1,9%	2,3%	2,5%	2,0%	2,4%
2 – Ind. Equip. Mekan.(E2)	3,3%	4,1%	4,9%	0,8%	1,1%	1,2%
2 – Ind. Electr.(E3F6)	2,3%	3,3%	3,5%	1,0%	1,9%	2,7%
2 – Ind. Metalurg (F5)	2,6%	3,5%	4,6%	0,6%	1,2%	1,5%
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	0,5%	1,0%	1,5%	0,3%	0,4%	0,7%
1 – Construction (H0)	14,9%	11,6%	11,1%	1,1%	1,3%	1,5%
5 – Commerce (J23)	13,0%	11,5%	11,5%	23,0%	15,5%	14,4%
3 – Transport (K0)	4,2%	6,8%	8,3%	2,1%	3,4%	3,5%
4 – Activ. Financieres (L0)	1,1%	1,2%	1,4%	2,9%	3,6%	3,0%
4 – Consult. Et Assist. (N2)	4,4%	8,8%	6,9%	4,6%	9,2%	7,6%
5 – Serv. Operation. (N3)	23,2%	14,3%	10,0%	14,5%	9,4%	7,5%
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	0,4%	0,9%	0,9%	0,4%	1,1%	0,5%
5 – Hotel+Rest. (P1)	9,1%	5,2%	3,8%	12,6%	6,0%	4,4%
5 – Services a la Pers (P3)*	0,3%	0,3%	0,3%	3,0%	1,6%	1,2%
3 – Éducation (Q1)	0,3%	0,8%	1,0%	1,1%	1,6%	2,0%
3 – Santé/Action Social (Q2)	3,1%	4,1%	4,1%	16,4%	19,5%	20,2%
3 – Administration pub. (R1)	2,3%	4,1%	5,4%	4,2%	8,2%	10,5%
Autres (O)	12,5%	16,5%	18,5%	9,0%	13,2%	15,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.	1 – Manuel Traditionels	Plus du 5% du groupe d'âge				
	2 – Industries	Plus du 14% du groupe d'âge				
	3 – Serv. Traditionel					
	4 – Finance/Connaiss.					
	5 – Serv. Precaires					

Nous pouvons noter la place secondaire des industries dans l'emploi des jeunes hommes, ce qui est – nous le verrons au chapitre prochain– une tendance en augmentation sur la période étudiée. Cette distribution des groupes d'âge dans les secteurs principaux de la région nous a permis d'identifier les zones dans lesquelles on assiste à la recomposition générationnelle des relations d'emploi. Les secteurs où les jeunes – moins de 28 ans– et les moins jeunes – entre 28 et 39 ans– sont employé-e-s nous permettent d'identifier le terrain principal de renouvellement des relations salariales. Nous allons compléter notre analyse par une observation plus détaillée de la distribution des salaires horaires, avant de conclure cette partie de notre démonstration par une analyse des évolutions récentes des effectifs dans chaque secteur. À ces deux aspects nous consacrerons les deux dernières parties de cette section.

4.3.3 – L'analyse des distributions salariales par secteur montre des conditions d'emploi très segmentées

La décomposition sectorielle des relations d'emploi nous permet de classer les secteurs économiques de la région et de repérer les inégalités existantes dans la distribution des salaires. Dans le Tableau 15 nous pouvons différencier des secteurs avec des parties importants des salarié-e-s ayant un emploi faiblement rémunéré – moins de 10 euros l'heure nets, équivalent à 1 307 euros mensuelles pour un temps plein de 35 heures hebdomadaires– et ceux avec des parties considérables arrivant à des hautes rémunérations – plus de 15 euros l'heure, plus de 1 964 par mois pour les temps plein–. Dans tous les secteurs nous pouvons noter la segmentation interne existante entre les sexes. Nous pouvons remarquer aussi la participation différenciée des hommes et des femmes. Ces deux indicateurs nous permettent une double lecture des options d'emploi existantes et des possibilités d'amélioration du salaire horaire, selon la structure rémunératrice de chaque secteur.

Nous pouvons noter, aussi dans le Tableau 15, la proximité relative mais aussi l'hétérogénéité distributive existante au sein des 5 groupes dans lesquels nous avons classé les dix-sept secteurs analysés. Cette décomposition et agrégation va nous permettre de conclure des aspects importantes sur les processus de segmentation et précarisation de l'emploi, avec une lecture dans son ensemble des données présentés dans cette quatrième section du chapitre.

Tableau 15 : Effectifs et tranche de salaire horaire net par secteur, hommes et femmes en 2007⁹⁸

2007 Bas salaires (< 10 e.h.) Hauts salaires (> 15 e.h.)	EFFECTIFS et TRANCHES SALARIALES (euros l'heure nets)											
	HOMMES			FEMMES								
	Effectifs	% bas sal.	% hauts sal.	Effectifs	% bas sal.	% hauts sal.						
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	29.376	59,3%	11,2%	23.532	79,8%	4,2%						
2 – Ind. Equip. Mekan.(E2)	61.284	31,6%	23,3%	12.192	50,7%	11,8%						
2 – Ind. Electr.(E3F6)	43.488	24,1%	37,8%	22.452	46,5%	19,8%						
2 – Ind. Metalurg (F5)	53.064	38,4%	20,1%	14.172	63,0%	8,6%						
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	19.116	7,6%	64,3%	5.832	16,5%	44,7%						
1 – Construction (H0)	153.504	50,0%	13,3%	15.132	53,0%	12,2%						
5 – Commerce (J23)	136.560	53,6%	18,6%	155.940	77,4%	6,0%						
3 – Transport (K0)	94.104	52,8%	11,3%	28.620	54,9%	8,9%						
4 – Activ. Financieres (L0)	22.332	15,3%	48,1%	35.520	32,9%	15,6%						
4 – Consult. Et Assist. (N2)	80.508	25,1%	40,1%	67.188	45,3%	17,5%						
5 – Serv. Operation. (N3)	149.004	66,6%	5,6%	90.888	77,2%	4,4%						
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	10.476	15,9%	52,2%	6.984	26,5%	37,3%						
5 – Hotel+Rest. (P1)	58.164	76,7%	5,0%	64.296	88,1%	1,9%						
5 – Services a la Pers (P3)*	3.648	69,7%	10,2%	17.436	91,6%	1,5%						
3 – Éducation (Q1)	10.788	35,6%	28,3%	19.824	55,1%	15,3%						
3 – Santé/Action Social (Q2)	57.972	49,2%	18,8%	219.564	52,3%	11,5%						
3 – Administration pub. (R1)	69.300	39,0%	16,1%	108.768	53,0%	9,5%						
Autres (O)	226.620	40,3%	24,0%	151.692	56,2%	12,8%						
Total	1.279.308	46,1%	19,8%	1.060.032	60,8%	10,1%						
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus. Total secteur formalisé: 100 000 emplois (Jalmain, 2008)				<table border="1"> <thead> <tr> <th>SECTEURS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 – Manuel Traditionnel</td> </tr> <tr> <td>2 – Industries</td> </tr> <tr> <td>3 – Serv. Traditionel</td> </tr> <tr> <td>4 – Finance/Conaiss.</td> </tr> <tr> <td>5 – Serv. Precaires</td> </tr> </tbody> </table>			SECTEURS	1 – Manuel Traditionnel	2 – Industries	3 – Serv. Traditionel	4 – Finance/Conaiss.	5 – Serv. Precaires
SECTEURS												
1 – Manuel Traditionnel												
2 – Industries												
3 – Serv. Traditionel												
4 – Finance/Conaiss.												
5 – Serv. Precaires												

Nous avons, dans un premier temps, les secteurs manuels traditionnels, où nous pouvons noter la proximité distributive avec les secteurs les plus précaires des hommes et, encore plus, des femmes employé-e-s dans les industries agro-alimentaires. Les conditions salariales sont, par contre, un peu en dessous de la moyenne régionale pour la construction, ce qui concerne en priorité des hommes. Ensuite, nous avons des industries employant en préférence des hommes, étant les branches électriques et électroniques celles ayant des conditions salariales plus élevées et avec une partie plus remarquable de femmes. En générale tous ces industries ont des parties des hommes salariés avec des bas salaires moins importantes et étant l'accès aux hauts salaires – sauf dans la métallurgie– plus courant que dans la moyenne régionale, les femmes étant toujours dans des conditions d'infériorité rémunératrice.

⁹⁸ Dans le Tableau 15 nous pouvons remarquer les effectifs par secteurs, avec la part des bas salaires en dessous de 10 euros et ceux et celles ayant des hauts salaires, en euros nets. Par exemple, sur les 155 940 femmes employées dans le commerce 77,4 % ont des bas salaires et 6 % ont des hauts salaires horaires.

De l'autre côté, nous avons les activités de services traditionnels, où nous pouvons noter l'incidence sur l'emploi des femmes et leur contribution à l'existence des segments de femmes avec des salaires horaires plus élevées. Étant les services d'eau-gaz-électricité et le transport des secteurs avec prédominance des hommes, nous pouvons constater les très bonnes conditions d'emploi du premier et les salaires en dessous de la moyenne régionale pour le deuxième, avec plus de 53 % des hommes et 77 % des femmes avec des bas salaires horaires. Ensuite, nous avons l'éducation, la santé-action sociale et l'administration publique, ayant les femmes une place prédominante dans les effectifs et des conditions salariales au-dessus de la moyenne régionale, les hommes percevant des rémunérations horaires plus élevées.

Enfin, nous pouvons noter les deux extrêmes des conditions d'emploi dans les économies salariales de services, les activités hautement rémunérées de la finance et la production de connaissance – consultance et assistance et recherche-développement –, d'un côté, et les services les plus précaires et faiblement rémunérés, de l'autre. Dans le premier groupe, nous avons à remarquer la faible présence des hommes dans les bas salaires et leur fort accès à des hautes rémunérations. Ces secteurs ont, par contre, une part plus importante des femmes dans des bas salaires, ayant aussi un accès moins courant à des hauts salaires, même si nous pouvons noter aussi des femmes globalement mieux rémunérées que dans d'autres secteurs.

Enfin, dans les services précaires, la segmentation interne par le sexe est toujours la norme, même si nous avons énormément d'hommes aussi dans des bas salaires dans ces secteurs – commerce, services opérationnels, hôtellerie-restauration, mais ils ne sont pas aussi présents dans les services à la personne. Cette manque de perspective de sortie des bas salaires dans ces secteurs est bien plus courante chez les femmes, pour qui la possibilité d'arriver à des hautes rémunérations reste bien plus rare que pour les hommes de ces mêmes secteurs. En plus de la présence plus notable des jeunes dans ces secteurs que nous avons auparavant remarquée, nous avons aussi un indicateur de l'importance croissante des relations d'emploi dans ces services précaires dans la forte évolution des effectifs dans la courte période d'observation entre 1999 et 2007, ce qui nous permettra de conclure des éléments d'ensemble dans le processus de recomposition des relations salariales que nous étions en train d'analyser pour le développement de cette thèse.

4.3.4 – L'évolution des effectifs montre l'effet de recomposition sectorielle des relations salariales

Nous pouvons observer en détail dans le Tableau 16 les grandes tendances de l'emploi dans notre période, ce qui nous montre une évolution des effectifs entre 1999 et 2007 nous permettant faire un constat important dans la dynamique de renouvellement des relations salariales. Avec des secteurs plus masculinisés en déclin d'effectifs, d'un côté, et des activités de services – hétérogènes dans leurs conditions d'emploi, nous l'avons vu – ayant une importance croissante dans la composition rhônalpine de la force salariale, nous pouvons avancer un aspect central de notre analyse : la dynamique de recomposition sectorielle des relations salariale est un effet majeur dans l'émergence des conditions d'emploi plus instables et faiblement rémunérées.

Tableau 16 : Évolution des effectifs par secteur , entre 1999 et 2007, totale et par sexe

Baisse Augmentation	Évolution des Effectifs par secteur		
	Variations 2007-1999		
SECTEURS	Hommes	Femmes	H.+F.
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	-4.127	240	-3.886
2 - Ind. Equip. Mekan.(E2)	-9.328	0	-9.328
2 – Ind. Electr.(E3F6)	-1.699	-2.110	-3.808
2 – Ind. Metalurg (F5)	-12.138	-1.220	-13.358
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	-2.804	625	-2.179
1 – Construction (H0)	23.862	4.108	27.971
5 – Commerce (J23)	16.240	23.682	39.922
3 – Transport (K0)	3.680	5.227	8.907
4 – Activ. Financieres (L0)	-325	1.687	1.362
4 – Consult. Et Assist. (N2)	22.520	18.014	40.533
5 – Serv. Operation. (N3)	31.504	19.743	51.246
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	4.177	3.149	7.325
5 – Hotel+Rest. (P1)	9.396	10.651	20.047
5 – Services a la Pers (P3)*	625	2.704	3.329
3 – Éducation (Q1)	-83	3.339	3.256
3 – Santé/Action Social (Q2)	2.651	37.725	40.376
3 – Administration pub. (R1)	8.162	18.750	26.913
Autres (O)	-21.436	-2.029	-23.465
Total	70.878	144.286	215.163
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus.	SECTEURS		
* Si Jalmain (2008) – Variation = 13 520 femmes	1 – Manuel Traditionel		
	2 – Industries		
	3 – Serv. Traditionel		
	4 – Finance/Conaiss.		
	5 – Serv. Precaires		

Ce tableau nous donne la mesure de l'incidence très marquée de l'évolution récente des effectifs dans certains secteurs. D'un côté, nous pouvons observer entre 1999 et 2007 le déclin de l'emploi dans les branches industrielles les plus importantes, notamment pour des hommes salariés – plus de 23 000 emplois détruits en 8 ans. La construction apparaît en forte émergence dans notre période – avec une présence notable des jeunes, Tableau 13–, notamment pour les hommes, ce qui donne une possibilité de substitution de la main d'œuvre manuelle issue du déclin industriel, avec des options d'emploi impliquant des salaires plus bas et des conditions d'emplois plus instables – Tableau 11. Enfin, nous pouvons observer une augmentation très remarquable des effectifs dans les secteurs tertiaires qui sont les plus importants dans l'emploi de la région, ce qui vient structurer la structure segmentée des relations salariales dans les services.

Parmi les services traditionnels, l'aspect le plus remarquable de cette évolution est la forte augmentation des femmes employées dans la santé-action sociale et l'administration publique, ce qui permet à certains segments des femmes d'avoir accès à des conditions d'emploi plus dans la moyenne et avec des inégalités internes avec les hommes du secteur moins considérable. Dans un deuxième temps, l'augmentation des effectifs dans l'économie de la connaissance – consultance-assistance et recherche-développement– nous donne un élément important de la spécialisation de l'économie de la région, avec des conditions d'emploi plus élevées mais avec des inégalités internes entre les hommes et les femmes les plus fortes de tous les secteurs – finance compris, où l'augmentation des effectifs se constate surtout pour les femmes.

En fin, nous avons à remarquer la forte augmentation d'effectifs dans les secteurs de services les plus précaires – commerce, services opérationnels, hôtellerie-restauration et services à la personne. Comme nous l'avons constaté dans l'ensemble de cette section, ces secteurs ont des relations d'emploi globalement très instables, une participation des jeunes très majoritaire aux effectifs de chaque secteur et une distribution salariale avec forte prédominance des bas salaires et accès très rare aux rémunérations les plus élevées. Comme nous le verrons dans un analyse plus détaillée par groupe d'âge au chapitre prochain, ces secteurs de services précaires ont, en plus, une perspective de sortie de cette situation de bas salaire avec l'âge assez faible ou inexistante, au point de les considérer comme des « secteurs de passage », en raison aussi de la faible permanence des salarié-e-s plus âgé-e-s et à des aspects plus spécifiques à chacun d'eux.

Pour finir cette observation de la dynamique récente de création et de destruction d'emploi en Rhône-Alpes, nous avons au Tableau 17 une synthèse pour les grands groupes de secteur, ce qui

nous permet à la fois de remarquer la distribution des salarié-e-s par groupes de secteurs en 2007 et l'évolution de leurs effectifs depuis 1999. Cette agrégation nous donne la mesure des mutations récentes des relations salariales, avec une prédominance de plus en plus importante des activités de services hétérogènes, plus féminisées et avec des segments des salarié-e-s qui se trouvent dans des conditions d'emploi plus instables et faiblement rémunérées.

Tableau 17 : Effectifs par groupes de secteurs, hommes et femmes, en 2007 et en évolution depuis 1999

GROUPES DE SECTEURS			
2007	EFFECTIFS		
SECTEURS	Hommes	Femmes	Total
1 – Manuel Traditionnel	182.880	38.664	221.544
2 – Industries	157.836	48.816	206.652
3 – Serv. Traditionnel	251.280	382.608	633.888
4 – Finance/Conaiss.	113.316	109.692	223.008
5 – Serv. Precaires	347.376	328.560	675.936
Autres*	226.620	151.692	378.312
Total	1.279.308	1.060.032	2.339.340

	Evolution 2007-1999		
	Hommes	Femmes	Total
1 – Manuel Traditionnel	19.736	4.349	24.084
2 – Industries	-23.164	-3.330	-26.495
3 – Serv. Traditionnel	11.606	65.667	77.272
4 – Finance/Conaiss.	26.372	22.849	49.221
5 – Serv. Precaires	57.765	56.780	114.545
Autres*	-21.436	-2.029	-23.465
Total	70.878	144.286	215.163

*** Les "Autres" secteurs ne sont pas comptés dans les groupes**

La distribution des effectifs par groupes de secteurs nous montre une structure plus diversifiée pour les hommes, les femmes trouvant dans les activités manuelles traditionnelles et dans les industries des options d'emploi bien plus exceptionnelles. Les salariées rhônalpines sont, par contre, prioritairement embauchées dans les secteurs des services, soit dans des services traditionnels plus égalitaires, soit dans des activités hautement rémunérées pour les hommes et pas autant pour les femmes ou, enfin, dans des services précaires où les hommes et les femmes sont embauchés dans des conditions de bas salaires et instabilité contractuelle.

En évolution, nous pouvons noter l'effet substitution chez les hommes entre les industries et la construction, la perte globale de 21 500 emplois des hommes dans d'autres secteurs non analysés

dans nos tableaux et, enfin, la forte émergence pour les hommes, et surtout, pour les femmes des activités des services. Étant les hommes plus et mieux placés dans cette évolution pour les activités autour de la finance-connaissance, les femmes sont en priorité en augmentation dans les services traditionnels – notamment santé-action sociale et administration publique. Enfin, les services précaires ont des augmentations très remarquables aussi pour les hommes que pour les femmes. Ceci étant le segment d'emploi en plus forte augmentation d'effectifs dans notre période, nous remarquons sa place importante dans le processus de recomposition des relations salariales dans son ensemble. Tous ces aspects structurent notre analyse de données pour ce chapitre, ce qui va se compléter par une dernière section sur les mobilités professionnelles, avant de passer aux conclusions du chapitre.

5 – Mobilités professionnelles dans la Déclaration des Mouvements de la Main d'Œuvre (DMMO)

La publication de la DRTEFP (2008) sur les mouvements de la main-d'œuvre nous montre des séries de données entre 1997 et 2005 sur les effectifs salariés de la région Rhône-Alpes. Au 31 décembre 2005, 24,8 % des 1 701 386 salarié-e-s étaient employé-e-s dans des établissements de 1 à 9 salarié-e-s (81,3 % des établissements). Depuis 1997 ce sont les établissements de plus de 9 salarié-e-s qui montrent les progressions des effectifs les plus élevées, même si entre 2001 et 2005 les créations nettes sont faibles ou négatives. Parmi les entreprises de plus de 9 salarié-e-s, le solde des entrées et des sorties est très différent par taille d'établissement. Pour exemple, dans l'année 2000, les entreprises de 10 à 49 salarié-e-s qui montrent un solde annuel de 20 000 salarié-e-s, contre 12 000 pour celles de plus de 199 salarié-e-s, 9 500 pour les établissement de 50 à 99 salarié-e-s et de 5 000 pour ceux de 100 à 199. Nous pouvons observer aussi que dans les années de destruction nette de postes (2002-2004), les grandes entreprises de plus de 199 salarié-e-s licencient le plus de salarié-e-s. Par secteurs, l'évolution des entrées et sorties va vers la création des nouveaux emplois dans la construction et le tertiaire, avec une industrie en déclin d'effectifs ou avec des croissances positives faibles certaines années.

Le taux de rotation augmente aussi dans notre période, en passant de 37,1 % en 1999 à 42,4 % en 2001 et 41,1 % en 2005 ce qui est cohérent avec nos observations sur les taux de stabilité. Ce

taux de rotation est au-dessus de 50 % dans le tertiaire tout au long de cette période, contre un écart d'entre 20 et 25 % dans la construction et entre 15 et 25 % dans l'industrie. Dans une analyse plus approfondie des secteurs (NES16), le taux de rotation en 2005 est de 44,2 % dans les industries agro-alimentaires et entre 10 et 17 % dans les autres branches de l'industrie. Les industries des biens à la consommation sont les plus instables et les industries automobiles les plus stables. Dans le tertiaire, les taux de rotation sont les plus élevés dans les services aux particuliers (131,7 %), l'éducation-santé-action sociale (70,1 %) et le commerce (54,2 %), contre des situations plus stables dans les activités financières (taux de rotation de 20,7 %) et les activités immobilières (33,2 %). Les administrations (39,3 %), les transports (42,6 %) et les services aux entreprises (49,6 %) restaient dans des taux de rotation plus proches de la moyenne du secteur tertiaire.

Les modalités d'embauche varient aussi énormément par taille d'établissement et par secteur d'activité. Les nouveaux contrats qui se font sur la forme de CDD passent de 62,4 % en 2001 à 67,6 % dans l'année 2005. Selon la taille de l'entreprise, la part des CDD était 62,1 % dans les établissements de 10-49 salarié-e-s (proche de celle de 2001) et d'entre 70 et 74 % dans ceux de plus grand taille, qui ont, selon les sous-groupes, des augmentations de la part des CDD dans les nouvelles embauches entre 5 et 9 points de pourcentage depuis 2001. En 2005, la part des CDD dans les nouvelles embauches est d'avantage élevée pour les employés (75,6 %) et les ouvriers non-qualifiés (80,8 %) par rapport aux cadres (29,5 %), professions intermédiaires (58,1 %) et ouvriers qualifiés (55,3 %). Dans toutes les CSP la part des embauches en CDD est plus élevée pour les femmes, qui entrent dans l'entreprise dans cette modalité instable dans 76,5 % des cas, contre 58,9 % chez les hommes. Dans la structure des CDI 61,8 % de ces contrats valables en 2005 correspondent à des emplois des hommes, et 58,4 % des CDD aux femmes.

Les entrées selon type de contrat présentent aussi des différences notables selon l'âge. 81,6 % des femmes et 72 % des hommes de moins de 26 ans qui ont commencé un contrat en 2005 l'ont fait sur la forme du CDD. Cette inégalité par le sexe est plus remarquable pour les seniors. 75 % des femmes de plus de 49 ans, contre 47,6 % des hommes, sont entrés dans l'emploi avec un CDD en 2005. Finalement, dans les âges intermédiaires (26 à 49 ans), l'écart se réduit parce que 70,5 % des femmes et 49 % des hommes de ces âges sont embauché-e-s par un CDD en 2005.

De l'autre côté, les motifs de sorties varient aussi, avec une perte d'importance relative des démissions (23 % en 2001 et 18,4 % en 2005) et une augmentation très notable de départs pour fin de CDD (de 52,5 % à 64 %), ainsi qu'une évolution ascendante des départs pour licenciement (6,3

% des sorties en 2005) et pour retraite (3,3 %). Ces tendances générales se déclinent très différemment par secteurs, tel que nous pouvons observer au Tableau 18.

Tableau 18 : Les motifs de sorties selon le secteur d'activité en Rhône-Alpes en 2005

Les motifs de sorties selon le secteur d'activité Rhône-Alpes – EMMO/DMMO 2005				
	Fin CDD	Démissions	Licenciements	Retraites
Ensemble	64,0%	18,4%	8,0%	3,3%
Industrie	45,0%	21,0%	17,3%	10,3%
Constructio	32,3%	40,7%	13,4%	6,9%
Tertiaire	69,2%	16,8%	6,0%	1,9%

Source : DRTEFP – 2005

Si la sortie pour fin contrat est plus courante dans le tertiaire, la démission est la principale cause de sortie dans la construction et les licenciements et les départs à la retraite sont bien plus courants dans l'industrie que dans les autres secteurs. En plus de ces différences par grands secteurs, les sous-secteurs (NAF16) nous montrent des causes de sortie très hétérogènes. Par exemple la fin du contrat est la cause de sortie dans 70 % des cas dans les industries agroalimentaire et 25,3 % dans les industries automobiles, ainsi que pour 85,2 % des sorties dans l'éducation-santé-action sociale et pour 58,7 % dans les transports. La démission est plus remarquable comme cause de sortie dans les industries d'équipements (25,4 %) que pour les autres branches industrielles, ainsi que dans les transports (22,1 %) que dans l'ensemble du tertiaire. Le licenciement est bien plus courant comme cause de sortie dans les industries de biens de consommation (21,5 %) et des biens intermédiaires (22,3 %), et elle est très peu présente dans les industries agroalimentaires (6,1 %). Enfin, le départ à la retraite est une cause très présente dans les industries de l'automobile (27,9 %), pendant que dans les activités financières (11,3 %) elle est plus remarquable que dans les autres branches du tertiaire.

Enfin, seulement 18,2 % des entrées des moins de 26 ans se font sous la forme d'un CDI. 52 % de ces jeunes qui débutaient un contrat en 2005 le font en tant qu'employé, ainsi que 20,6 % comme ouvrier non qualifié. Les sorties des jeunes sont plus fréquemment (72,3 %) dues à la fin du contrat que pour l'ensemble des salariés (57,5 %). Par contre, logiquement les jeunes présentent moins leur démission (14,8 %) et ils se font moins licenciés (2,8 %) que les salariés de 26-49 ans (21,1 % et 9,8 % respectivement). Nous allons à présent regarder les conditions d'emploi selon une

approche plus restreinte de la mobilité, celle de ne pas être résident du département où de la région où des salarié-e-s travaillent, avec toujours attention spéciale aux groupes d'âge et de sexe

Encadré 1 : Immigration internationale en Rhône-Alpes

Dans une étude de l'INSEE-Rhône-Alpes (2008c) sur des données de 2005 nous pouvons lire : « 515 000 immigrés résidaient en Rhône-Alpes en 2005. Algérie, Italie, Portugal et Maroc sont les principaux pays d'origine. 13 % des immigrés sont installés dans la région depuis moins de 5 ans. Les femmes sont désormais aussi nombreuses que les hommes et le vieillissement se stabilise. Les immigrés sont plus nombreux parmi les 30-59 ans. Ils sont plus diplômés qu'en 1999 mais moins que les autres rhônalpins. ». L'INSEE compte comme immigrées « les personnes nées à l'étranger sous une nationalité étrangère », même si certain-e-s ont acquis la nationalité française. 44 % d'immigrés résidant en Rhône-Alpes étaient nées en Europe (83 % d'entre eux dans l'UE) en 2005, contre 49 % en 1999.

Selon les calculs de Jakse et Maillé (2012, p.37) sur l'*Enquête Génération* du CEREQ, 89 % des sortants de la formation initiale en 2004 avec les deux parents nés en France sont diplômés, contre 69 % de ceux et celles ayant les deux parents nés à l'étranger.

Selon Rigaudiat (2007 : p.66), les trois quarts des travailleurs immigrés sont ouvriers ou employés. Les hommes d'origine africaine ont des taux de chômage de 30 % et les femmes de 45 %, trois fois plus élevés que pour l'ensemble de la population.

Conclusions Chapitre 3

Dans ce chapitre nous avons réalisé une approche globale des conditions d'emploi dans la région Rhône-Alpes. En plus d'une présentation détaillée de notre base de données principale, nous avons commencé par une révision de différentes sources statistiques disponibles sur l'économie et l'emploi dans la région. Ensuite, nous avons réalisé une première observation des DADS pour soulever l'incidence du sexe, du groupe d'âge et du secteur économique dans la composition des processus de segmentation dans le monde du travail salarié, ainsi que leurs mutations dans notre période d'observation entre 1999 et 2007

Nous avons commencé par une première section d'introduction méthodologique par la présentation de la base de données utilisée. Nous avons exposé aussi les indicateurs choisis pour le développement de cette thèse. Les effectifs, les salaires horaires nets et les taux de stabilité par groupes d'âge vont nous apporter les éléments principaux d'analyse, avec un regard sur les mutations des relations d'emploi entre 1999 et 2007. Notre méthodologie est en priorité l'observation des tranches salariales par le sexe et par l'âge, avec une première déclinaison par secteurs, ce qui sera analysé plus en détail au chapitre prochain.

Ensuite, nous avons observé, dans la deuxième section, une émergence de l'économie et de l'emploi dans le secteur des services entre 1982 et 2001, ainsi que le déclin absolu et relatif des activités industrielles, même si elles restent considérables à la fin de notre période d'étude en 2007 (INSEE, 2008a). Également, l'évolution du nombre de salarié-e-s du privé nous montre la même tendance depuis 1999, avec 26 % d'emplois en plus dans les services et 10 % en moins dans l'industrie. Enfin, nous avons remarqué que le taux de salarisation des personnes actives diffère énormément entre secteurs, en étant plus élevé dans des secteurs plus féminisés, ce qui peut expliquer la plus forte progression des femmes dans les effectifs salariés de l'économie rhônalpine.

Notre méthodologie d'analyse empirique, basée sur les *Déclarations Annuelles des Données Sociales* (DADS), est centrée sur une des ressources administratives qui nous donne des informations sur la partie de la population ayant un statut d'emploi salarié en Rhône-Alpes, indépendamment de son lieu de résidence. Du coup, c'est sur cette dernière comptabilisation que nous pouvons porter un regard parallèle avec notre observation ultérieure, ce qui diffère de moins de 100 000 salarié-e-s avec d'autres sources officielles de l'INSEE (2009c). Au-delà des 2 339 330 emplois salariés recensés dans la région en 2007, la composition démographique en Rhône-Alpes et

l'évolution dans notre période d'observation depuis 1999, nous montrent que le vieillissement général de la population et l'augmentation du nombre de retraités est contrebalancée par une baisse très importante du nombre d'étudiant-e-s de plus de 15 ans ne travaillant pas et d'autres inactifs non retraités. Aussi nous pouvons déjà observer une augmentation du nombre de personnes, plus pour les femmes que pour les hommes, ayant un emploi avec des statuts atypiques ou en temps partiel. Cette dernière modalité d'emploi concerne 1/3 des femmes et très peu d'hommes – 6,9 % (INSEE, 2009c), ce qui nous permet d'amplifier notre regard sur les bas salaires dans les DADS.

Dans une analyse des *Tableaux de bord* du PRAO (2010) nous avons observé une augmentation du degré de formation des travailleurs et travailleuses rhônalpines et une importance relative croissante des catégories socioprofessionnelles intermédiaires et supérieures, ce qui devrait impliquer des augmentations des salaires qui ne sont pas observées dans nos analyses de données.

Ensuite, nous avons remarqué que le taux de chômage en Rhône-Alpes est entre un et deux points inférieurs à la moyenne française (Jalmain, 2008). Dans la région, il arrive à 11 % en 1994 pour se réduire à 6,5 % en 2001, moment à partir duquel il remonte pour se réduire encore à 6 % au début 2008 (Helleringer, 2010). La baisse de 85 000 chercheurs d'emploi (DEFM 1) en Rhône-Alpes entre 1999 et fin 2007 (Jalmain, 2008) contraste avec le *Recensement de la Population* de l'INSEE-Rhône-Alpes (2008a) qui compte 271 489 chômeurs en 2007, contre 286 935 en 1999. Cette stabilité quantitative du nombre des chômeurs est accompagnée d'une réduction du taux de chômage de la population entre 15 et 64 ans, de 11,1 % en 1999 à 9,5 % en 2007, due à l'augmentation globale de la population en âge de travailler que nous avons aussi remarquée dans cette première section du chapitre.

L'observation territoriale des données d'emploi par ZTEF de Yves Helleringer (2010) nous montre une concentration des jeunes entre 15 et 24 ans dans les grandes zones urbaines et des salarié-e-s plus âgé-e-s localisé-e-s dans le sud-ouest de la région. Le déclin industriel est plus fort dans les deux grandes villes (Lyon et Grenoble), pendant que le tertiaire (71,8 % de l'emploi de la région en 2006, contre 61,2 % en 1999) est bien plus important dans ces deux grandes métropoles (86 % et 76 %, respectivement). La présence des CDD (9,7 % de l'emploi) arrive jusqu'à 27 % du total des emplois dans la ZTEF la plus touchée. Les jeunes chômeurs sont aussi surtout localisés dans les trois grandes villes : Lyon, Saint-Étienne et Grenoble.

Pour finir cette deuxième section, certaines études nous ont permis d'observer plusieurs constats plus spécifiques sur les jeunes rhônalpins. Premièrement, nous pouvons observer la

concentration des premiers emplois des jeunes dans les services (commerce, services aux entreprises, services personnels et « éducation/santé-action sociale/administration »). En 1999, 22 % des premiers emplois étaient en intérim. En plus, 51 % de ces jeunes en premier emploi ont eu des parcours considérés « non-stables » trois ans après. 39 % de ces derniers ont débuté par un emploi à temps partiel (Bonnet, 2006). Ensuite, les données des *Enquêtes Génération* du CEREQ nous montrent que 70 % des sortants de la formation initiale en 2004 sont embauchés sur des contrats courts et que 60 % sont toujours dans ces modalités d'embauche trois ans après. Sur le long terme, les DADS entre 1962 et 2008 nous montrent que la faiblesse des salaires des jeunes de moins de 25 ans est croissante et que l'écart s'est amplifié, surtout depuis 1980, par rapport aux salarié-e-s de plus de 50 ans. Enfin, nous pouvons remarquer aussi que le solde des migrations résidentielles de Rhône-Alpes au sein de la France est très positif (solde de +44 000 arrivées nettes) et que la région avait accueilli entre 2002 et 2006 presque 97 000 personnes âgées de plus de 5 ans, arrivées de l'étranger (Domenge, 2009). Nous avons aussi montré que 83 % des jeunes rhônalpins sont résidents des aires urbaines et que nous pouvons souligner une montée du degré de formation en fin de période d'études, parce que 68 % des jeunes entre 25 et 29 ans avaient au moins le BAC, contre 54 % en 1999 (Bernert, 2010).

Toutes ces observations nous permettent de cadrer notre objet d'étude dans un contexte d'émergence en Rhône-Alpes d'une économie salariale de services plus féminisée. Les aires urbaines et l'attractivité de la région Rhône-Alpes constituent le cadre préférentiel pour comprendre les processus de précarisation des nouvelles générations d'entrant-e-s dans le monde du travail. Ces jeunes rhônalpin-e-s qui se lancent dans les activités de services qui sont à la base des nouveaux emplois, sont de plus en plus formé-e-s (PRAO, 2010), mais tous les indicateurs nous permettent de tenir l'hypothèse que les perspectives de stabilisation et de progression salariale sont, pour une grande partie d'entre eux, faibles dans le cas de stabilité dans le même secteur, ce que nous avons pu observer dans les prochaines sections du chapitre et, plus spécifiquement pour certains secteurs, dans le chapitre prochain.

En passant à l'analyse des DADS, nous avons commencé la troisième section par la construction d'un ensemble d'indicateurs sur Rhône-Alpes et son évolution de 1999 à 2007, ce qui nous a permis de vérifier d'abord une tendance à la féminisation (Ruimy, 2009 ; Rose, 2001) et au vieillissement de la population salariée (INSEE, 2009c ; Raoult et Quintreau, 2005), déjà repérées dans la statistique publique et la littérature spécifique sur ces sujets. La première tendance se

constate dans la perte d'importance relative dans l'ensemble des relations salariales des hommes et des femmes de 28 à 35 ans – baisse absolue d'effectifs dans ces groupes d'âge dans notre période–, d'autant qu'il y a une forte augmentation des hommes salariés de plus de 55 ans et des femmes de plus de 51 ans. Également, nous pouvons constater que plus des 2/3 des augmentations nettes d'effectifs salarié-e-es en Rhône-Alpes dans cette période correspondent aux femmes, augmentant leur participation globale dans les relations salariales. Cette féminisation de l'emploi est liée – nous l'avons vu dans la section suivante – à l'émergence de certaines activités de services dans l'emploi.

Dans un premier regard sur les salaires horaires – indicateur central pour toute notre analyse–, nous avons réalisé une mise en relation des médianes et quartiles, en comparaison avec l'analyse des moyennes, avec le nombre de salarié-e-s pour chaque groupe d'âge et de sexe. Les mêmes constats de stagnation des salaires en France (Amar et al., 2011 ; Marc, Missègue et Rioux, 2011 ; Husson, 2010 ; Sapir, 2009) peuvent être faits pour Rhône-Alpes. Effectivement, pendant que les moyennes de certains sous-groupes ont des progressions dans la période, les médianes et quartiles stagnent sans avoir des augmentations au-dessus d'un euro l'heure – constant 2007. Trois groupes d'âge et de sexe échappent à cette tendance générale de stagnation des salaires. D'un côté, seulement les femmes au quartile 1 de 24 à 39 ans ont des augmentations salariales. Ces augmentations sont bien moins consistantes que celles des hommes quartile 3 de 44 à 59 ans, pour qui nous pouvons noter des augmentations de plus de deux euros. En fin, il faut remarquer un dernier aspect centrale dans notre analyse : les baisses du salaire réel d'une partie des jeunes dans notre période, ce qui s'observe dans les moyennes, médianes et quartiles de certains sous-groupes et plus intensément chez les femmes.

Ensuite, nous avons pu constater une forte instabilité de l'emploi des jeunes, ce qui doit être compris aussi comme un effet lié aux premières embauches voir section 1 de présentation de notre base de données et méthodologie d'observation–. Cela nous montre des entrées de nouvelles générations dans des relations salariales mobiles, intermittentes, transitoires et, du coup, instables. En plus, nous avons pu remarquer une augmentation légère du taux d'instables dans notre période, ce qui est marqué pour les hommes de 28 à 35 ans et pour les femmes de 32 à 35 ans - retardement de la stabilisation des moins jeunes. Enfin, nous pouvons remarquer que pour les groupes plus âgés il y n'y a pas une perspective de stabilisation dans l'emploi – de poste durable tout au long de l'année –, pour 18 à 20 % des hommes et des femmes salariées au-delà de 50 ans.

En passant à une analyse plus fine par tranches de rémunération, nous avons pu constater depuis 1999 une baisse très remarquable des salaires horaires nets en dessous de 7 euros l'heure – à

prix constants 2007. Sans compter des questions de sous-estimation de l'inflation réelle⁹⁹, nous pouvons par ci mesurer l'effet qu'une augmentation globale d'effectifs et la baisse de la pression du chômage peut avoir sur l'augmentation des plus bas salaires. Un regard plus large des bas salaires – dans un sens plus large que Concialdi (2001) ; Gubian et Ponthieux (2001) ; et Askenazy, Caroli et Gautié (2009) –, nous montre en 2007 46 % des hommes et 61 % des femmes salariées dans un salaire horaire net inférieur à 1,5 fois le SMIC, à savoir 10 euros l'heure supposant 1 500 euros par mois pour un emploi à temps plein. Depuis 1999, 6 % des hommes et 4 % des femmes de moins sont dans cette condition. Rappelons-nous que la mesure de la distribution salariale par heure – et non par mois ou par an – nous conduit à sous-estimer les bas salaires pour plus de 30 % de femmes et 7 % des hommes ayant des emplois à temps partiel (INSEE, 2009c), ainsi que pour 39 % des « premiers emplois » (Bonnet, 2006), concernant bien évidemment des jeunes. Il faut prendre en compte que 82 % de ces emplois à temps partiel correspondent à des femmes (Helleringer, 2010).

Dans tous les cas, cette persistance des bas salaires est de plus remarquable quand nous observons que l'évolution des taux de stabilité – globalement à la baisse mais très légèrement – se structure de façon très duale, avec des concentrations très importantes des instables dans ces bas salaires en dessous de 10 euros l'heure. Ceci est, en plus, un effet qui s'intensifie très notablement dans notre période, les taux d'instables augmentant de 9 à 12 point de pourcentage pour les femmes et de 11 à 16 pour les hommes de chaque sous-groupe de bas salaires. Ceci nous montre une relation directe entre nouvelles embauches – la tendance dans la période d'augmentation du volume d'emplois –, les bas salaires et instabilité de l'emploi.

Enfin, pour finir cette approche générale de la population salariée en Rhône-Alpes, nous sommes revenus dans la section 3.4, au regard des effectifs par groupe d'âge et de sexe, avec un découpage par tranche de salaire horaire dans son sein. Cette visualisation est extrêmement riche parce qu'elle nous permet d'observer la distribution globale des salaires dans les relations d'emploi en Rhône-Alpes de façon assez précise, ainsi que son évolution dans notre période. Ces opérations nous permettent de remarquer l'accès plus ou moins restreint des hommes et des femmes à des tranches de salaire horaire intermédiaires et supérieures avec l'âge – ce qui sera aussi présenté pour certains secteurs au chapitre prochaine et pour les 17 choisis en annexe. Pour l'instant, ce regard pour une agrégation de l'ensemble de relations salariales en Rhône-Alpes nous permet d'obtenir les

⁹⁹ L'inflation mesurée par l'IPC sous-estime sûrement l'augmentation du « prix de la vie ». Pour une majorité des ménages avec des revenus issus uniquement de leurs salaires – plutôt bas ou intermédiaires – pour des questions de calcul mais aussi pour des effets de dérèglement sur les prix de l'énergie ou le logement.

conclusions suivantes :

- Les bas salaires sont la norme salariale pour les jeunes jusqu'aux 28 ans, et c'est bien de façon croissante. De 1999 à 2007 nous pouvons remarquer 11 % des jeunes hommes (de 20 à 23 ans) de plus – jusqu'à 85 %– et 15 % des jeunes femmes de plus – jusqu'à 91,5 %– dans des salaires de moins de 10 euros l'heure – à euros constants 2007.
- L'accès à des salaires intermédiaires et élevés est bien plus courant pour les hommes, énormément de femmes restant enfermées dans des bas salaires tout au long de leur trajectoire d'emploi. Si les bas salaires sont encore le cas pour 37 % des hommes et 54 % des femmes entre 36 et 39 ans, cette proportion diminue à 29 % des hommes et 50 % des femmes de 48 à 51 ans. Enfin carrière, nous pouvons toujours remarquer 25 % des hommes et 47 % des femmes de 56 à 59 ans dans des salaires de moins de 10 euros l'heure net¹⁰⁰.
- L'incidence à la baisse des salaires les plus bas en dessous de 7 euros l'heure que nous avons pu remarquer se constate pour tous les groupes d'âge, sauf pour les plus jeunes de moins de 20 ans.
- Cette baisse des bas salaires pour une majorité et renforcement de la précarisation pour les jeunes salarié-e-s, s'accompagne d'une diminution globale de l'incidence des hauts salaires au-dessus de 15 euros l'heure – 2 250 euros par mois pour un temps plein–. De 1999 à 2007 ces hauts salaires passent de 23 à 20 % des hommes et de 12 à 10 % de femmes. Seulement les hommes les plus âgées de plus de 55 ans ont une incidence croissante des hauts salaires, ce qui est à la fois preuve de plus de segmentation par l'âge mais aussi par le sexe, au regard de l'enfermement dans des bas salaires qui persiste chez les femmes les plus âgées.

Ces constatations de diminution de l'incidence des hauts salaires et des bas salaires pourrait signifier des relations salariales moins duales, avec une partie croissante des salarié-e-s avec des rémunérations intermédiaires. Mais le constat de la précarisation croissante des jeunes que nous avons fait, est pertinent si nous regardons la (re-)composition sectorielle de l'économie, avec des segments émergents de bas salaires, manque de perspective de promotion interne au secteur et instabilité croissante, ce qui concerne surtout l'effet de recomposition des nouvelles générations d'entrant-e-s dans l'emploi. Pour regrouper un premier ensemble d'indicateurs sur ce point central

¹⁰⁰ Comme nous l'avons vu, cette partie des bas salaires ont augmenté pour les jeunes mais ils diminuent pour les hommes et femmes salarié-e-s de 36 à 39 ans (-9 et -7), de 48 à 51 ans (-8 et -7) et de 56 à 59 ans (-18, -16), ce qui nous montre encore un renforcement de la segmentation par l'âge en faveur des salarié-e-s les plus âgé-e-s.

dans notre problématique, nous avons réalisé toute une section dédiée à l'analyse par secteurs.

Effectivement, les conclusions de ce troisième chapitre trouvent dans la quatrième section des éléments centraux dans notre démonstration, avec l'étude des secteurs d'emploi dans l'économie salariale de services rhônalpine. D'abord, nous avons commencé par une comparaison avec l'Île-de-France et le reste de la France comprise comme un ensemble (INSEE-Rhône-Alpes, 2010). La conclusion principale que nous avons obtenue est que les spécificités fonctionnelles de la région Rhône-Alpes sont restées très stables entre 1982 et 2006. Même si l'emploi dans chaque secteur a fortement évolué, la région connaît les mêmes mutations que dans le reste de la France hors Paris. Pendant que l'agriculture et la fabrication industrielle ont enregistré des chutes d'effectifs durant cette période, les administrations publiques, le commerce, la santé-action sociale et les services de proximité ont au contraire connu des augmentations notables. La culture-loisirs, la conception-recherche et les prestations intellectuelles ont également des augmentations d'effectifs très importantes, mais nous pouvons constater qu'en Île-de-France la concentration de ces activités augmente de façon plus marquée, ce qui nous permet de rappeler la centralité de Paris dans ces branches de l'économie et l'emploi en France.

Ensuite, nous avons réalisé une observation croisée entre secteurs économiques et Catégories Socioprofessionnelles (CSP), à l'égard des *Recensements de la Population* 2006 de l'INSEE (2009a). Le premier constat est que les effectifs « Cadres et professions intellectuelles supérieures » a augmenté de 110 100 personnes dans notre période et les « Professions intermédiaires » de 121 119. Ces augmentations des CSP intermédiaires et supérieures mettent en question les améliorations du « capital humain » et des salaires qui devraient accompagner cette évolution. En plus, nous avons observé le poids de chaque groupe de métier dans les branches de l'emploi en Rhône-Alpes, en concluant que le métier spécifique à la branche dans chaque secteur, la CSP majoritaire, n'est pas la seule à prendre des parts remarquable dans les salarié-e-s de chaque secteur. Des métiers de « commerce et vente », de « gestion administrative » et les « services de nettoyage et autres services aux personnes » ont une présence très importante dans certaines branches de l'économie rhônalpine. Malgré l'importance des métiers et des fonctions de plus en plus transposables entre secteurs, notre analyse des DADS est spécifiquement centrée sur le secteur et pas sur les CSP¹⁰¹.

En passant à cette analyse sectorielle par notre base de données DADS, nous avons consacré

¹⁰¹ Comme nous l'avons expliqué dans le premier chapitre, Rose (1998) remarque le poids décisif du secteur d'activité et la pertinence de ce niveau d'analyse. D'un côté, par l'existence des logiques d'emploi spécifiques à la branche. De l'autre, par leur « *relative homogénéité au regard de la place qu'ils accordent aux diverses catégories de main d'œuvre et d'emplois* ».

toute la section 4.3 à constater les faits suivants :

- Le poids des effectifs par secteur structure les relations salariales.
- La présence des jeunes dans les services émergents désigne les terrains de la recomposition des relations d'emploi.
- L'analyse des distributions salariales par secteur montre des conditions d'emploi très segmentées.
- L'évolution des effectifs montre l'effet de recomposition sectorielle des relations salariales.

Effectivement, dans un premier temps nous avons pu regarder la composition sectorielle des relations salariales rhônalpines. Ceci nous a permis de constater des secteurs avec une présence faible des bas salaires, ce qui est souvent lié à une présence moins importante des femmes. Dans tous les cas le fait de la condition subordonnée des femmes dans l'échelle des distributions salariales est constaté dans tous les secteurs. Ce dernier aspect est plus marqué notamment dans la finance, la recherche-développement et les services de consultance-assistance, pendant que les services traditionnels – eau-gaz-électricité, éducation et santé action-sociale–, ainsi que les transports et les administrations publiques ont des normes d'emploi plus égalitaires.

Ensuite, nous avons pu constater le lien direct entre distribution salariale et la présence des jeunes – et, plus largement, des nouvelles générations d'entrant-e-s dans les relations depuis le début des années 1990, ayant en 2007 moins de 40 ans– dans la composition sectorielle de l'emploi en Rhône-Alpes. Si les industries, le transport et les services traditionnels – éducation, santé-action sociale et administrations publiques – ont des faibles parties relatives de jeunes, nous pouvons voir une structure plus spécifique des jeunes dans la santé-action sociale. Les jeunes n'étant pas nombreux, ce secteur est, par contre, assez important dans l'emploi des jeunes femmes, une femme sur cinq employée dans la région l'est dans ce secteur.

Plus largement, nous pouvons nous servir des données récapitulatives du Tableau 19 pour délimiter les zones principales de précarisation de l'emploi, en observant la part des bas salaires et des emplois instables chez les hommes et les femmes de chaque secteur. Notons aussi le lien direct de ces deux aspects avec une présence plus importante des jeunes de moins de 28 ans dans l'ensemble des relations salariales de chacun d'eux. Effectivement, que ce soit les industries agro-

alimentaires, la construction ou les 4 secteurs que nous avons nommé services précaires – commerce, services opérationnels, hôtellerie-restauration et services à la personne –, la partie des salarié-e-s ayant de faibles rémunérations horaires nettes et des interruptions de contrat durant l'année est plus élevée que la moyenne de la région.

C'est aussi dans ces 6 secteurs que les jeunes hommes et femmes occupent une place quantitative importante. Cette corrélation entre les conditions d'emploi et la présence des jeunes est moins marquée pour les industries agricoles, la construction et le commerce, alors que les jeunes occupent une place centrale dans les services opérationnels – notamment pour les hommes, majoritaires dans le secteur–, l'hôtellerie-restauration – autant d'hommes que de femmes – et les services à la personne – avec presque une totalité des effectifs étant des femmes.

Tableau 19 : Effectifs en emploi, part de bas salaires, taux de stabilité et part de jeunes, hommes et femmes par secteurs en 2007

Bas salaires (< 10 e.h.)	EFFECTIFS, % BAS SALAIRES HORAIRES, TAUX de STABILITÉ et % < 28 ans							
	HOMMES				FEMMES			
2007	Effectifs	% bas sal.	T. de stables	(0,27 ans]	Effectifs	% bas sal.	T. de stables	(0,27 ans]
1 – Ind. Agric. Et Aliment.(B0)	29.376	59,3%	64,0%	32,4%	23.532	79,8%	58,0%	29,7%
2 - Ind. Equip. Mecan.(E2)	61.284	31,6%	78,2%	17,5%	12.192	50,7%	73,4%	16,7%
2 – Ind. Electr.(E3F6)	43.488	24,1%	74,5%	17,4%	22.452	46,5%	73,4%	13,8%
2 – Ind. Metalurg (F5)	53.064	38,4%	78,4%	15,2%	14.172	63,0%	76,8%	11,3%
3 – Serv. Eau/Gas/Elec.(G2)	19.116	7,6%	65,8%	9,1%	5.832	16,5%	72,8%	11,7%
1 – Construction (H0)	153.504	50,0%	61,0%	34,2%	15.132	53,0%	68,4%	19,3%
5 – Commerce (J23)	136.560	53,6%	63,6%	29,1%	155.940	77,4%	58,2%	34,9%
3 – Transport (K0)	94.104	52,8%	68,8%	15,1%	28.620	54,9%	67,7%	21,3%
4 – Activ. Financieres (L0)	22.332	15,3%	72,1%	16,0%	35.520	32,9%	74,8%	20,5%
4 – Consult. Et Assist. (N2)	80.508	25,1%	67,1%	21,8%	67.188	45,3%	67,4%	22,8%
5 – Serv. Operation. (N3)	149.004	66,6%	23,6%	42,5%	90.888	77,2%	32,3%	37,5%
4 – Recherche et Devlpmt.(N4)	10.476	15,9%	73,5%	18,2%	6.984	26,5%	68,6%	18,9%
5 – Hotel+Rest. (P1)	58.164	76,7%	37,9%	47,5%	64.296	88,1%	38,1%	47,3%
5 – Services a la Pers (P3)*	3.648	69,7%	52,3%	29,6%	17.436	91,6%	52,6%	50,3%
3 – Éducation (Q1)	10.788	35,6%	68,1%	10,3%	19.824	55,1%	66,9%	14,6%
3 – Santé/Action Social (Q2)	57.972	49,2%	71,3%	17,1%	219.564	52,3%	73,1%	19,2%
3 – Administration pub. (R1)	69.300	39,0%	83,0%	12,5%	108.768	53,0%	79,9%	11,9%
Autres (O)	226.620	40,3%	74,0%	18,8%	151.692	56,2%	70,7%	16,6%
Total	1.279.308	46,1%	63,3%	25,1%	1.060.032	60,8%	64,4%	24,4%
* Avec intermediaires. Gré à gré exclus. Total secteur formalisé: 100 000 emplois (Jalmain, 2008)								SECTEURS
								1 – Manuel Traditionnel
								2 – Industries
								3 – Serv. Traditionnel
								4 – Finance/Conaiss.
								5 – Serv. Precaires

Enfin, nous avons pu constater l'effet recomposition de l'emploi par l'évolution d'effectifs

depuis 1999, ce qui nous permet d'abord de constater en 2007 une perte d'emploi dans toutes les industries – agricole compris –. Cette baisse de l'emploi manuel est compensée par une augmentation des emplois dans la construction, concernant dans les deux cas une mutation importante dans l'emploi des hommes. Ensuite, nous avons pu voir une augmentation très importante d'effectifs dans tous les secteurs suivants : transport, éducation et administration publique – notamment des augmentations de femmes – , ainsi que dans le commerce, les activités financières et la consultance – tous les trois fortement segmentés par sexe – et, enfin, les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne – ce dernier étant invisible et les trois derniers très précaires dans leurs conditions d'emploi¹⁰².

Enfin, dans la cinquième section nous avons réalisé une révision de la question de la mobilité professionnelle et géographique. Nous avons observé pour ceci les *Déclarations de Mouvement de Main-d'œuvre* (DMMO), qui nous donnent une dernière approche comparative sur notre objet d'étude (DRTEFP, 2008). Entre 1997 et 2005 ce sont les entreprises de plus de 9 salarié-e-s qui concentrent les créations nettes d'emplois, même si entre 2001 et 2005 les nouveaux postes sont rares. Les nouveaux emplois dans l'ensemble de cette période relèvent de créations nettes dans la construction et le tertiaire, avec une industrie en déclin d'effectifs, ce qui est cohérent avec des constats par d'autres sources. Les taux de rotation augmentent dans notre période depuis 1999, en étant au-dessus de 50 % dans le tertiaire, en contraste avec les 20 et 25 % dans la construction et entre 15 et 25 % dans l'industrie. Les services aux particuliers, l'éducation-santé-action sociale et le commerce ont des taux de rotation encore plus élevés, par rapport à des situations plus stables dans les activités financières et les activités immobilières. Les embauches en CDD augmentent dans cette période et elles sont beaucoup plus importantes pour les femmes que pour les hommes. Nous avons constaté aussi que dans les sorties il y a une perte d'importance relative des démissions, plus courant dans la construction, et une augmentation très importante de départs pour fin de CDD, motif plus courant dans le tertiaire. Les licenciements et les départs à la retraite sont bien plus courants dans l'industrie. Enfin, les sorties des jeunes sont plus fréquemment dues à la fin du contrat que pour l'ensemble des salariés.

¹⁰² En suivant les calculs de Jalmain (2008) et Puissant (2010) pour Rhône-Alpes, nous pouvons compter 100 000 emplois dans les *services à la personne* (P3) en 2007, au lieu des 21 000 apparus dans la DADS – gré-à-gré exclus, environ 80 % des emplois du secteur. Dans ce sens, nous pouvons affirmer que les services à la personne arrivent en 2007 à être le poste principale du 7,2 % des femmes salariées, avec une augmentation d'au moins 13 200 femmes de plus employées par rapport à 1999 – ce qui fait bien plus que les 2 700 de plus repérées par les DADS. Les services à la personne restant dans l'informalité – rémunérées sans contrats écrit – sont exclus de ces considérations.

Toutes les observations de ce chapitre nous montrent la centralité de certains secteurs dans la recomposition sectorielle et générationnelle des relations salariales, ce qui va être la matière pour la suite de nos démonstrations. En effet, il faut se centrer sur les activités les plus importantes – et en plus forte progression dans notre période –, ce qui nous permet de mieux comprendre la structure des relations salariales et d'approfondir une analyse plus fine sur les tendances récentes que nous avons pu déjà identifier dans ce chapitre. Pour cette raison nous avons choisi de se centrer au Chapitre 4 sur l'effet recomposition entre l'emploi industriel et la construction, et sur les six secteurs de services qui sont à la base de l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services en Rhône-Alpes – santé-action sociale, prestations de consultance-assistance, commerce, services opérationnels, hôtellerie-restauration et services à la personne.

Nous allons les aborder par une approche plus profonde sur les mutations observées dans les conditions d'emploi segmentées par le sexe et l'âge, en regardant toujours la place spécifique des jeunes dans chacun d'eux. Nous l'avons fait aussi au regard de la place stratégique de ce secteur dans l'évolution des économies contemporaines, vers un renforcement de la segmentation des relations d'emploi de plus en plus fragmentées et inégalitaires. En effet, la consultance-assistance est, avec la finance, le secteur le plus inégalitaire entre les hommes et les femmes. Cette relation entre précarisation de l'emploi, place centrale des jeunes et émergence d'une économie de plus en plus fondée sur les services est développée dans le sens des démonstrations de Amossé (2001 ; 2010), que nous venons compléter par un analyse descriptive beaucoup plus exhaustive des zones salariales sur un territoire précis, donnant une recomposition sectorielle avec des répercussions sans retour dans l'emploi. Nous allons, dans cette opération, repérer la place des jeunes comme vecteur de cette recomposition, ce qui fait la problématique de tout notre développement. Parce que, l'emploi des jeunes est « *un bon analyseur des recompositions actuelles de la société salariale* » (Rose, 1998) et nous pouvons le considérer comme « *la tête de pont de ces transformations* » (Lefresne, 2006). le prochain et dernier chapitre de cette thèse est consacré à l'objectif de mieux comprendre cette recomposition de ces relations économiques et salariales.

Chapitre 4 : La place des jeunes dans la recomposition sectorielle de l'emploi

Introduction

Dans le chapitre précédent nous avons développé une analyse générale de l'économie et de l'emploi en Rhône-Alpes, dans laquelle nous avons pu observer des tendances dans l'évolution des DADS, ce que nous avons mis en relation avec d'autres sources statistiques de contrôle présentées au chapitre 2. En plus de cette première analyse d'ensemble, nous avons pu observer de fortes inégalités à l'intérieur et entre les différents secteurs. Ce dernier point peut être considéré comme central dans notre analyse des processus de précarisation et de renforcement de la segmentation par l'âge en Rhône-Alpes. Nous avons remarqué que la perte de nombreux emplois industriels – qui touche en grande partie des hommes – est accompagnée d'une augmentation très notable de la construction et de certaines activités de services, avec des différences substantielles entre secteurs. Nous avons ici un de nos présupposés de départ : l'émergence d'une *économie salariale de services* est centrale pour étudier les conditions d'emploi (Albarracín, 2003) et elle mérite une analyse plus détaillée. Mais tous ces constats précèdent un regard plus détaillé sur les rapports entre les groupes d'âge et les sexes au sein de chaque secteur, ce qui fait l'objet de ce chapitre.

Après avoir donné des éléments de constat de nos quatre hypothèses dans le chapitre précédent, notre exposition continue dans celui-ci par un regard plus en détail sur les secteurs les plus importants pour développer notre problématique : les emplois des jeunes comme vecteur de recomposition des économies salariales de services. Notre exposée sera structurée en 5 sections :

- La première section s'intéressera aux industries (équipements mécaniques et la métallurgie) et à la construction. Nous observerons deux modèles d'emploi qui jouent un rôle central dans la recomposition générationnelle des relations salariales des hommes : le déclin des industries et l'augmentation des effectifs dans la construction. L'évolution récente nous permet d'observer un effet de substitution, d'ailleurs plus que notable au regard de la place des jeunes dans ces trois secteurs.
- Dans la deuxième section, notre attention se portera sur le grand secteur de la santé-action sociale. Ce secteur étant la source principale d'emploi pour les femmes en Rhône-Alpes, nous vérifierons quelle est la place des jeunes dans ce secteur et, plus précisément, quelles sont les conditions d'emploi fortement segmentées dans une activité où l'enfermement dans de bas salaires touche une partie considérable des femmes plus âgées.
- En troisième section, nous étudierons les relations d'emploi fortement segmentées du secteur de

la consultance-assistance. Ce secteur étant un secteur stratégique, nous observerons les fortes inégalités entre les hommes et les femmes, aussi que la place centrale des moins de 24 à 39 ans dans la structuration de ces activités de haute valeur ajoutée.

- En s'introduisant au cœur des aspects centraux pour notre analyse, la quatrième section portera sur les deux grandes zones de précarisation des relations d'emploi dans la région : le commerce et les services opérationnels. Le commerce étant le secteur le plus important de l'emploi dans les économies capitalistes contemporaines, nous nous attacherons à la place des jeunes femmes et la forte segmentation par sexe dans les perspectives d'augmentation du salaire avec l'âge. Nous observerons que les services opérationnels sont centraux dans l'insertion des jeunes dans les relations salariales, de plus en plus commandés par des entreprises sous-traitées. Ceci révèle un rôle transitoire et extrêmement précarisé pour les nouvelles générations de salarié-e-s.
- En cinquième section, nous analyserons les deux secteurs les plus précaires de l'économie salariale de services rhônalpine : l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Ces deux secteurs étant quantitativement moins importants dans notre observation – en effet, jusqu'en 2007, les DADS excluent presque 80 % des emplois dans les services à la personne –, nous nous attacherons à la centralité des jeunes dans ces deux activités, ainsi que la forte prédominance des bas salaires, des relations d'emploi instables ainsi qu'à la faible permanence des salarié-e-s plus âgé-e-s dans ces deux secteurs.

Enfin, il faut remarquer une des limites importantes de notre approche détaillée par secteur. Bien évidemment, la segmentation par métier et par Catégorie Socio-Professionnelle joue certainement un rôle important dans les conditions d'embauche entre secteurs mais aussi interne à chaque secteur, dans les salaires et dans la stabilité. Malgré cette importance, cet aspect ne sera pas traité dans notre analyse, parce que nous avons priorisé le secteur pour se centrer sur une analyse plus fine de la segmentation par sexe et par groupe d'âge. En plus des aspects techniques, nous avons pris cette décision méthodologique à l'égard des constats de Rose (1998) sur le poids décisif du secteur dans la détermination des conditions d'emploi, avec des logiques spécifiques et une relative homogénéité dans la gestion des salarié-e-s. Cette structuration des relations salariales par grands secteurs laisse également de côté une décomposition des activités correspondant à une analyse plus fine (NAF 700). Cette approche a été utilisée par Cases et Missègue (2001) pour classer deux formes de segmentation où d'hétérogénéité dans les conditions d'emploi, celle

provoquée par l'écart entre secteurs et celle qui se trouve dans les inégalités internes à chacun des secteurs. Parce que « *certains secteurs de services offrent majoritairement des emplois stables, à temps plein, nécessitant des qualifications élevées, d'autres des emplois intermittents, à temps partiel, sans qualification* » (82), ce qui implique une segmentation des emplois entre groupes d'activités économiques. L'analyse des secteurs étant complétée par l'observation des conditions d'emplois distinctes par CSP, elles intègrent aussi les écarts inter-entreprises. Par ces opérations Cases et Missègue (2001) montrent la validité du « modèle dualiste de flexibilité du travail » de Gadrey (1992), par un classement des fortes segmentations existantes, au moins, au sein des services marchands. Pour ceci elles identifient au sein de chaque secteur l'existence des « *salarié-e-s du noyau de l'entreprise et les travailleurs de la périphérie (personnels internes ou externes à l'entreprise)* ».

Enfin, notre analyse des relations salariales segmentées – par sexe, âge et secteur (NES36) – va nous permettre d'appréhender les écarts existants entre les secteurs étudiés, ainsi que les distributions très hétérogènes dans la structuration interne des conditions de rémunération horaire nette réelle – à prix constant 2007 – et de stabilité des postes. Cette hétérogénéité peut se représenter par la dualité des échelles salariales dans certains secteurs et la « précarité pour tous et toutes » dans d'autres, ainsi que par l'accès plus ou moins restreint à des conditions de stabilité, moins conditionnés par le sexe que les salaires.

Plus généralement, nous considérons que toutes ces analyses vont nous permettre de signaler la forte incidence du secteur d'activité comme facteur clé dans la précarisation des conditions d'emploi et les paramètres de segmentation par l'âge. L'existence d'un effet de substitution des secteurs dans la création d'emploi en Rhône-Alpes – déclin industriel et émergence de la construction et les services – va nous aider à mieux catégoriser la place des jeunes dans les mutations en marche (Amossé, 2001). Des jeunes et des moins jeunes (jusqu'à 39 ans) qui ont une place très différenciée selon les secteurs. Ce qui traduit un cadre de recomposition précis et structurel des relations d'emploi dans son ensemble (Petit, 2006 ; Lefresne, 2002 ; Rose, 1998). Des conditions d'embauche des salarié-e-s de plus en plus instables, avec des segments croissants de précarisation des salaires horaires, vont s'avérer évidentes dans les observations que nous effectuerons par la suite.

1 – Les industries et la construction : effet de substitution précarisant des relations salariales des hommes

Notre analyse exhaustive des secteurs les plus importants va commencer sur le terrain prioritaire de la recomposition des relations salariales chez les hommes dans les dernières décennies, en restructurant la place des métiers manuels par un effet substitution de l'emploi des jeunes ouvriers, dans des économies de plus en plus orientées vers les services. Avant de passer à une analyse plus détaillée des conditions d'emploi dans les industries d'équipements mécaniques (E2), la métallurgie et la transformation des métaux (F5) et la construction (HO), nous pouvons déjà remarquer au Tableau 20 la participation de chaque groupe d'âge dans les relations d'emploi de chacun d'eux. Nous constatons l'effet de vieillissement des hommes salariés dans les industries et l'effet de remplacement que la construction a eu dans l'entrée des jeunes ouvriers dans le monde du travail.

Tableau 20 : Distribution des hommes par groupes d'âge dans les Industries d'équipements, la Métallurgie et la Construction, en 2007 et évolution depuis 1999¹⁰³

Distribution des groupes d'âge dans chaque secteur – HOMMES						
Âge	Part du groupe d'âge en 2007			Part en 2007 – Part en 1999 (%-%)		
	Equip. Mécan.	Métallurgie	Construction	Equip. Mécan.	Métallurgie	Construction
(0,19]	2,57%	2,10%	10,91%	-3,74%	-1,29%	4,19%
(19,23]	6,60%	6,20%	12,06%	-2,12%	-0,78%	3,93%
(23,27]	8,30%	6,90%	11,20%	-2,60%	-2,92%	1,21%
(27,31]	8,44%	8,32%	9,42%	-3,91%	-2,98%	-1,81%
(31,35]	9,07%	9,72%	9,52%	-2,99%	-3,01%	-2,12%
(35,39]	10,71%	11,71%	9,74%	0,44%	1,51%	-0,90%
(39,43]	12,18%	12,48%	9,52%	-1,66%	2,82%	0,74%
(43,47]	10,95%	10,90%	7,71%	-0,74%	0,81%	-1,68%
(47,51]	9,63%	10,11%	7,27%	0,51%	-0,41%	-1,43%
(51,55]	12,00%	10,74%	6,25%	7,96%	1,47%	-2,45%
(55,59]	7,70%	8,12%	4,39%	7,06%	3,02%	-0,63%
(59,107]	1,86%	2,69%	2,01%	1,79%	1,76%	0,93%
Σ	100%	100%	100%	0%	0%	0%
TOTAL	61.284	53.064	153.504	-9.328	-12.138	23.862

¹⁰³ Le Tableau 23 montre dans chaque colonne le poids de chaque groupe d'âge dans ces trois secteurs. On le lit de la façon suivante : Il y a 2,57 % des hommes salariés dans les industries d'équipements mécaniques qui ont moins de 20 ans, contre 10,9 % dans cette tranche d'âge parmi les hommes employés dans la construction. Depuis 1999, ce pourcentage a baissé de 3,74 points dans la première classe, en augmentant 4,19 points pour la deuxième, ce qui veut dire qu'en 1999 il y avait 6,6 % d'hommes dans les industries d'équipements à avoir moins de 20 ans, proche de 6,72 % dans la construction.

En effet, nous pouvons remarquer la baisse très importante des effectifs dans les industries d'équipements mécaniques et de la métallurgie, avec une perte très notable de présence relative des salariés les plus jeunes et aussi des moins jeunes jusqu'à ceux de 35 ans. Nous pouvons noter, en échange, la forte augmentation de la partie relative des hommes entre 52 et 59 ans dans les relations salariales des industries rhônalpines, bien marquée dans les industries d'équipements mécaniques. À l'opposé de ce déclin de l'industrie et son incidence sur des options bien plus restreintes d'emploi pour les jeunes, nous pouvons noter la forte et croissante présence des plus jeunes salariés dans l'ensemble des hommes employés dans la construction. Ce constat nous laisse présupposer un certain lien entre ces deux secteurs embauchant des ouvriers manuels, avec un effet de substitution dans l'entrée des nouvelles générations dans les relations salariales – rappelons le Tableau 14 qui montre que presque 15 % des jeunes hommes entre 20 et 23 ans sont embauchés dans la construction, contre 6 % dans les deux secteurs industriels ici étudiés et 2,3 % dans les « industries électriques et électroniques ».

Enfin, comme nous l'avons remarqué dans l'introduction du chapitre, dans notre observation des DADS nous nous limiterons à un regard, tous métiers confondus, sur les conditions d'embauche des employé-e-es affilié-e-s aux entreprises du secteur des « industries des équipements mécaniques » et à celles de la « métallurgie et la transformation des métaux » pour les industries et de ceux et celles du secteur de la « construction » (NES36). Cette observation ne nous permettra pas d'observer les tendances de segmentation par métier ou par section de production dans l'entreprise.

1.1 – Les industries d'équipements mécaniques et la métallurgie : des hommes qui vieillissent dans un secteur en déclin

Comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, les secteurs industriels étaient, à une époque, une activité principale de l'économie rhônalpine. Leur participation dans l'emploi de la région a connu un fort déclin depuis les années 1980, les fonctions de fabrication passant de 432 904 salarié-e-s en 1982, à 311 729 en 2006, ce qui implique une baisse de 28 % des effectifs (Tableau 9, INSEE-Rhône-Alpes, 2010). Comme nous allons le constater dans notre observation des DADS, le vieillissement des hommes employés dans ces secteurs, la destruction nette d'effectifs et la baisse des nouvelles embauches des jeunes ont été en bonne partie compensées par la montée des emplois dans la construction, avec sa consolidation comme porte d'entrée des jeunes hommes dans les relations salariales.

Avec des cadres formels de régulation des relations professionnelles, la présence syndicale dans les industries et la tradition de lutte des travailleurs est à l'origine de conventions collectives et de rapports de pouvoir des salariés plus équilibrés que dans la construction et les services privés. Après le début de la crise des années 1970, de nouvelles formes plus flexibles d'organisation du travail ont remplacé progressivement, aussi bien en Rhône-Alpes qu'en France, les modèles de production de l'époque du fordisme et du taylorisme (Margirier, 1984 ; Coriat, 1982 ; Arriola et Vasapollo, 2003). La sous-traitance des activités non centrales à chaque branche a été la mutation la plus remarquable des transformations de l'industrie (Boltanski et Chiapello, 1998), avec une externalisation croissante des tâches de production de connaissance et des services opérationnels vers des entreprises du tertiaire.

Ces évolutions ont eu une incidence sur les effectifs et les conditions d'emploi dans les secteurs industriels, notamment dans les deux activités qui sont les plus importantes dans l'emploi de la région : la production des équipements mécaniques, et la métallurgie et transformation des métaux. Dans notre base de données nous pouvons observer en 2007 la présence de 140 712 salarié-e-s dans les branches « industries des équipement mécaniques » et « métallurgie et transformation des métaux » – 22 686 de moins qu'en 1999. Selon une étude de la Région Rhône-Alpes (DRTEFP, 2005), qui s'appuie sur des estimations de l'INSEE, les industries d'équipements mécaniques comptaient 69 973 salarié-e-s au 31 décembre 2003 et la métallurgie et transformation des métaux 70 223, ce qui nous donne globalement un cadre stable d'analyse pour notre étude empirique, même si dans les DADS en 2007 nous pouvons observer respectivement 73 476 et 67 236 salarié-e-s dans ces deux secteurs.

Selon le croisement des secteurs d'activités par métier réalisé par le PRAO (2010), les « industries et artisanat de la métallurgie, de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique » comptaient 236 813 personnes actives en 2006, tous statuts d'emplois et métiers confondus¹⁰⁴. Ces mêmes sources montrent que les effectifs de ces secteurs industriels ont diminué de 6 % depuis 1999 et de 11 % depuis 1990. En comparaison avec la DADS, dans notre étude des conditions d'emploi en 2007, il y a 65 940 personnes salariées dans les industries électriques et électroniques, qu'il faudra prendre en compte, ainsi que les salarié-e-s des entreprises dans l'artisanat industriel, pour une analyse plus intégrale de l'industrie de la région. De cette façon nous pourrions arriver à

¹⁰⁴ Il faut prendre en compte que sur 469 277 personnes occupées dans l'ensemble des industries rhônalpines, 94,4 % étaient des salariés, la participation des femmes aux emplois salariés étant de 30,7 % et de 20,8 % aux postes non-salariés. (INSEE-RHÔNE-ALPES, 2008c)

des comptabilisations d'effectifs comparables, parce que la métallurgie et les équipements mécaniques comptent, nous l'avons déjà remarqué, 140 712 salarié-e-s dans la région en 2007, selon les DADS.

À l'intérieur de ce grand secteur industriel – salariés et non-salariés compris– les analyses du PRAO (2010) constatent 110 291 personnes dans des métiers strictement liés à la mécanique et la métallurgie. Pour considérer les métiers les plus remarquables dans ces secteurs hétérogènes, il faudrait ajouter les 19 241 emplois liés aux activités de commercialisation et de vente, les 23 887 emplois consacrés à la gestion administrative, les 15 795 postes liés à la maintenance et les 14 688 employé-e-s sur des activités de transport et de logistique.

Enfin, nous pouvons observer dans les données de l'INSEE-Rhône-Alpes (2008) qu'une autre branche comptabilise en son sein une partie notable des travailleurs et travailleuses des métiers de la métallurgie et de la mécanique. Nous devons en effet considérer ces 18 876 personnes employés par des agences d'intérim¹⁰⁵. Ces effectifs sont rattachés à des conventions collectives de l'entreprise utilisatrice, même s'ils s'insèrent dans le bas de l'échelle des conditions de salaire et de stabilité. Ce processus d'éclatement organisationnel est croissant dans les secteurs industriels, et déplace ainsi une partie des ouvriers dans les activités tertiaires, principalement dans les services opérationnels sous-traités aux entreprises fournissant des prestations. Ce dernier secteur va faire l'objet d'une analyse plus détaillée dans la quatrième section de ce chapitre.

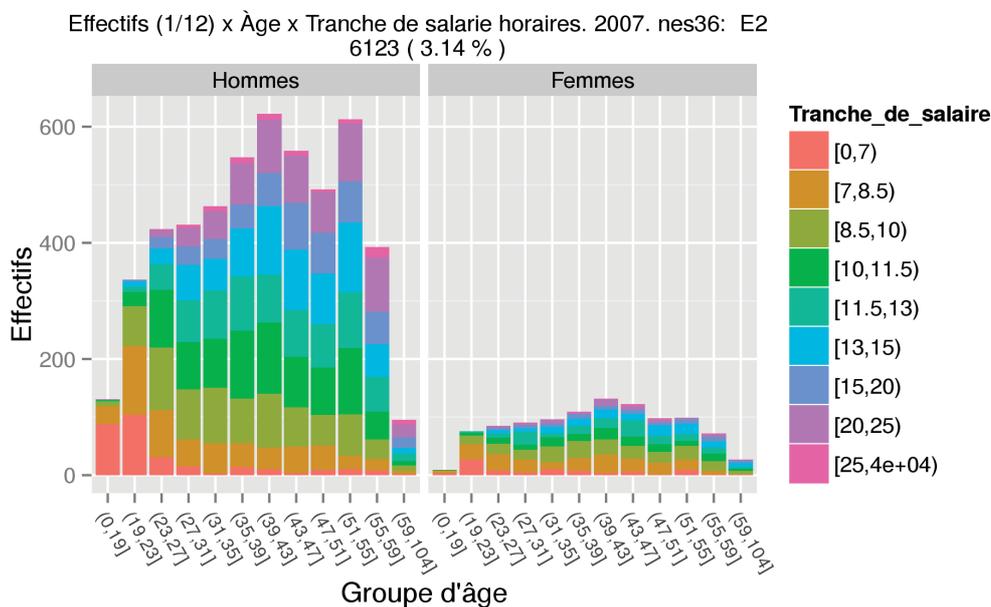
En 2007, les industries d'équipements mécaniques (E2) en Rhône-Alpes comptent 61 284 hommes et 12 192 femmes, qui ont leurs contrats de travail principaux dans le secteur, soit 4,8 % des hommes et 1,2 % des femmes salarié-e-s dans la région. Nous pouvons remarquer le déclin par rapport à 1999, ce secteur ayant en 2007 9 328 hommes de moins employé-e-s. Le nombre de femmes reste inchangé. Également, la métallurgie et transformation des métaux (F5) comptent 53 063 hommes salariés en 2007, contre 14 172 femmes. Ce secteur est l'emploi principal de 4,2 % des hommes et 1,3 % des femmes de la région. Depuis 1999, la métallurgie est en 2007 source principale d'emploi pour 12 138 hommes et 1 220 femmes de moins, ce qui permet de constater un fort déclin d'effectifs pour les industries rhônalpines.

Au regard du Graphique 11 nous pouvons constater, dans le même sens qu'au Tableau 20, une présence plus importante des hommes de 40 à 43 ans et de 52 à 55 ans dans les industries

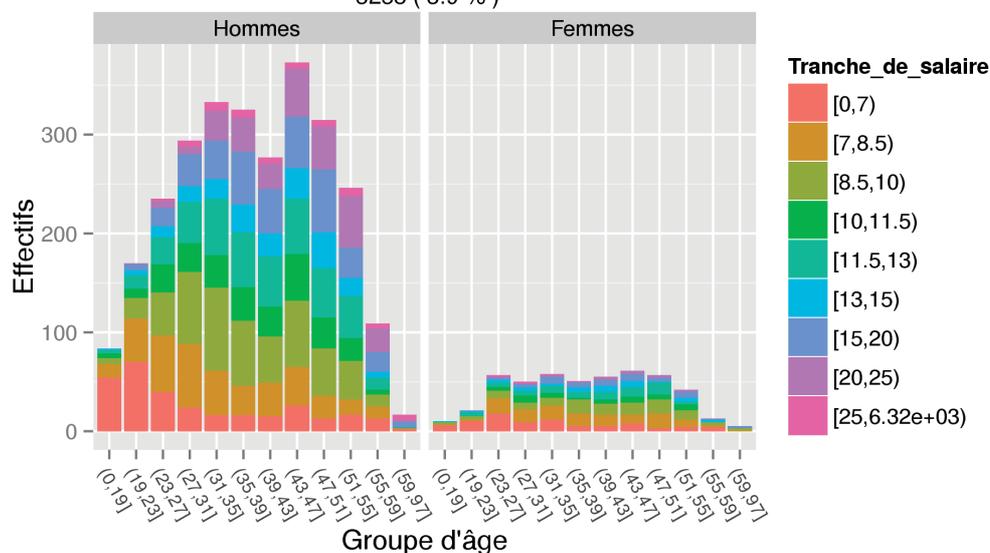
¹⁰⁵ L'appellation de cette *branche* par l'INSEE est « Agences d'intérim, cabinets conseil, experts comptables », ce qui intègre des ouvriers embauchés par des agences d'intérim pour des prestations d'activité dans des ateliers et des usines.

d'équipements mécaniques (E2). Plus globalement, les jeunes sont peu présents et les hommes adultes de plus de 35 ans font la partie centrale des effectifs du secteur. Dans la distribution des salaires, nous pouvons observer la forte concentration des plus jeunes ouvriers avec des bas salaires en dessous de 10 euros l'heure, la partie des hommes dans les industries d'équipements passant à des salaires plus élevés augmente notablement avec l'âge. Nous pouvons noter l'existence, à partir de 40 ans, d'une possibilité importante d'avoir des salaires au-dessus de 15 euros l'heure, ce qui arrive en tout à plus de 23 % des salariés du secteur. Par contre, les salaires horaires intermédiaires sont la norme majoritaire, avec plus de 45 % des ouvriers du secteur ayant un salaire entre 10 et 15 euros l'heure net. L'enfermement dans des bas salaires est aussi une réalité pour une partie non négligeable des salariés du secteur, avec plus de 17 % des hommes de 52 à 55 ans en dessous de 10 euros l'heure, ce qui plus largement est la tranche de bas salaire dans laquelle se trouvent 31,6 % des salariés de cette industrie.

Graphique 11 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries d'équipements mécaniques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999



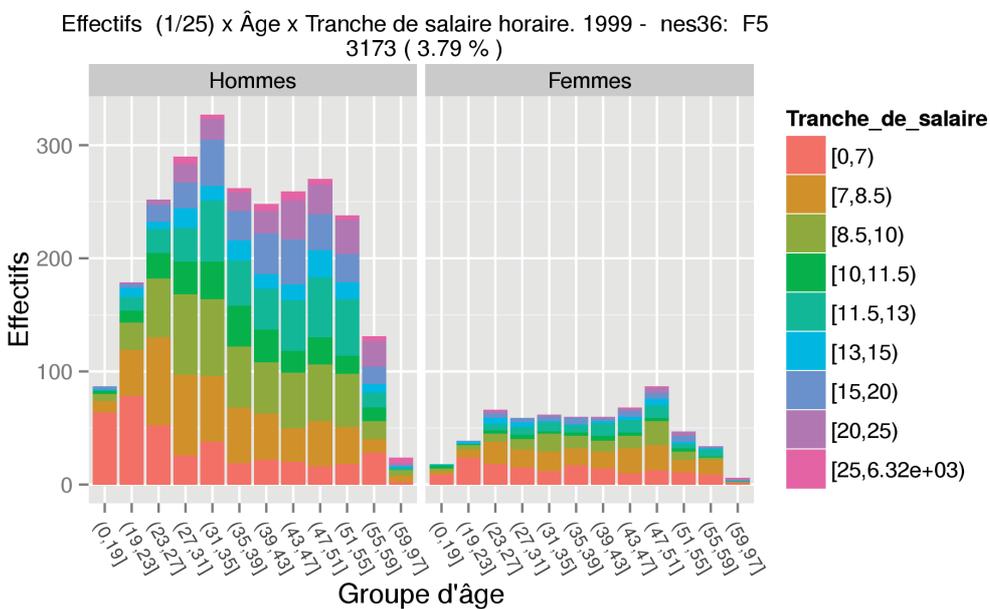
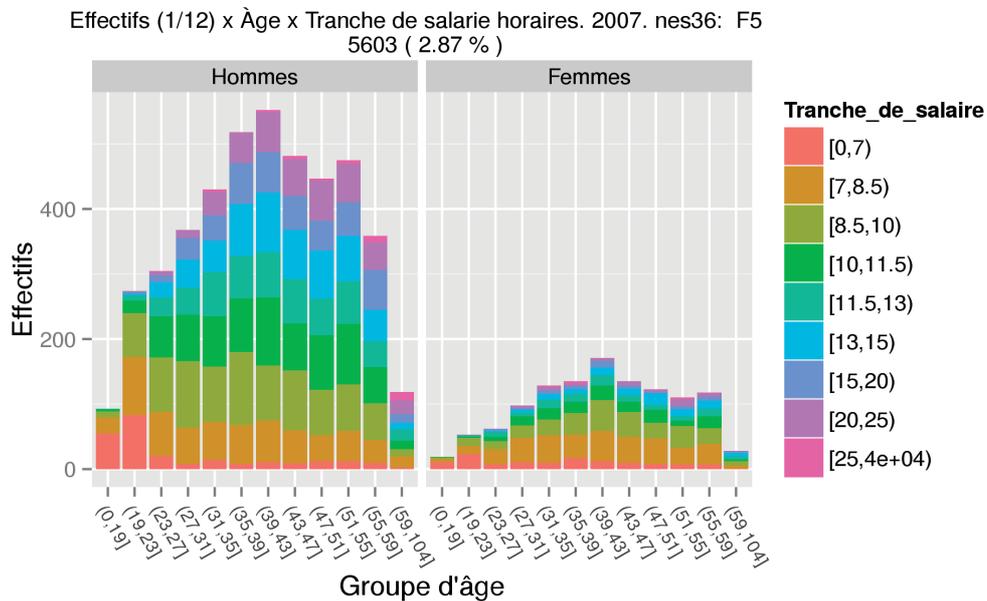
Effectifs (1/25) x Âge x Tranche de salaire horaire. 1999 - nes36: E2
3258 (3.9 %)



Nous pouvons constater –avec le support aussi du Tableau 20 – un vieillissement des hommes salariés dans les industries d'équipements mécaniques. La présence des salariés de 52 à 59 ans est en forte augmentation en 2007, les jeunes et moins jeunes jusqu'à 35 ans, ayant une place décroissante dans ce secteur. Nous pouvons constater aussi une réduction en 2007, par rapport à 1999, des plus bas salaires de moins de 7 euros l'heure, ce qui va plus largement dans le sens d'une diminution des bas salaires dans notre période. Ce résultat est cohérent avec la perte d'effectif dans un période aussi courte et avec une entrée de plus en plus rare des jeunes par le biais des nouvelles embauches.

Nous pouvons également observer au Graphique 12 les effectifs des industries métallurgiques et de transformation des métaux (F5). Ayant une composition similaire des groupes d'âge – Tableau 20– nous pouvons constater encore une partie plus faible des jeunes jusqu'à 31 ans et la prédominance des âges intermédiaires entre 36 et 43 ans. Dans la distribution des tranches de salaire horaire net, les ouvriers des industries métallurgiques ont un peu moins accès à des rémunérations élevées, plus de 80 % d'entre eux restant dans des tranches en dessous de 15 euros l'heure. Avec l'âge, la partie des salaires intermédiaires et élevés augmente mais il reste des segments avec des bas salaires dans tous les groupes d'âge. Dans ce sens, l'enfermement des salariés plus âgés dans des bas salaires est plus courant que dans les industries d'équipements. Par exemple, plus de 27 % des travailleurs du secteur entre 52 et 55 ans ont un salaire horaire de moins de 10 euros l'heure.

Graphique 12 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries métallurgiques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999

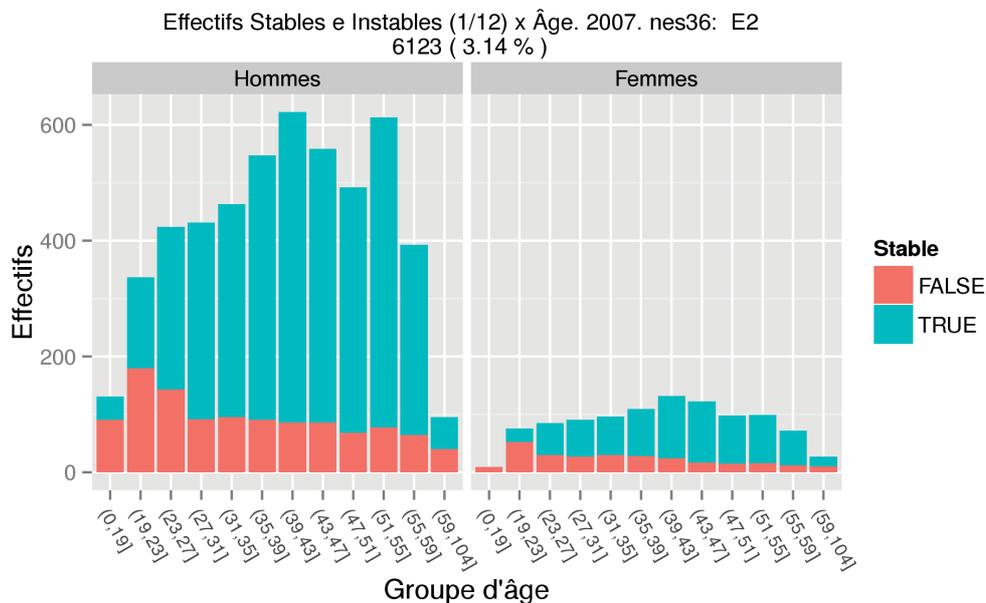


En évolution par rapport à 1999, nous pouvons noter en 2007 une érosion de la participation des jeunes et un vieillissement globale du secteur, mais pas dans l'intensité de ce même processus dans les industries d'équipements. En 1999 les hommes entre 28 et 35 ans étaient les groupes d'âge majoritaire dans la métallurgie, ce qui nous montre la persistance de ces mêmes générations – ayant de 36 à 43 ans en 2007 – au regard des données comparées dans la centralité d'effectifs du secteur.

Dans la distribution salariale nous pouvons noter une baisse de la partie relative des salariés du secteur avec des bas salaires, en concernant plus de 52 % des travailleurs en 1999, contre 38,5 % en 2007.

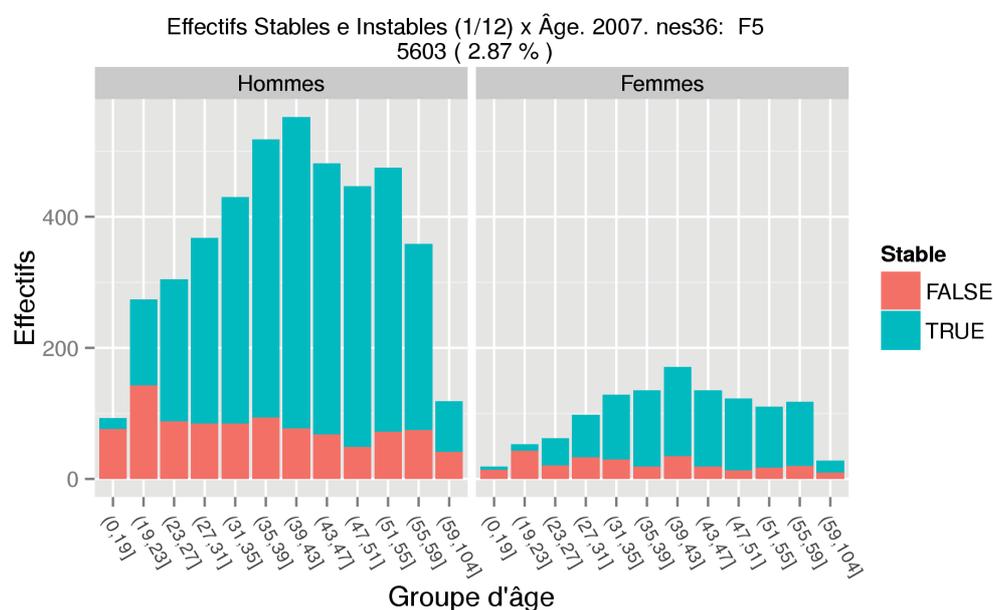
En passant à l'analyse de la stabilité des emplois, nous pouvons constater – au Graphique 13– que dans les industries d'équipements mécaniques (E2) une bonne partie des salarié-e-s se stabilisent dans leurs postes. L'instabilité étant limitée de façon majoritaire pour le peu de jeunes embauchés, nous pouvons repérer des segments d'hommes – entre 20 et 12 % – n'ayant pas une relation stable d'emploi dans tous les groupes d'âge.

Graphique 13 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries d'équipements mécaniques, en 2007



De la même façon, nous pouvons faire – au Graphique 14– les mêmes constats pour la métallurgie (F5), les jeunes étant toujours plus instables et les autres groupes d'âge ayant des segments d'entre 11 et 20 % à ne pas consolider une relation d'emploi durant l'ensemble de l'année.

Graphique 14 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries métallurgiques, en 2007



Nous pouvons faire ces mêmes constats aux Tableaux 21 et 22, pouvant observer aussi une évolution légèrement positive de la stabilité entre 1999 et 2007, étant moins marquée dans la métallurgie que dans les industries d'équipements. Par contre, certains groupes d'âge moins jeunes – de 28 à 35 ans – ne profitent pas de cette augmentation de la part des stables, et ils sont dans certains cas en baisse du taux de stabilité.

Tableau 21 : Effectifs et taux de stabilité des hommes dans les Industries d'Équipements mécaniques, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Industries d'équipements mécaniques – Hommes 2007													
Âge	< 20 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	> 60 ans	Total
Effectifs	1.572	4.044	5.088	5.172	5.556	6.564	7.464	6.708	5.904	7.356	4.716	1.140	61.284
%stables	30,53%	46,59%	66,27%	78,65%	79,48%	83,36%	86,17%	84,62%	86,18%	87,28%	83,72%	57,89%	78,18%
Evol.t.stab	14,87%	9,53%	8,40%	0,08%	-3,40%	3,36%	5,31%	1,77%	-1,76%	5,16%	5,73%	10,84%	3,15%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Tableau 22 : Effectifs et taux de stabilité des hommes dans les Industries Métallurgiques, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Industries métallurgiques – Hommes 2007													
Âge	< 20 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	> 60 ans	Total
Effectifs	1.104	3.288	3.660	4.416	5.160	6.204	6.624	5.784	5.364	5.700	4.296	1.200	52.800
%stables	18,28%	47,81%	71,15%	76,90%	80,23%	81,85%	86,05%	85,89%	89,04%	84,84%	79,11%	65,55%	78,44%
Evol.t.stab	-0,11%	5,35%	4,08%	-2,41%	-1,11%	1,32%	4,20%	-0,98%	-0,59%	-3,81%	-1,04%	3,05%	1,74%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

1.2 – La construction : secteur qui émerge par la précarisation de l'emploi des jeunes ouvriers

En échange de ce déclin et restructuration des activités industrielles, nous pouvons repérer dans la région une forte croissance des personnes occupées dans la construction, aussi bien du côté de l'activité du bâtiment que des travaux publics (INSEE-Rhône-Alpes, 2008). Cette montée de la construction immobilière comme source importante d'emploi pour les hommes – spécialement pour les jeunes – est liée à la prolifération des activités spéculatives, aux inefficacités de marché avec l'augmentation des logements vides, à la rénovation urbaine comme source de valorisation et d'attractivité des villes et à d'autres tendances économiques que nous ne voulons pas étudier en profondeur. Nous voulons, par contre, montrer les conditions d'emploi dans la construction. C'est une source d'emploi de plus en plus importante pour les nouvelles générations d'hommes – nous pouvons voir au Tableau 14 que la construction embauche presque 15 % de l'ensemble de jeunes hommes entre 20 et 23 ans. Cette émergence vient substituer en partie le blocage dans l'entrée des jeunes ouvriers dans les industries, avec une distribution des rémunérations plus faibles et des perspectives de stabilité et d'augmentation salariale avec l'âge, plus segmentées et globalement moins bien rémunérées.

Si 40 000 logements ont été commencés en 1999, ils étaient 53 100 en 2007, ce qui a impliqué une augmentation d'effectifs globale de l'emploi dans la construction de plus de 25 % dans cette période (INSEE-Rhône-Alpes, 2008). Ces évolutions font augmenter le nombre de personnes occupées dans ce secteur jusqu'à 183 086, 78,7 % d'entre eux étant des salarié-e-s (INSEE-Rhône-Alpes, 2008c). Les autres 21,3 %, étant non salarié-e-s, sont dans différents statuts et conditions entrepreneuriales. Cette comptabilisation laisse une estimation de 144 088 salarié-e-s dans la construction en 2007, ce qui reste en dessous des 168 636 que repère la base DADS-salaires utilisée dans notre observation. La DRTEFP (2005) ne compte que 126 051 au 31 décembre 2003, ce qui dans les deux cas montre une augmentation très notable d'effectifs tout au long de notre période d'étude.

Notre observation des DADS reste encore un peu plus loin du nombre d'effectifs repérés par le PRAO (2010), qui compte en 2006 171 659 emplois – salariés et non-salariés confondus– dans les « chantiers de bâtiment et travaux publics ». Par métiers, il faudra noter la prédominance des 126 080 personnes étant classées en CSP « bâtiment et travaux publics », mais aussi la présence de 14 556 en « gestion administrative », 6 705 en « métallurgie et mécanique », 5 453 en « commerce et vente » et 5 130 en « transport et logistique ». La CSP étant exclue de notre observation des

DADS, nous pouvons constater que la forte prédominance du métier particulier au secteur sera la norme pour l'emploi des hommes. Dans le regard des secteurs introduits, nous allons remarquer la distribution des effectifs et leur présence dans l'échelle de salaire horaire net, ainsi que le taux de stabilité, avec l'âge et le sexe comme grille centrale de notre observation.

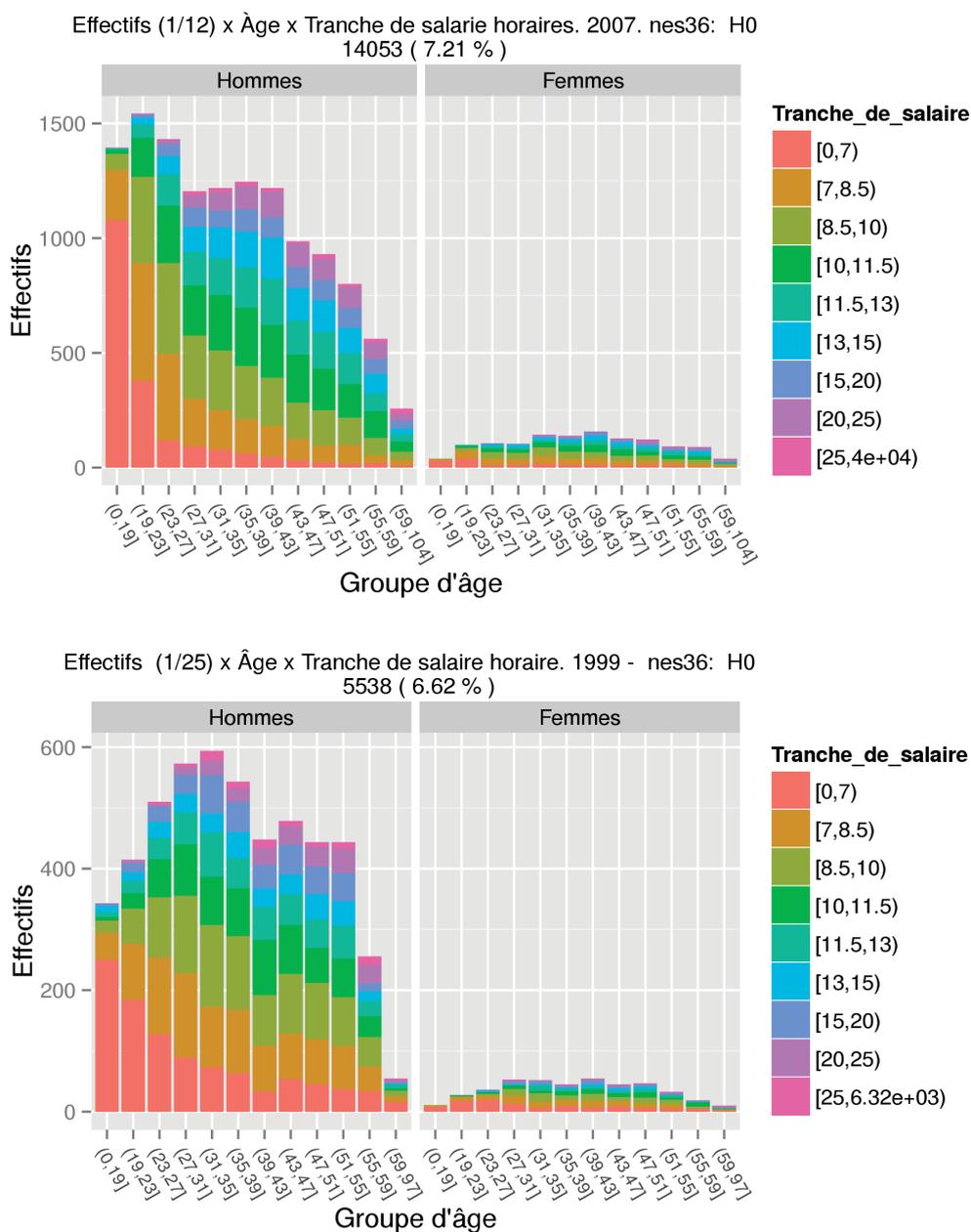
Notre analyse laisserait de côté des aspects remarquables de la précarité subite par les salarié-e-s de la construction : la pénibilité, les risques d'accidents et les problèmes de santé. Ces problèmes sont fréquents dans le bâtiment – surtout en fin carrière au regard de la faible présence des seniors dans le secteur, étant aussi la cause principale de décès des salarié-e-s au travail (Assurance Maladie, 2014 ; DARES, 2014). Ces aspects méritent d'être remarqués mais ils ne peuvent pas être abordés dans le cadre méthodologique de cette thèse. Également, notre analyse laisse du côté aussi l'aspect prospectif sur la crise économique et son lien avec le déclin du bâtiment, très lié à la spéculation immobilière. Ce déclin est observable dans beaucoup de pays d'Europe depuis l'éclatement de la crise financière en 2008, ce qui échappe aux périodes de notre analyse. Notre base de données datant de l'année 2007, les évolutions récentes relatives à la crise du bâtiment (GEAY, en INSEE-Rhône-Alpes, 2010) ne peuvent donc pas être étudiées dans notre observation des DADS. Mais il y a des évidences de déstabilisation de cette source d'emploi, devenues aussi importante dans l'emploi des jeunes, ce qui est lié à une structure spéculative insoutenable d'une bonne partie du secteur du bâtiment (LÓPEZ et RODRÍGUEZ, 2010).

En Rhône-Alpes, nous pouvons constater la présence de 153 504 hommes et 15 132 femmes ayant leurs sources principales de revenu salarial dans la Construction (H0). Cette somme d'effectifs implique 12 % des hommes et 1,4 % des femmes ayant un emploi dans la région – Tableau 12. Plus de 34 % des hommes embauchés dans le secteur ayant moins de 28 ans – Tableau 13–, ce secteur se montre comme une porte d'entrée très importante des jeunes garçons dans les relations salariales. Également, nous pouvons observer aussi bien dans ce tableau que dans les graphiques suivants, une augmentation importante de la partie des jeunes hommes dans l'ensemble des salariés du secteur. Enfin, nous pouvons constater 23 862 hommes et 4 108 femmes de plus en 2007 qu'en 1999 ayant son emploi dans la Construction – Tableau 16. Cette augmentation en huit ans est forte et elle nous permet de faire un diagnostic sur un segment remarquable de la précarisation des relations d'emploi, concernant spécialement les jeunes.

Comme nous pouvons le noter au Graphique 15, les plus jeunes restent en grande majorité dans des salaires nets inférieurs à 7 euros l'heure, tranche salariale qui perd de l'importance pour les

salariés plus âgés. Les jeunes de moins de 28 ans étant les groupes d'âge les plus présents dans la Construction, nous pouvons constater leurs faibles salaires horaires. Cette forte présence des jeunes dans des bas salaires nous permet de remarquer plus de 50 % des salariés de la Construction avec des rémunérations de moins de 10 euros l'heure. Avec l'âge, des parties importantes des salarié-e-s rentrent dans des rémunérations intermédiaires et plus élevées, même si nous pouvons remarquer toujours 1/3 des hommes entre 40 et 43 ans et 27 % de ceux de 48 à 51 ans dans des bas salaires.

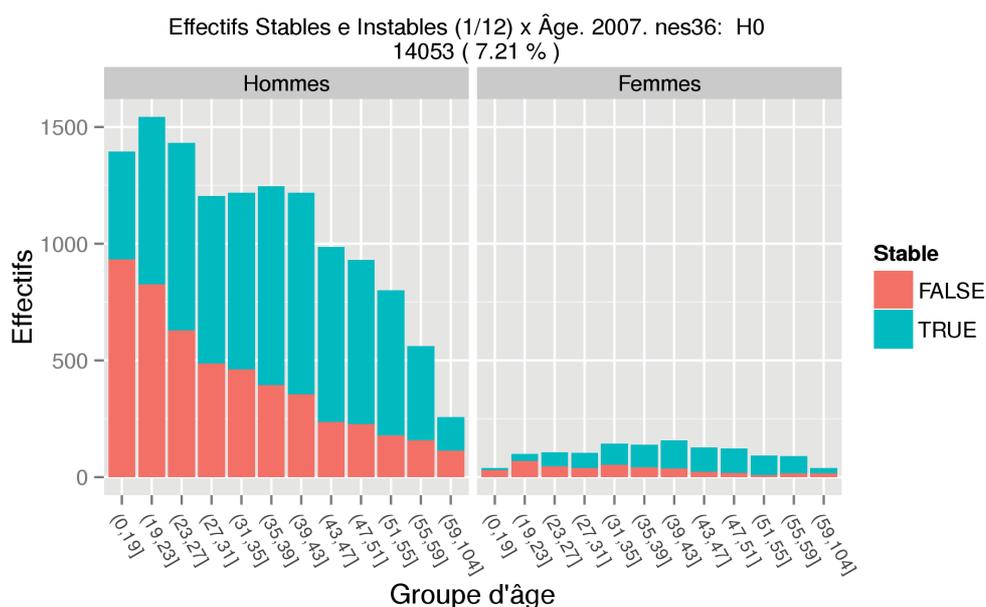
Graphique 15 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Construction, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999



En évolution depuis 1999, nous pouvons remarquer – comme au Tableau 20– une augmentation de la partie des jeunes de moins de 28 ans dans la Construction, avec une perte de l'importance de presque tous les autres groupes d'âge d'hommes. Même si la partie de ceux qui ont des salaires horaires en dessous de 7 euros – constants 2007 – diminue, nous pouvons remarquer la segmentation structurelle des relations salariales dans la construction, au regard de la persistance des parties non négligeables des ouvriers dans des rémunérations basses – 50 % des hommes salariés ont un salaire de moins de 10 euros l'heure en 2007, contre plus 57 % en 1999.

En fin, nous pouvons remarquer au Graphique 16 les taux de stabilité dans la Construction :

Graphique 16 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans la Construction, en 2007



Également qu'au Tableau 23, nous pouvons remarquer une forte instabilité des relations d'emploi des jeunes, ce qui s'est amélioré pour ceux de 20 à 23 ans. Pour les salariés plus âgés, nous pouvons observer la stabilisation des segments majoritaires du secteur, mais aussi l'existence toujours des parties importantes à n'avoir qu'une relation d'emploi dans le même poste tout au long de l'année.

Tableau 23 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES dans la Construction, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Construction – Hommes 2007													
Âge	< 20 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	> 60 ans	Total
Effectifs	16.740	18.516	17.196	14.460	14.616	14.952	14.616	11.832	11.160	9.600	6.732	3.084	153.504
%stables	33,19%	46,53%	56,11%	59,59%	62,15%	68,38%	70,85%	76,06%	75,59%	77,75%	72,01%	55,64%	60,95%
Evol.t.stab	0,54%	10,15%	2,98%	-2,53%	-4,51%	-0,13%	-3,03%	5,29%	-1,44%	-2,88%	-4,16%	-0,72%	-2,80%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

De cette façon, nous avons pu voir par l'emploi dans les deux principales industries et la construction, à quel point l'effet recomposition sectoriel et générationnel est importante dans notre période d'observation. Passons à un regard du secteur le plus important pour l'emploi des femmes : la santé-action sociale.

2 – La santé et l'action sociale : participation segmentée des femmes dans les services du sociale

La santé et l'action sociale constitue un secteur en rapide progression en France, en raison du vieillissement de la population et de la dégradation des conditions de vie dans des couches assez larges de la population. La majeure partie des postes se concentre dans les associations à but non lucratif, bien plus que sur des postes statutaires dans la fonction publique (Hely, 2009). Ces dernières ont des logiques individuelles de parcours (Unifaf, 2012). En lien avec la couverture sociale et médicale, cette branche est très influencée par les politiques publiques. Cette intervention publique, en plus de la forte présence des collectifs de travail, joue un rôle dans les relations professionnelles du secteur (Poinsot, 2005).

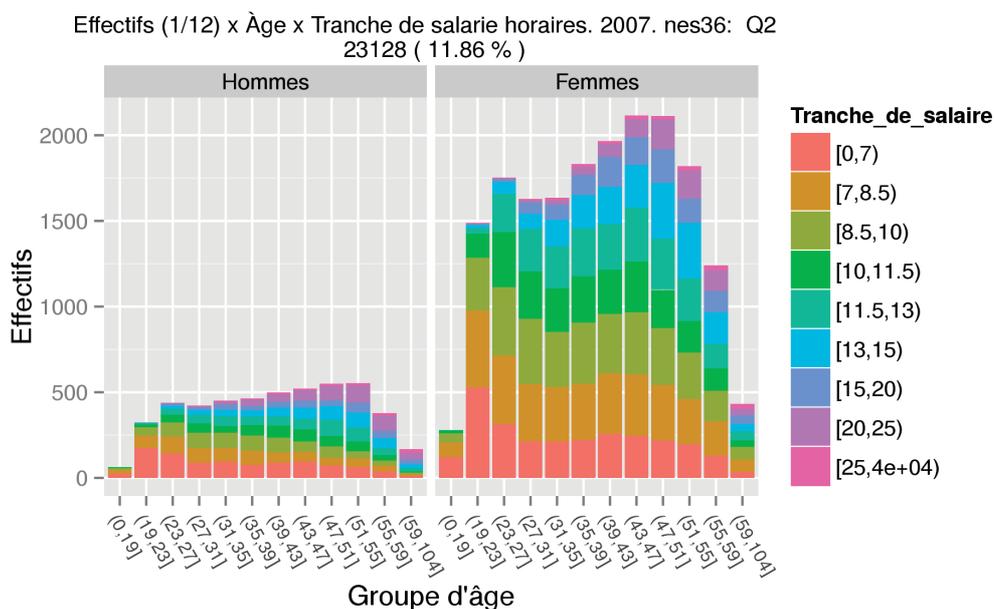
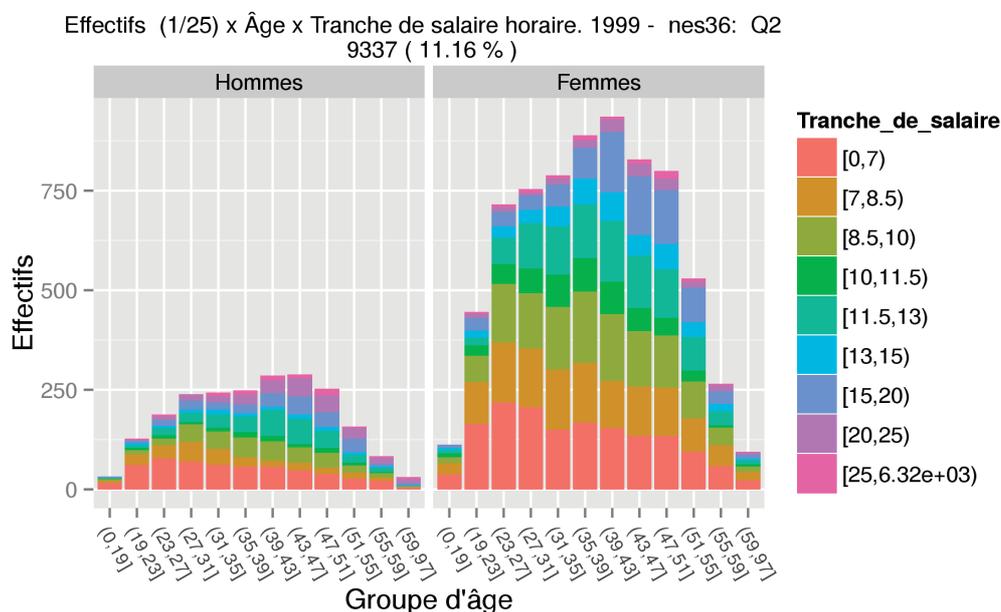
La présence syndicale est importante, ce qui peut expliquer les conditions d'emploi relativement meilleures que dans d'autres branches de services, malgré l'existence de certains segments exclus de ces cercles de protection, notamment pour certaines missions et programmes, ce qui est directement dépendant des choix gouvernementaux. Il y a une prédominance des petites unités déterritorialisées, en lien direct avec les usagers, ce qui n'empêche pas l'existence d'employeurs de grande taille. Les financements publics ont une incidence très forte sur les conditions d'emploi du secteur.

Les DADS nous montrent 277 536 personnes ayant leur emploi principal dans le secteur de la

santé et l'action sociale en 2007, 219 564 femmes et 57 972 hommes. Nous pouvons observer une forte augmentation du nombre d'employé-e-s de ce secteur entre 1999 et 2007, 37 725 femmes et 2 651 hommes de plus – Tableau 16. Les données de la DRTEFP (2005) nous montrent 226 553 emplois salariés fin 2003, ce qui implique un peu moins d'effectifs que dans les DADS de 1999. Par contre, le Recensement de la Population de l'INSEE analysé par le PRAO (2010) ne nous permet pas de réaliser une comparaison satisfaisante avec les DADS, parce qu'il répertorie 364 532 personnes qui travaillent (salariées ou non) dans la grande branche « Établissements hospitaliers, coiffure et assistance aux personnes ». Il s'agit d'un découpage et d'une méthodologie assez différents, mais nous pouvons supposer une segmentation forte des conditions d'emploi des 105 448 employé-e-s dans le métier « nettoyage et services aux personnes » avec les 132 855 employés « santé », les 40 000 employé-e-s en « gestion administrative » et 20 553 en « action sociale ».

Comme nous l'avons dit, 219 564 femmes et 57 972 hommes ont leur emploi principal en 2007 dans le secteur santé-action sociale. Nous constatons une structure salariale avec une forte majorité des femmes, les femmes ayant entre 44 à 51 ans étant les plus représentées. Comme nous pouvons le noter dans le Graphique 17, la distribution des salaires nous montre des relations d'emploi très segmentées, avec une majorité des jeunes dans les bas niveaux de rémunération et un accès limité des femmes plus âgées à des tranches intermédiaires et élevées. En effet, pour le groupe d'âge majoritaire des femmes, soit celles âgées de 44 à 51 ans, plus de 43 % des personnes ont des salaires horaires nets de moins de 10 euros l'heure. Seulement 16 % de ce groupe d'âge accède à un salaire supérieur à 15 euros de l'heure. Globalement, les tranches entre 7 et 10 euros l'heure sont les plus fréquentes dans le secteur santé-action sociale. On observe que les hommes de 48 à 51 ans ne représentent qu'un tiers des bas salaires, et plus de 23 % des rémunérations supérieures à 15 euros l'heure.

Graphique 17 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Santé et l'action sociale, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999

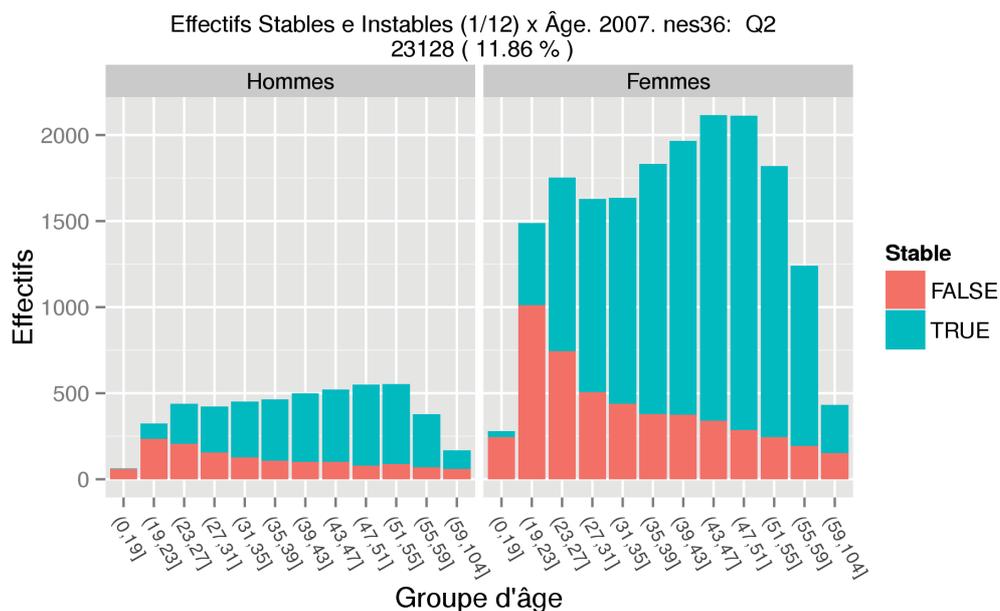


Nous pouvons noter l'augmentation de l'âge des femmes du secteur dans notre période, parce que celles de 36 à 43 ans étaient les plus nombreuses dans le secteur en 1999, puis celles de 44 à 51 ans en 2007. Ce constat de vieillissement des salariées de la santé-action sociale peut également être fait pour les hommes. Au même temps nous avons une présence renforcée des femmes les plus

jeunes de 20 à 23 ans, avec une plus forte concentration dans des bas salaires en 2007 qu'en 1999. Enfin, nous pouvons constater une perte d'importance du groupe des femmes ayant un salaire de moins de 7 euros l'heure, ce qui n'empêche pas le processus d'enfermement dans des bas salaires d'une partie importante des femmes de tous les groupes d'âge. On note qu'en 2007 moins de femmes accèdent à des haut salaires qu'en 1999 : 11,5 % des femmes salariées ont accès à des rémunérations de plus de 15 euros l'heure en 2007, contre plus de 15 % en 1999 (à euros constant 2007). Cet accès à des hauts salaires est croissant pour les femmes les plus âgées et en baisse pour celle d'âge intermédiaire, ce qui montre un processus de segmentation par l'âge dans la distribution des salaires.

Enfin, le Graphique 18 nous renseigne sur les taux de stabilité dans chaque groupe d'âge. On constate que les jeunes de moins de 24 ans représentent le groupe d'âge le plus instable.

Graphique 18 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans la Santé et l'action sociale, en 2007 et en 1999



Les possibilités d'occuper un emploi toute au long de l'année augmente très notablement avec l'âge, ce que nous pouvons observer plus en détail au Tableau 24. En effet, une proportion notable des hommes moins jeunes (entre 24 et 31 ans) est toujours instable. Ensuite, toujours entre 15 et 20 % des salarié-e-s des groupes plus âgés ont des interruptions de poste au moins une fois dans l'année.

Tableau 24 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES et des FEMMES dans la Santé et l'action sociale, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Santé et Action sociale – Hommes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	756	3.900	5.268	5.076	5.424	5.556	5.976	6.252	6.588	6.624	4.548	2.004	57.972
%stables	4,76%	28,00%	53,30%	62,88%	72,12%	76,46%	79,92%	80,81%	85,79%	83,88%	81,27%	64,67%	71,3%
Evol.t.stab	-4,61%	5,34%	5,96%	8,07%	1,34%	-2,57%	-3,30%	-7,04%	0,42%	0,33%	5,08%	-6,29%	0,3%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Taux de stabilité – Santé et Action sociale – Femmes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	3.336	17.880	21.024	19.536	19.608	21.972	23.580	25.380	25.332	21.852	14.880	5.184	219.564
%stables	12,59%	32,21%	57,59%	68,92%	73,13%	79,36%	80,92%	83,92%	86,40%	86,49%	84,35%	64,58%	73,1%
Evol.t.stab	7,23%	7,78%	1,17%	-2,43%	-4,53%	-1,75%	-4,44%	-3,88%	-0,22%	-2,00%	-6,21%	3,53%	-2,0%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Les effectifs nous montrent ici que les femmes de la santé-action sociale gagnent de la stabilité dans l'emploi avec l'âge, que les jeunes restent plus largement instables et qu'environ 15 % des femmes plus âgées restent enfermées dans cette condition. Il faut aussi remarquer une perte globale de la stabilité dans ce secteur; fait plus accentué pour les femmes entre 28 et 47 ans. On note aussi durant cette période, que la stabilité des plus jeunes augmente, stabilité toujours basse en 2007. Tous ces constats nous permettent de constater l'existence d'un grand noyau d'emploi pour les femmes, avec des conditions d'emploi hétérogènes mais donnant accès à un nombre important de femmes à des salaires intermédiaires. Nous allons continuer par un secteur où l'emploi est fortement segmenté par le sexe et par l'âge : les activités de consultance et d'assistance.

3 – Les services de consultance et d'assistance : moteurs d'une économie de la connaissance très inégalitaire

Les services de consultance et d'assistance deviennent une activité centrale, à une époque où la production de connaissance, la recherche et l'organisation des informations prennent une place de plus en plus importante dans les relations de production. Dans des économies globalisées très complexes, ils sont de plus en plus fondés sur des relations immatérielles ou cognitives (Fumagalli, 2010), n'agissant pas directement sur la matière en priorité, mais énormément dépendant de celle-ci (Gadrey, 2008 ; Gorz, 2003) –. Ces capacités de prestation directe se structurent de plus en plus par des services marchands, mis à disposition des entreprises capitalistes (Citton, 2010). Dans les *Objectifs de Lisbonne*, les gouvernements montrent la voie pour « *faire de l'Union européenne à l'horizon 2010 la société de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* ». Comme nous l'avons montré dans la quatrième section du chapitre 3, après l'Île-de-France, la région Rhône-Alpes montre une forte spécialisation de l'emploi dans les activités de *conception et recherche* et dans les *prestations intellectuelles* (INSEE-Rhône-Alpes, 2010).

Plus largement, l'*économie de la connaissance* (Foray, 2009), *société de la connaissance* (Rodríguez et Esteban, 2009) ou *capitalisme cognitif*¹⁰⁶ est un système émergent des relations de production, confronté à des enjeux complexes, bien au-delà des conditions d'emploi que nous allons observer à continuation. Les activités s'élargissant sur les « districts sociaux » urbains et territoriaux (Albarracín, 2003), les relations prestataires sont de plus en plus omniprésents dans le temps de vie des travailleurs (Arriola et Vasapollo, 2003 ; Morini, 2014). Cette connexion renforcée avec le travail se traduit aussi par le stress, la surcharge de tâches et des heures supplémentaires courantes, que par l'élargissement des relations productives hors l'emplacement de l'entreprise. Il faut souligner que cette « *économie de la connaissance ajoute des nouvelles contradictions aux inégalités courantes du capitalisme : les personnes, les entreprises, le secteur et les économies connectés au réseau de connaissance globale, en contraste à ceux qui restent déconnectés* » (Vilaseca i Requena, 2007 : 352).

Bifo (2003, p.10) souligne, dans ce sens, « *les millions de jeunes travailleurs hautement diplômés qui ont accepté de travailler dans des conditions de fort stress, de surexploitation, même à*

¹⁰⁶ Le *capitalisme cognitif* est l'appellation que certains penseurs et activistes utilisent pour parler de la recomposition économique à l'ère technologique du numérique, ce qui un peu partout dans le monde précarise les travailleurs et travailleuses dans des rapports de production de plus en plus intensifs en connaissance (Fumagalli et Vercellone, 2007 ; Moulier-Boutang et al., 2004 ; Bifo, 2003).

des salaires très bas, fascinés par une représentation ambiguë dans laquelle le travailleur est décrit comme un entrepreneur de soi-même et la compétition devient une règle universelle de l'existence humaine ». Michon (2007 : 12) rappelle – dans une lecture de la littérature de la segmentation pour la France –, que « *les relations d'emploi, et son développement concernant les jeunes, et les hauts niveaux de formation liés aux nouvelles technologies sont classés à mi-chemin entre l'emploi classique et le travail freelance. Ils sont caractérisés par une grande mobilité et une absence de régulation formelle* », tendance qui va bien au-delà de ce secteur étudié ici.

La consultance-assistance (N2) est – avec la finance (L0) et la recherche-développement (N4), qui sont bien inférieurs en terme d'effectifs – un secteur moteur de cette *économie de la connaissance* en Rhône-Alpes. Selon la *Nomenclature Économique de Synthèse* de l'INSEE (NES36), les services d'assistance et de consultance sont composés par les entreprises développant leurs activités dans les champs suivants :

- 72 – Activités informatiques
- 74.1 – Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion
- 74.2 – Activités d'architecture et d'ingénierie
- 74.3 – Activités de contrôle et analyses techniques
- 74.4 – Publicité

Les services de consultance et d'assistance ont une forte valeur ajoutée, effet combiné de la centralité de leurs activités dans les processus de production et de la formation supérieure des nouvelles générations d'entrant-e-s dans le monde du travail.

Ce secteur connaît une faiblesse générale des cadres collectifs de représentation et d'organisation des travailleurs. Il présente des rapports individualisés de négociation des conditions d'emploi, ce qui implique des fortes inégalités et une segmentation interne des salarié-e-s très marquée. C'est une branche qui n'a pas besoin, en grande partie, d'investissements élevés en capital fixe, les moyens de production de connaissance sont abordables et facilement remplaçables, ce qui donne de l'importance aux travailleurs et à leurs réseaux d'attention et confiance.

Selon Fondeur (2013), dans ces métiers de service le « relationnel » et le « savoir-être » sont essentiels. Ces qualités sont indispensables dans les activités de consultance et assistance, en raison du besoin de confiance et des liens directs entre le groupe de travail et les clients. Dans ce même article, il s'appuie sur des données du Céreq pour affirmer que les femmes sont souvent reléguées

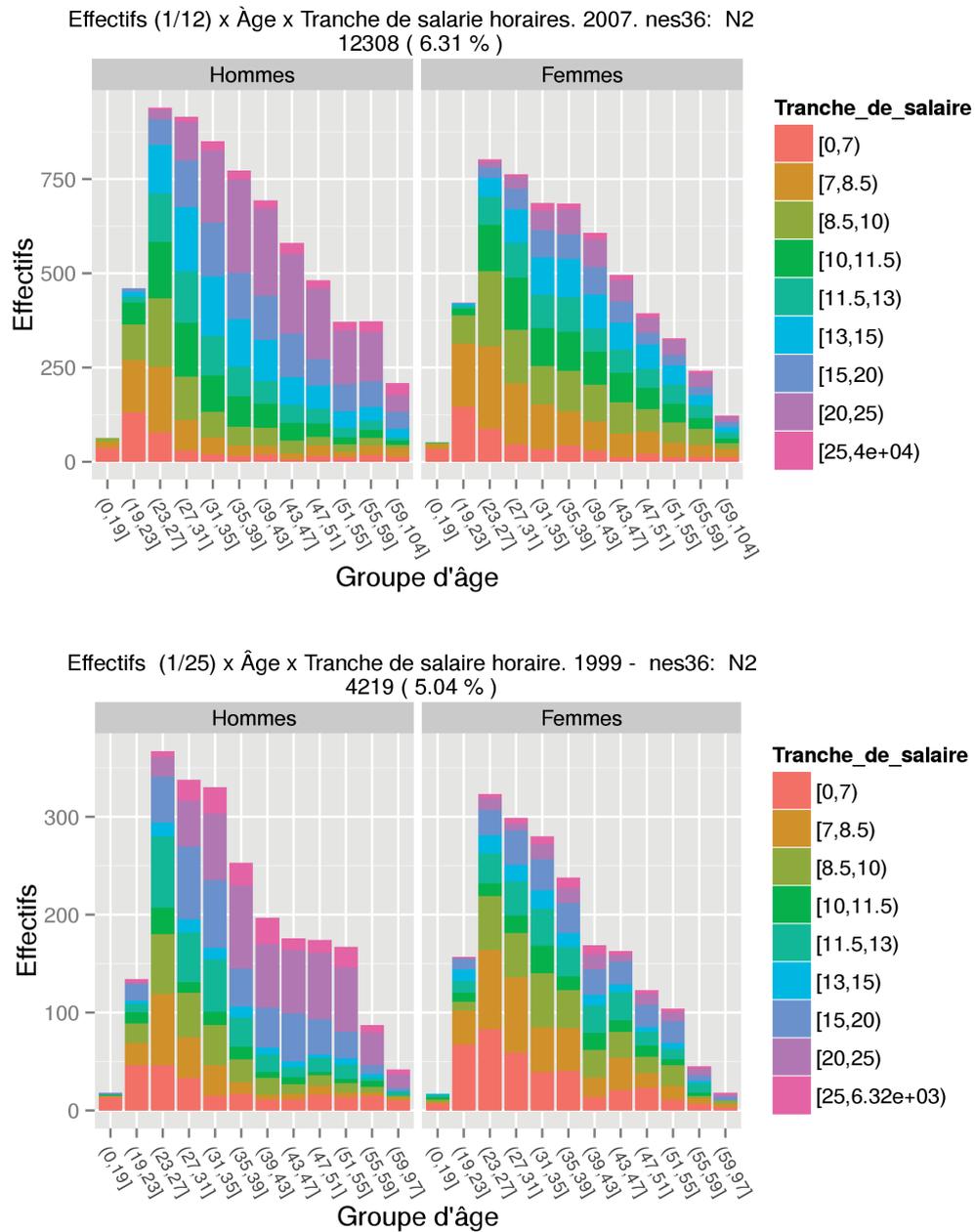
aux fonctions support, notamment la gestion des « ressources humaines » et les tâches administratives.

Selon la base DADS, ce vaste secteur émergent de l'économie rhônalpine emploie 147 696 salarié-e-s en 2007, soit 80 508 hommes et 67 188 femmes. La DRTEFP (2005) nous montre déjà, fin 2003, 113 880 emplois salariés dans la branche Conseils et assistance (N2). Ceci nous montre une augmentation dans cette période, à partir des 107 163 personnes qui ont leur emploi principal dans ce secteur en 1999, selon la DADS. Comme nous l'avons montré au Tableau 16 cette évolution montre une augmentation de 22 520 hommes et 18 014 femmes de plus employé-e-s. Ce secteur est celui avec une montée d'effectifs en relation à sa taille le plus important dans les huit ans de notre observation.

Enfin, le recensement du PRAO (2010) montre une distribution très variée par domaine de métier dans le secteur plus large d'« Agences d'intérim, cabinets conseil et experts comptables », comptant 235 918 personnes en emploi en 2006 : 66 864 en « gestion administrative », 28 341 en « nettoyage et services aux personnes », 20 602 en « commerce et vente », 18 876 en « métallurgie et mécanique », 17 894 en « transports et logistique », 17 697 en « bâtiment et travaux publics » et 10 346 en « enseignement, sport, culture et communication ». N'ayant pas pris en compte cette différenciation dans notre observation, nous nous limiterons à une analyse des salaires horaires et de la stabilité dans le secteur de la consultance-assistance, pour constater l'existence d'écosystèmes de travail assez jeunes, fortement segmentés par le sexe et avec un accès plutôt large à des échelles salariales moyennes ou élevées.

Comme nous pouvons l'observer au Graphique 19, les jeunes et moins jeunes hommes et femmes entre 24 et 39 ans sont les groupes d'âge majoritaires dans les services de Consultance et d'assistance. Nous pouvons remarquer aussi leur forte segmentation par tranche de salaire horaire net : alors qu'une partie importante des effectifs a accès à des rémunérations élevées, d'autres restent dans des bas salaires en dessous de 10 euros l'heure. Les groupes plus âgés sont moins présents dans le secteur, et ont plus globalement accès à des salaires intermédiaires et élevés. Enfin, nous pouvons constater une forte segmentation par le sexe, les femmes restant plus largement dans des bas salaires que les hommes pour tous les groupes d'âge, et ayant rarement accès à des tranches au-dessus de 15 euros l'heure. Dans l'ensemble du secteur, la tranche de salaire majoritaire des hommes est de 20 à 25 euros l'heure, alors qu'elle est de 7 à 8.5 euros l'heure là où les femmes sont les plus nombreuses.

Graphique 19 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Consultance et d'assistance, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



En évolution depuis 1999, nous pouvons constater une perte de l'importance relative des effectifs entre 24 et 35 ans, ce qui nous montre un certain vieillissement du secteur sur cette période. De plus, nous remarquons une diminution des personnes ayant un salaire en dessous de 7

euros l'heure. La segmentation par le sexe apparaît comme un élément structurant des relations salariales du secteur. Comme nous pouvons aussi le constater au Tableau 25, la distribution salariale en 2007 diffère énormément entre les hommes et les femmes. L'évolution depuis 1999 nous montre, par contre, une certaine diminution de cette segmentation par le sexe, la part des bas salaires féminins diminuant tandis que la part des hauts salaires féminins augmente.

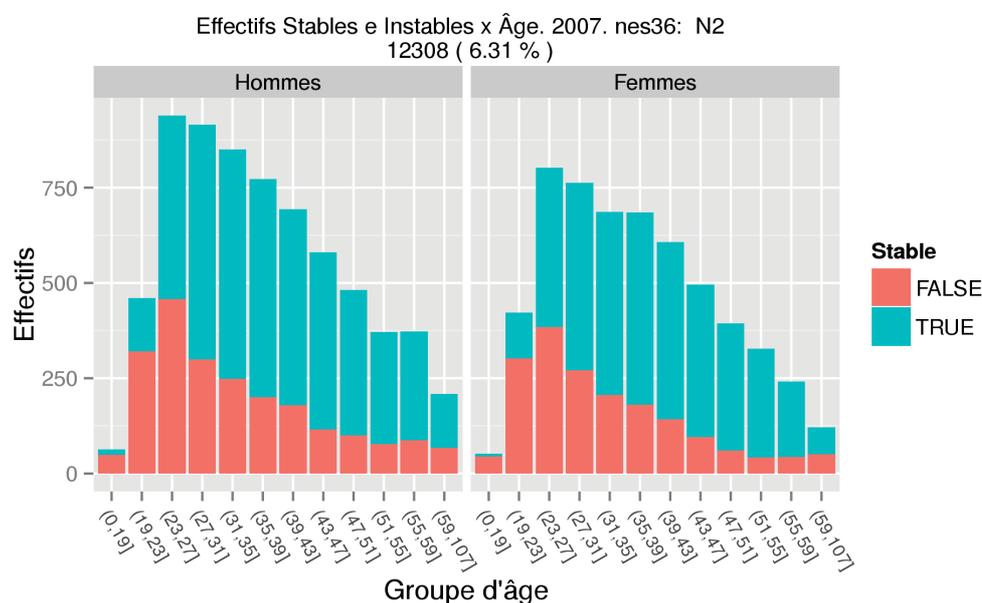
Tableau 25 : Part des salarié-e-s de la Consultance et Assistance dans des bas et des hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999

Consult. Et Assist. (N2)	% bas sal. (<10 e.h.)		% haut sal. (>15 e.h.)	
	2007	Evol.07-99	2007	Evol.07-99
Hommes	25,06%	-5,87%	40,14%	-8,57%
Femmes	45,26%	-9,13%	26,78%	6,33%

Comme pour chaque groupe d'âge, dans un sens global 40 % des hommes salariés dans ce secteur ont des salaires de plus de 15 euros net l'heure, contre presque 27 % des femmes. On note aussi que 25 % des hommes ont des bas salaires – moins de 10 euros l'heure – contre 45 % des femmes. Ces observations nous donnent une piste sur l'accès de certaines femmes diplômées de ce secteur à des conditions d'emploi plus acceptables que dans d'autres services. Il reste toujours une partie importante d'entre elles percevant des bas salaires et, dans tous les cas, elles sont dans une position subordonnée – en termes de rémunération, ce qui montre d'autres formes de subordination dans les processus de production – par rapport aux hommes du même secteur.

Enfin, dans le Graphique 20, nous pouvons observer les taux de stabilité par groupe d'âge: les jeunes sont peu employé-e-s dans les services de consultance et d'assistance, ils sont en grande partie soumis à des interruptions dans leur emploi. À partir de 28 ans, le passage à des postes stables est majoritaire, ce fait étant plus marqué pour les femmes.

Graphique 20 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les services de Consultance et d'assistance, en 2007



L'observation de la stabilité par groupe d'âge nous permet – au Tableau 26– de constater les conditions de stabilité se répartissent de façon égalitaire entre les hommes et les femmes jusqu'à l'âge de 39 ans. Ensuite, plus de femmes se stabilisent, étant par contre moins présentes celles des âges plus avancées. Le taux de stabilité augmente globalement dans le secteur, à l'exception de certains groupes des femmes, notamment celles de 28 à 31 ans.

Tableau 26 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES et des FEMMES dans la Consultance et Assistance, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Consultance et Assistance – Hommes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	756	5.532	11.268	10.980	10.200	9.276	8.316	6.960	5.784	4.452	4.476	2.508	80.508
%stables	22,2%	30,37%	51,33%	67,32%	70,71%	74,00%	74,17%	80,00%	79,25%	78,98%	76,68%	67,46%	67,2%
Evol.t.stab	-	5,74%	2,83%	9,33%	5,25%	9,18%	8,69%	4,43%	1,67%	4,13%	-2,63%	17,46%	5,9%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Taux de stabilité – Consultance et Assistance – Femmes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	624	5.064	9.624	9.156	8.232	8.220	7.296	5.952	4.728	3.936	2.892	1.464	67.188
%stables	13,5%	28,44%	52,12%	64,48%	69,97%	73,58%	76,48%	80,65%	84,77%	87,20%	81,74%	59,02%	67,4%
Evol.t.stab	-4,2%	4,9%	6,6%	-4,4%	-0,4%	11,0%	3,1%	-2,8%	10,0%	0,7%	-2,7%	14,6%	4,0%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Avec l'analyse des conditions d'emploi dans les services de consultance et d'assistance nous avons pu délimiter des zones considérables d'emploi bien rémunéré et stable faisant partie de la recomposition sectorielle et générationnelle qui fait l'angle central de notre observation. Nous allons passer dans les deux dernières sections de ce chapitre à une analyse des quatre zones principales de précarisation de l'emploi. Commençons d'abord par le commerce et les services opérationnels.

4 – Le commerce et les services opérationnels : les deux grandes zones de précarisation de l'emploi

Les relations d'emploi dans le commerce et dans les services opérationnels constituent les deux grandes zones de précarisation, autant par leur poids dans l'ensemble des salarié-e-s en Rhône-Alpes, que par la place préférentielle des jeunes dans son sein. 22,3 % des hommes et de 23,3 % des femmes de la région ont leur poste principal d'emploi dans ces deux secteurs – nous l'avons vu au Tableau 12–. Le Tableau 13 nous a montré, quant à lui, que plus de 29 % des hommes et presque 35 % des femmes employé-e-s dans le commerce ont moins de 28 ans. De la même manière, 42,5 % des hommes et 37,5 % des femmes dans les services opérationnels appartiennent à ces jeunes tranches d'âge. Enfin, le Tableau 14 nous a permis de constater, en se focalisant sur les plus jeunes, que 13,2 % des hommes et 23 % des femmes entre 20 et 23 ans sont dans le commerce, et 23,2 % des hommes et 14,5 % des femmes dans les services opérationnel – bien plus d'un tiers des jeunes sont dans ces deux secteurs. Pourtant, ces deux secteurs sont clairement le terrain principal de recomposition des relations salariales en Rhône-Alpes, ce que nous allons regarder plus en détail dans cette section.

4.1 – Le commerce (de gros, de détail, réparations) : source principale d'emploi, fortement segmenté par l'âge et par le sexe

Alonso et Albarracín (2008) analysent la chaîne qui va de l'extraction et l'industrie primaire, en passant par les usines et les centres de transformation, jusqu'aux activités de commerce, devenues centrales dans la génération de la valeur ajoutée des économies capitalistes. Les secteurs financiers, pour soutenir ces activités à grande échelle, et le transport-logistique, pour connecter les réseaux globaux de distribution, sont des branches adjacentes très importantes de cette prolifération

du commerce.

En France, les activités de commerce ont fortement augmenté leurs effectifs, de 2,54 millions en 1995 jusqu'à 3 millions en 2011. Cette augmentation s'opère principalement dans la période avant 2008, pour s'interrompre ensuite, et elle est bien plus marquée dans le commerce de détail que dans d'autres branches du commerce (Bourieu et al., 2012). Ces calculs sont cohérents avec ceux d'Amar et al. (2011), pour qui les effectifs dans le commerce ont augmenté de 9 % entre 2000 et 2007, pour atteindre 3 millions de salariés en 2008. Le salaire annuel net moyen d'un équivalent temps plein a augmenté de 3,5 % dans cette période, pour atteindre 21 760 euros en 2008. Le salaire annuel net médian est bien plus bas, de 17 120 euros en 2008. Pour la catégorie des employé-e-s (40 % des salarié-e-s du secteur), la médiane n'est que de 14 920.

Une étude comparative à partir des données de l'Eurostat *Labour Force Survey* (FECOHT-CCOO, 2007) montre que la France possède des taux d'emploi dans le commerce de détail (6,1 % des salarié-e-s en 2002) plus bas que dans l'UE-15 et l'UE-25 (8,1 %). Cette étude montre quatre axes d'analyse concernant la précarisation des relations d'emploi du secteur : la faible couverture de la négociation collective et du dialogue social ; l'enjeu central de la flexibilisation des horaires ; la forte présence du travail à temps partiel ; les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.

Ces enjeux se posent de façon très différente entre le petit commerce traditionnel et les grandes surfaces, même si une partie de la main-d'œuvre est mobile entre les deux sous-branches. Dans tous les cas, la difficulté pour des pratiques de représentation des salarié-e-s dans le commerce amène à des conflits et des résistances peu connues (Béroud et Bouffartigue, 2009), dans des négociations en grande partie individualisées et au-delà des conventions sectorielles, qui sont assez peu contraignantes. Ces carences de la grande branche du commerce ne font que s'intensifier dans l'émergence des nouvelles formes de commerce électronique et la prise de place par des intermédiaires du commerce international.

Si dans l'observation des DADS sur Rhône-Alpes, en 2007 nous avons 292 500 salarié-e-s dans le commerce (de gros, de détail et de réparations, en excluant l'automobile), le Recensement de la Population 2006 de l'INSEE, traité par la PRAO (2010), répertorie 286 017 travailleurs actifs dans le « Commerce et magasins alimentaires ou spécialisés » et 51 420 dans les « Garages de vente et réparation d'autos, camions, et motos ». 169 000 de ces travailleurs sont dans des métiers du commerce et de la vente, le reste étant réparti dans d'autres métiers dont principalement la gestion administrative, le transport/logistique et la réparation. Ces données de l'INSEE comptabilisent

également les travailleurs non-salariés, ce qui montrerait une certaine sous-estimation de la part des DADS : nous n'avons retenu que les emplois salariés et avons exclu le « commerce et réparation automobile » (J1) pour notre observation.

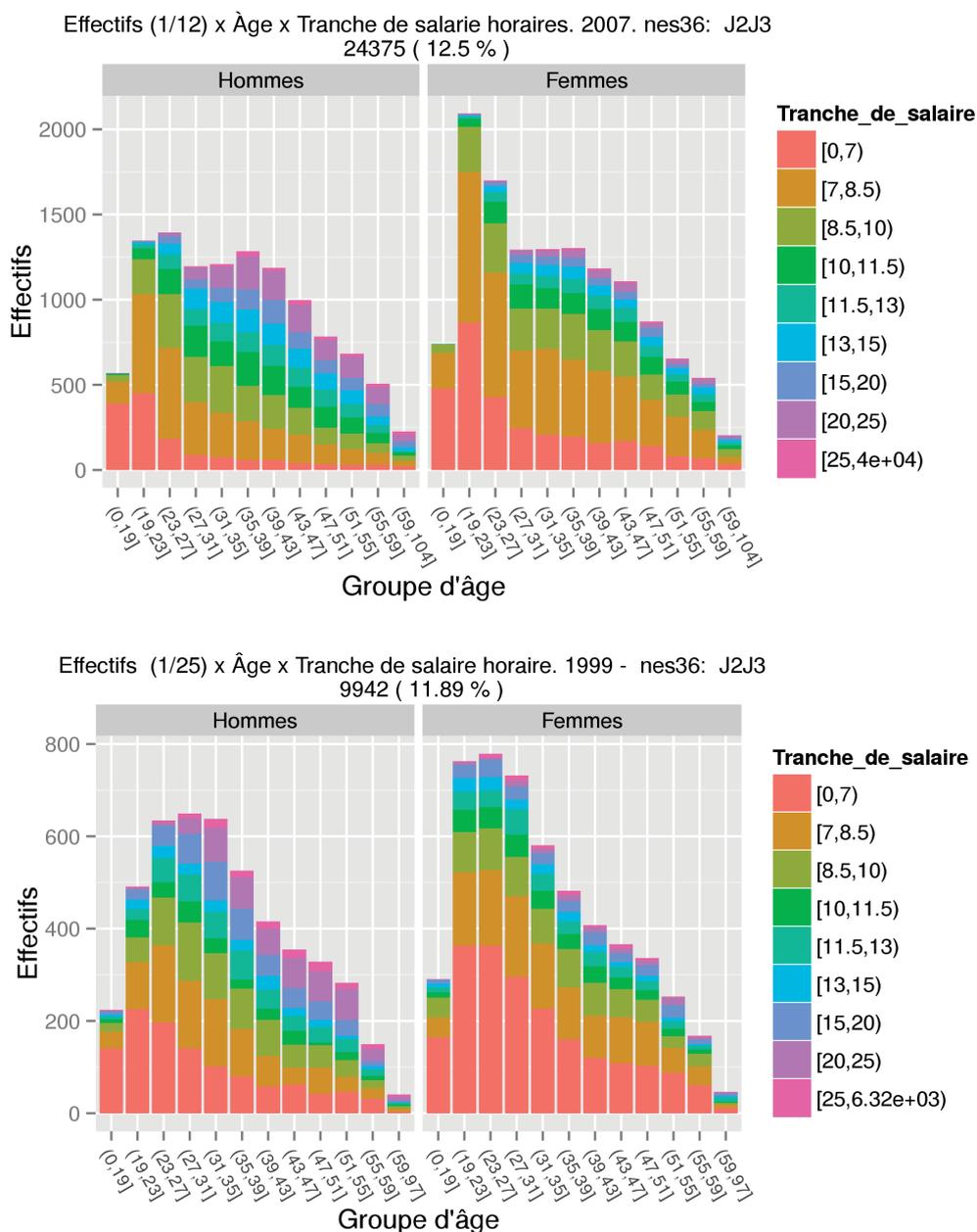
Le commerce est un grand secteur, très hétérogène, avec une partie considérable de travailleurs et travailleuses qui ne sont pas dans des statuts salariaux mais sur des formes d'auto-emploi : propriétaires et (petits) marchands, cadres rémunérés autrement que par un salaire et, enfin, énormément d'associations commerciales gérées par des sociétés sans salarié-e-s ou par des intermédiaires dans des statuts libéraux. Rieucou et Salognon (2013) comptabilisent 18 % d'effectifs non salariaux dans le commerce de détail. De plus, elles montrent que 83 % des salarié-e-s de cette sous-branche en France sont des employés, ouvriers ou personnels de livraison, dont les femmes représentent 60 % des effectifs. Par contre, sur 8 % des salarié-e-s étant des « agents de maîtrise » et aussi sur le 9 % étant de cadres, les femmes sont largement minoritaires (en dessous d'un tiers). Ces effets divers limitent la possibilité de comparaison de notre base de données des DADS avec les estimations de l'INSEE, axées sur l'ensemble de la population active, tout statut confondu, travaillant dans le commerce.

Par contre, les données de l'INSEE de l'emploi salarié dans la région Rhône-Alpes (DRTEFP, 2005) nous montrent 290 393 employé-e-s sur une forme salariale dans les branches du commerce fin 2003, ce qui nous donne un cadre d'analyse similaire aux DADS, parce que 44 349 sont dans le commerce et la réparation de l'automobile, ce qui laisse 246 044 emplois salarié-e-s dans le commerce de gros, intermédiaire (99 534) et de détail et réparation (146 510), selon l'INSEE. C'est assez proche des 252 578 observés par la DADS en 1999 (où, comme nous l'avons dit, nous avons exclu l'automobile). Selon cette comparaison, la montée des effectifs dans le commerce s'est produite à la fin de notre période d'observation, à l'égard de la stabilité d'effectifs jusqu'à fin 2003.

Au regard du Graphique 21, nous pouvons constater la forte prédominance des jeunes femmes de 20 à 27 ans dans le commerce. Dans le même sens, la présence des salarié-e-es au-dessus de 47 ans est faible dans ce secteur, ce qui est plus notable pour les femmes. Moins de 11 % des femmes salariées dans le commerce sont dans ces groupes d'âge, contre plus de 16 % sur l'ensemble des salariées en Rhône-Alpes. La distribution des salaires nous montre des relations d'emploi fortement segmentées par l'âge et par le sexe. La norme étant les bas salaires pour les jeunes – hommes et femmes – de moins de 28 ans, l'accès avec l'âge à des rémunérations intermédiaires et élevées est plus important pour les hommes. Citons en exemple que, parmi les salarié-e-s de 44 à 48 ans, plus

de 68 % des femmes reçoivent pour leur travail moins de 10 euros de l'heure, contre 36,5 % des hommes de ce même groupe d'âge. Inversement, toujours dans ce même groupe d'âge, presque 29 % des hommes ont des salaires au-dessus de 15 euros de l'heure, contre 5,5 % des femmes. Concernant les salarié-e-s plus âgé-e-s, l'enfermement dans des bas salaires est toujours plus important pour les femmes, les hommes ayant accès à de plus hauts salaires, tout en restant en dessous de la moyenne de la région.

Graphique 21 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire dans le Commerce, par sexe et par groupe d'âge, 2007 et en 1999



En évolution par rapport à 1999, nous pouvons constater en 2007 une baisse de l'effectif des femmes de 28 à 31 ans : elles représentent moins de 10 % des femmes salariées du secteur, contre plus de 14 % en 1999. Les plus jeunes de 20 à 27 ans sont toujours majoritaires, dans une importance relative stable depuis 1999. Pour la distribution salariale, nous pouvons constater en 2007 un accès moindre des hommes à de hautes rémunérations par rapport à 1999, les plus bas salaires - en dessous de 7 euros de l'heure – étant également moins fréquents. Pour les femmes, nous pouvons constater la prédominance structurelle – autant en 2007 qu'en 1999 – des bas salaires, en dessous de 8,5 euros de l'heure. A noter que cette dernière tranche est la norme majoritaire pour tous les groupes de salariées du commerce, étant de façon croissante pour les jeunes de moins de 28 ans dans notre période.

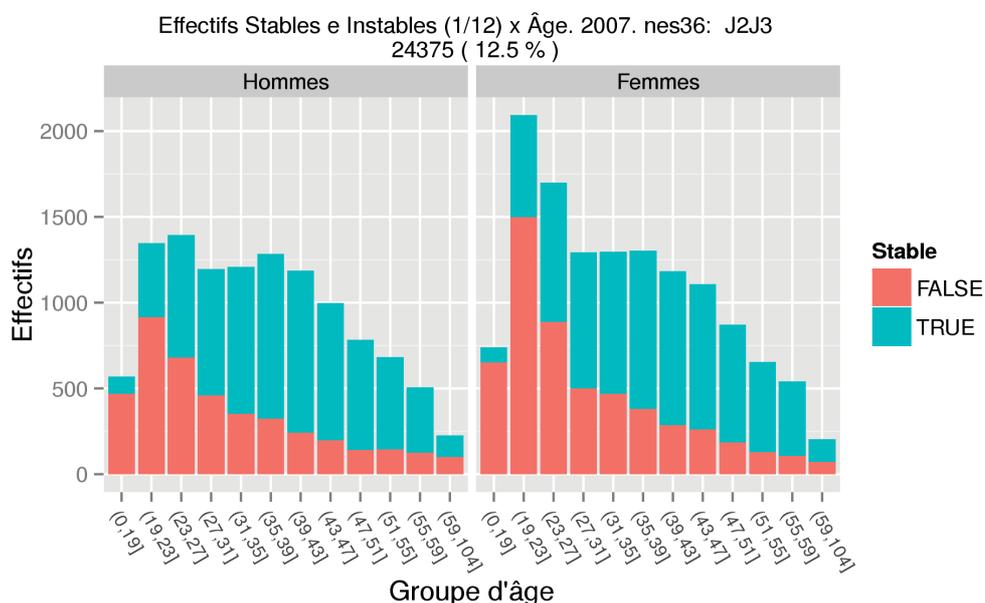
Nous pouvons souligner, grâce au Tableau 27, que le commerce est un secteur où règnent bas salaires et forte segmentation par sexe. Si plus de 77 % des femmes du secteur ont une rémunération nette de moins de 10 euros l'heure, ce n'est pas le cas que pour presque 54 % des hommes. En échange, les hauts salaires concernent à 18,5 % des hommes et il n'y a que 6 % des femmes qui arrivent à ces tranches de rémunération élevée.

Tableau 27 : Part des salarié-e-s du Commerce dans des bas et des hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999

Commerce (J23)	% bas sal. (<10 e.h.)		% haut sal. (>15 e.h.)	
	2007	Evol.07-99	2007	Evol.07-99
Hommes	53,61%	-4,99%	18,56%	-4,28%
Femmes	77,37%	1,55%	5,97%	-2,36%

Enfin, nous pouvons observer au Graphique 22 une forte instabilité des jeunes dans le commerce, avec un passage avec l'âge à des conditions de stabilité, en ayant toujours des interruptions entre 20 et 25 % des hommes et des femmes salariées, au moins une fois dans l'année.

Graphique 22 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans le Commerce, en 2007



Également, au Tableau 28 nous pouvons remarquer des taux de stabilité toujours plus élevés pour les hommes, d'environ 4-5 point de pourcentage dans chaque groupe d'âge avant 52 ans. En plus, nous pouvons constater dans notre période d'observation une augmentation de la partie d'hommes stables jusqu'à plus de 63 % d'entre eux. Les femmes restent pour moins de 59 % d'entre elles dans des conditions stables. Nous pouvons noter l'instabilité la plus importante chez les moins jeunes, pour les femmes de 24 à 35 ans et pour les hommes de 28 à 31 ans, pendant les hommes de 36 à 51 ans ont les augmentations les plus notables de la partie de stables.

Tableau 28 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES et des FEMMES dans le Commerce, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Commerce – Hommes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	6.816	16.152	16.752	14.340	14.508	15.396	14.244	11.976	9.396	8.184	6.096	2.700	136.560
%stables	17,61%	31,95%	51,29%	61,67%	70,97%	74,82%	79,70%	80,16%	82,12%	78,89%	75,20%	55,56%	63,57%
Evol.t.stab	5,44%	6,90%	0,82%	-3,97%	-0,04%	4,67%	7,10%	10,02%	6,13%	3,27%	3,86%	4,44%	3,07%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Taux de stabilité – Commerce – Femmes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	8.880	25.116	20.412	15.540	15.576	15.648	14.220	13.284	10.476	7.836	6.492	2.460	155.940
%stables	12,16%	28,33%	47,74%	61,31%	63,79%	70,71%	75,78%	76,42%	78,92%	80,09%	80,22%	65,37%	58,8%
Evol.t.stab	-1,58%	3,17%	-5,02%	-2,62%	-5,40%	3,28%	-0,94%	8,12%	0,58%	3,41%	1,06%	-4,19%	0,7%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Si le commerce nous montre une très forte segmentation par le sexe – aussi bien dans l'échelle salariale que dans les possibilités de stabilisation dans un poste avec l'âge – nous allons constater des conditions de précarisation « plus égalitaires » entre les hommes et les femmes dans les services opérationnels.

4.2 – Les services opérationnels : point de passage issu de l'externalisation des activités

Les services opérationnels sont en grande partie issus de l'externalisation et la sous-traitance des activités non centrales du champ de production des entreprises, principalement dans l'industrie (Boltanski et Chiapello, 1998), mais aussi dans les grandes entreprises de services (Cloarec et Chevalier, 2004). Ces activités sont généralement de faible importance stratégique, avec une prolifération dans l'offre de nouveaux services et dans l'externalisation croissante des services classiques d'entretien, nettoyage, sécurité et autres, de plus en plus détachés des entreprises destinataires de ces activités.

Selon la *Nomenclature Économique de Synthèse* (NES36) de l'INSEE, les services opérationnels sont composés par les entreprises développant leurs activités dans les champs suivants :

- 71 - Location sans opérateur
- 74.5 - Sélection et fourniture de personnel
- 74.6 - Enquêtes et sécurité
- 74.7 - Activités de nettoyage
- 74.8 - Services divers fournis principalement aux entreprises
- 90 - Assainissement, voirie et gestion des déchets

La faible présence des syndicats et le caractère marchand des relations inter-entreprises placent les relations professionnelles des services opérationnels hors du terrain classique de négociation entre entrepreneurs et employé-e-s. Ceci déplace le conflit capital-travail vers des relations de commande et d'ajustements des prix entre client et prestataire d'une part, et entre entreprise sous-traitante et travailleur, d'autre part. L'inexistence des marchés internes à l'intérieur

de la branche n'exclut pas les effets de passage entre les entreprises de services sous-traités et les entreprises qui commandent ces activités. L'éclatement du collectif de travailleurs dans des entreprises différentes implique une fragmentation en segments très hétérogènes, ce qui touche un des terrains les plus importants de la création des nouveaux emplois depuis les années 1980. Selon Demmou (2010), en 1980 il y avait en France 2 millions d'emplois dans la branche des services aux entreprises, contre 4,2 millions en 2007. Une grande partie de cette augmentation d'effectif se concentre dans la période avant 2002 et représente la moitié des nouveaux effectifs créés dans les services marchands en France pendant cette période. La CRCI-Rhône-Alpes (2007) comptabilise, par des données ASSEDIC, 164 841 emplois dans la branche de services opérationnels à la fin de 2005, ce qui implique une augmentation de 9,6 % depuis fin 2001.

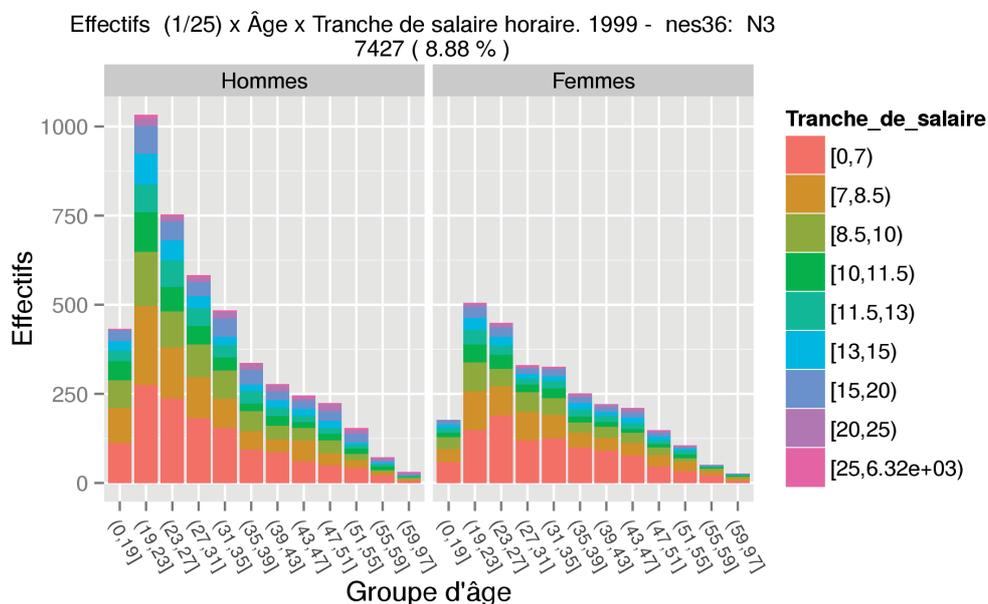
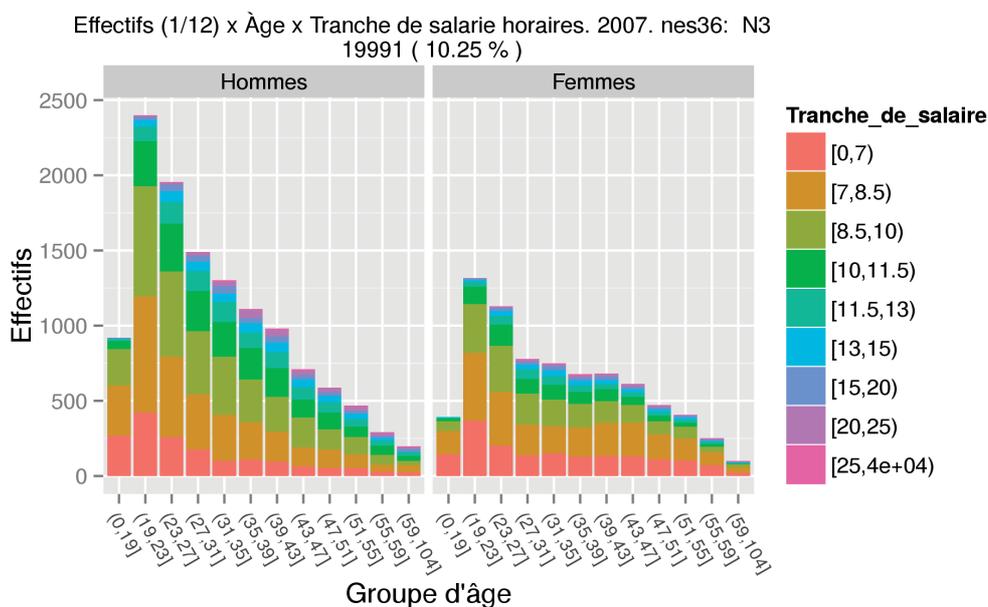
Selon les comptabilisations d'Amar et al. (2011), le salaire annuel net moyen d'un équivalent temps plein dans les services aux entreprises a augmenté de 3,2 % entre 2000 et 2007, arrivant en 2008 à 28 460 euros. Le salaire annuel net médian est de 18 280 euros en 2008, 16 620 pour les employé-e-s (23,2 % de l'effectif dont 70 % des femmes) et 15 620 pour les ouvriers (34 % de l'effectif dont 68,6 % des hommes).

Lorsqu'on analyse les chiffres de différentes bases de données, on perçoit de forts écarts en ce qui concerne les services opérationnels. La base des DADS nous permet de comptabiliser en Rhône-Alpes 239 892 salarié-e-s en 2007, contre 188 645 en 1999. La DRTEFP (2005) ne répertorie que 125 708 salariés au 31 décembre 2003, ce qui laisse apparaître un fort écart dû à l'instabilité et la grande intermittence dans le secteur. Son effectif est principalement composé de jeunes en situation d'instabilité qui ont, dans cette activité, leur branche principale d'emploi. Les données de l'INSEE répertoriées par le PRAO (2010) ne permettent pas une comparaison avec la DADS pour le secteur des services opérationnels. Ceci est dû au découpage différent de branches qui le composent, ce secteur étant de plus en plus répandu dans les économies salariales de services rhônalpine et européenne.

Selon la DADS, les services opérationnels sont l'emploi principal de 149 004 hommes et 90 888 femmes dans la région Rhône-Alpes. Entre 1999 et 2007, nous pouvons constater une augmentation très importante d'effectifs, avec 31 504 hommes et 19 743 femmes de plus dans ce période. Au Graphique 23, nous remarquons que presque 65 % des hommes salariés dans ce secteur ont moins de 36 ans, le groupe d'âge le plus nombreux étant ceux de 20 à 23 ans. A une échelle plus réduite, les femmes de 20 à 27 ans sont aussi majoritaires parmi les salariées dans les services

opérationnels. La distribution salariale nous montre une norme généralisée de bas salaires dans ce secteur issu, nous l'avons déjà remarqué, de l'externalisation des activités et des tâches moins valorisables vers des entreprises prestataires de services. Si parmi les plus jeunes hommes (de 20 à 23 ans) plus de 80 % ont un salaire net de moins de 10 euros de l'heure – 50 % moins de 8,5 et 30 % de 8,5 à 10 euros l'heure –, l'enfermement dans des bas salaires se constate également pour 53,6 % de ceux entre 40 et 43 ans. De même, si presque la totalité des jeunes femmes ont des bas salaires, on constate que cette condition est aussi la norme pour celles ayant de 40 à 43 ans : une réalité pour près de 73 % d'entre elles.

Graphique 23 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Services Opérationnels, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Entre 1999 et 2007, nous pouvons constater une perte d'importance relative des jeunes hommes dans le secteur, ainsi que la diminution des plus bas salaires - en dessous de 7 euros l'heure, pour les hommes comme pour les femmes. En ce qui concerne la structure rémunératrice du secteur, les indices sont assez persistants dans cette période, même si nous pouvons observer dans les graphiques une baisse notable des hommes avec des salaires intermédiaires, en faveur de plus en plus de travailleurs dans des bas salaires. C'est cette évolution qui impacte le plus les jeunes, avec une augmentation en 2007 des parties ayant moins de 10 euros l'heure de salaire.

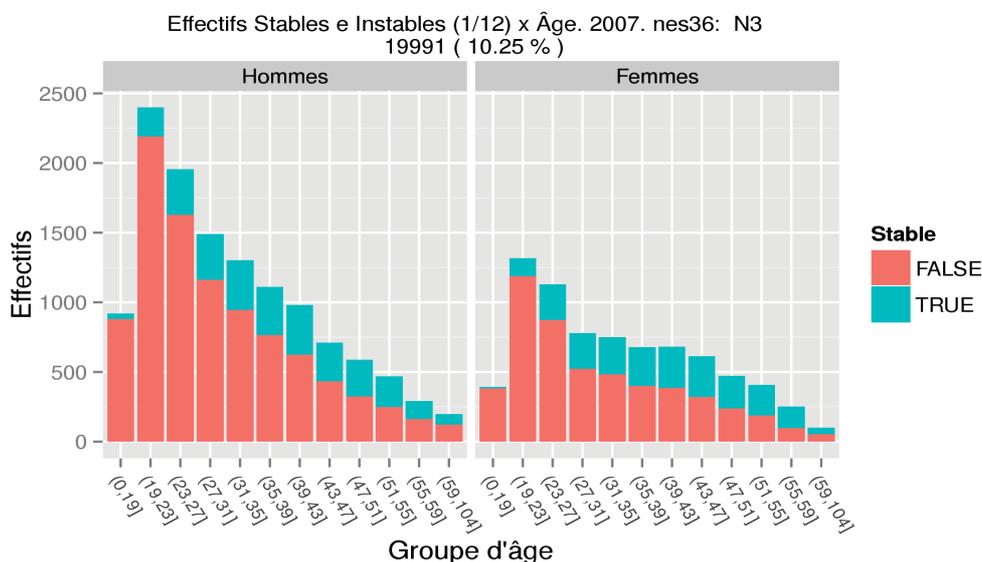
Même si dans tous les groupes âge nous avons certains segments de travailleurs avec des salaires intermédiaires, nous pouvons plus globalement remarquer la faible permanence des salarié-e-s dans ce secteur, au regard de la disparition numérique progressive de chaque groupe plus âgé. Cet aspect peut être remarqué au Tableau 32. Il montre la prédominance des bas salaires, qui touchent 66,6 % des hommes et 77,2 % de l'ensemble des femmes salarié-e-s dans les services opérationnels de la région. Parallèlement, depuis 1999, nous pouvons noter l'augmentation des bas salaires et la baisse de la part des salarié-e-s du secteur ayant des rémunérations de plus de 15 euros l'heure. Globalement, nous pouvons observer des écarts modérés entre les hommes et les femmes dans les conditions d'emploi du secteur, témoignant d'une certaine égalisation par le bas, concernant notamment aux jeunes salarié-e-s, majoritaires dans les services opérationnels.

Tableau 29 : Part des salarié-e-s des Services Opérationnels dans des bas et des hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999

Serv. Operation. (N3)	% bas sal. (<10 e.h.)		% haut sal. (>15 e.h.)	
	2007	Evol.07-99	2007	Evol.07-99
Hommes	66,55%	4,15%	5,63%	-7,56%
Femmes	77,20%	6,76%	4,41%	-4,77%

Enfin, nous pouvons observer sur le Graphique 24, des relations salariales très instables dans les services opérationnels, avec une partie toujours majoritaire de tous les groupes d'âge à avoir des interruptions de poste au moins une fois dans l'année.

Graphique 24 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les services opérationnels, en 2007 et en 1999



Les taux de stabilité dans les services opérationnels peuvent être observés plus en détail au Tableau 30. Si l'instabilité implique toujours entre 77 et 98 % des jeunes hommes et femmes salarié-e-s, le taux de stabilisation reste toujours en dessous de 50 % pour les âges intermédiaires, avec une participation qui – comme nous l'avons dit – perd de l'importance quantitative avec l'âge.

Tableau 30 : Effectifs et taux de stabilité des Hommes et des Femmes dans les Services opérationnels, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Services Opérationnelles – Hommes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	11.028	28.788	23.472	17.868	15.636	13.356	11.796	8.544	7.056	5.604	3.492	2.364	149.004
%stables	4,13%	8,71%	16,87%	22,03%	27,48%	36,52%	39,33%	44,56%	46,90%	43,99%	38,58%	23,65%	23,7%
Evol.t.stab	-3,01%	-9,00%	-3,85%	-5,76%	-8,06%	0,62%	0,70%	7,01%	4,48%	5,67%	1,59%	-15,06%	-1,1%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Taux de stabilité – Services Opérationnelles – Femmes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	4.716	15.804	13.548	9.360	9.024	8.136	8.196	7.356	5.664	4.872	3.024	1.188	90.888
%stables	2,80%	9,87%	22,67%	32,95%	35,90%	41,15%	43,34%	47,47%	49,58%	53,94%	61,11%	47,47%	32,3%
Evol.t.stab	-1,16%	-0,43%	-0,71%	2,04%	0,32%	4,64%	9,85%	-0,15%	-5,83%	-0,78%	0,33%	-2,53%	2,6%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Avec le commerce et les services opérationnels nous avons pu repérer les deux grandes zones de précarisation de l'emploi en Rhône-Alpes - comme en France et en Europe. Ceci a été étudié en détail, même si notre observation stricte des relations d'emploi ne nous a pas permis de compter les auto-employés ou les micro-entreprises, ce qui dans le commerce de détail concerne 18 % des effectifs non salariaux (Rieucan et Salognon, 2013). Enfin, nous allons voir les deux secteurs les plus précaires de l'emploi, avec une place centrale des jeunes et des perspectives faibles de permanence et presque aucune perspective d'augmentation du salaire avec l'âge : l'hôtellerie-restauration et les services à la personne.

5 – L'hôtellerie-restauration et les services à la personne : une « voie sans issue »

Dans cette partie, nous porterons un regard exhaustif sur les terrains en recomposition de l'économie salariale de services rhônalpins par une analyse sectorielle et générationnelle. Pour comprendre l'effet de substitution précarisant des relations salariales de la région, nous allons nous concentrer sur les deux espaces quantitativement mineurs: le commerce et les services opérationnels.

Tout d'abord, le Tableau 12 nous a montré que 4,5 % des hommes et 6,1 % des femmes occupent un emploi principal dans l'hôtellerie-restauration (P1) et que 1,6 % des femmes occupent un emploi principal dans les services à la personne (P3). La base DADS-salaires ne prenant en compte que les relations d'emploi passant par des intermédiaires prestataires, nous avons réajusté les chiffres selon les estimations de Jalmain (2008) et Puissant (2010). Ils comptent environ 100 000 emplois non répertoriés dans le secteur, ce qui représente environ 7,2 % des femmes salariées dans l'ensemble de la région – au lieu du 1,6 % selon la DADS, ce qui exclut les emplois de gré à gré, qui impliquent 80 % des relations salariales du secteur – en plus des emplois informels.

Le Tableau 13 nous a permis de pointer les « emplois jeunes » ou « secteurs de passage » dans ces activités en regardant la place des groupes d'âge dans les secteurs. On y retrouve plus de 47 % des hommes et femmes salarié-e-s dans l'hôtellerie-restauration et plus de 50 % des femmes dans les services à la personne parmi les moins de 28 ans en 2007. Ce constat doit être mis en relation avec le dynamisme de ces deux secteurs dans la création des nouveaux emplois. En effet, dans le Tableau 16 nous avons noté 20 000 personnes de plus employées depuis 1999 dans l'hôtellerie-

restauration. Nous avons à nouveau réajusté les données de la base DADS-salaires, qui considère que l'on peut compter 2 700 femmes de plus sur notre période pour les services à la personne. Pour cela, nous avons recalculé cette évolution en tenant fixe la part des non repérées dans notre base, ce qui nous a permis d'estimer une augmentation d'au moins 13 500 femmes de plus dans le secteur en 2007 par rapport à 1999.

Enfin, le Tableau 14 nous a montré que les « emplois jeunes » n'ont pas une place aussi importante dans les deux secteurs. En effet, sur l'ensemble des emplois entre 20 et 23 ans on observe que l'hôtellerie-restauration occupe à 9,1 % des hommes et à 12,6 % des femmes ayant cette âge, pendant que les services à la personne ne occupe qu'une partie infime d'hommes et 3 % de femmes dans ce groupe d'âge. Cette dernière donnée est – comme nous l'avons dit – très sous-estimée, la place des jeunes femmes de ce dernier secteur étant bien plus importante pour dans les relations salariales.

5.1 – L'hôtellerie-restauration : porte d'entrée des jeunes déclassé-e-s

Les activités d'hôtellerie et de restauration composent une branche de l'économie qui se développe dans des contextes hétérogènes. Le principal facteur d'augmentation des effectifs de cette branche est l'émergence du tourisme, phénomène global d'inspiration européenne et états-unienne qui s'intensifie énormément après la seconde guerre mondiale. Albarracín et al. (2010) rappellent l'existence de 25,3 millions de touristes internationaux en 1950, contre 625 millions en 1998 et 922 millions en 2008, dont 488 millions allant en Europe selon l'*Organisation Internationale du Tourisme*. Un rapport au *Conseil national du tourisme* (Messager et al. 2010) a estimé qu'en 2005, 2006 et 2007 l'emploi du secteur a augmenté en France de 53 000 personnes. Ils estiment également que les arrivées en France sont passées de 66,6 millions en 1997 à 82 millions en 2007.

Dans une étude de plus longue durée, Gadrey (2002) constate une forte émergence du secteur à partir de 607 000 emplois en 1981 jusqu'à 759 000 en 1999. Michelluti et Juyaux (2010) estiment à 894 000 le nombre d'emplois dans le tourisme en France, dont 97 000 en Rhône-Alpes. Ils catégorisent ces emplois au-delà de l'hôtellerie-restauration (l'hébergement) et ils remarquent l'importance de l'accueil et l'organisation (offices de tourisme), du loisir (sports, animations...) et du commerce dans la composition des métiers dans le tourisme. Cette tendance d'émergence du tourisme n'est pas une spécificité française, même si ce pays est un des principaux accueillants des

visiteurs dans le monde.

Cela-dit, l'hôtellerie-restauration est un secteur qui va au-delà des tendances dans le tourisme. Une commission de l'UMP consacrée à la question (Couve, 2010) s'est servie des données de l'*Institut Français du Tourisme* pour considérer l'existence de 290 000 emplois directs dans le secteur¹⁰⁷, ce qui n'est qu'une partie des 980 000 emplois dans l'hôtellerie-restauration en 2010, dont 25 % sont occupés par des moins de 25 ans. 400 000 de ces emplois sont dans des statuts saisonniers, ce qui a une incidence très importante sur les conditions d'emploi. Jany-Catrice (2004) montre que la durée hebdomadaire du travail dans l'hôtellerie-restauration en France est de 35 heures pour les salarié-e-s et de presque 60 heures pour les non salarié-e-s, enjeu important qui échappe aux capacités d'observation de notre base de données. Cette étude nous montre aussi le renforcement de la concentration de ces emplois dans les jeunes de moins de 25 ans, qui va de 17 % en 1980, à 20 % en 1990 et 25,7 % en 2001.

Cette hétérogénéité, entre salariés et non-salariés et entre saisonniers et permanents, ne cache pas une individualisation des négociations sur les conditions de travail et d'emploi, en lien aussi avec la faible représentation syndicale dans ce secteur. Bosse et Guégnard (2008) estiment que 60 % des jeunes travaillant dans l'hôtellerie-restauration n'ont pas, 30 mois après leur entrée dans le secteur, une formation adaptée au métier. Amossé (2003) montre que nous sommes devant la branche de l'économie avec le plus de mobilité externe à l'entreprise ; mobilité entre employeurs différents ainsi que par passages au chômage pour les travailleurs de l'hôtellerie-restauration¹⁰⁸.

Selon la base DADS-salaires, 122 460 personnes sont salariées dans l'hôtellerie-restauration en 2007 et en Rhône-Alpes, contre 102 412 en 1999. Les données de la DRTEFP (2005) ne montrent que 80 524 effectifs fin 2003. Cette différence peut s'expliquer par la forte saisonnalité. En effet, des personnes ayant comme emploi principal un contrat saisonnier ne seront pas prises en compte, ce qui amène une faible présence d'effectifs pour le calcul des moyennes annuelles.

Nous avons aussi le *Recensement de la Population 2006* de l'INSEE répertorié par le PRAO (2010) qui nous montre que parmi 97 598 des travailleurs du secteur « hôtels, restaurants et services touristiques », 73 992 sont dans l'« hôtellerie et restauration », 3 950 dans le « commerce et vente »

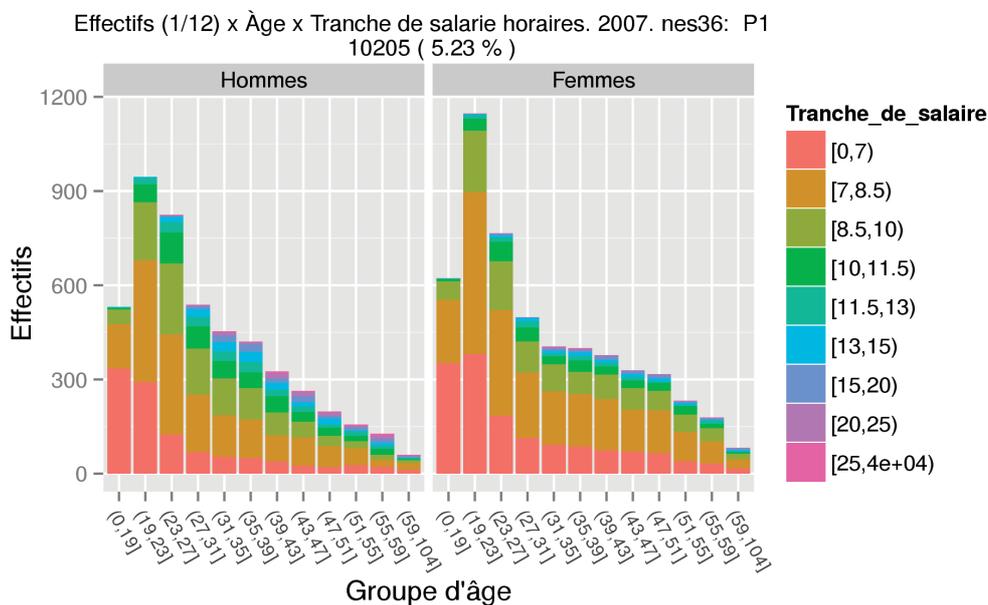
¹⁰⁷ De plus, le tourisme est à l'origine de 950 000 emplois indirects, 213 000 emplois induits et de 181 000 emplois non-salariés, ce qui fait 1 634 000 emplois en total.

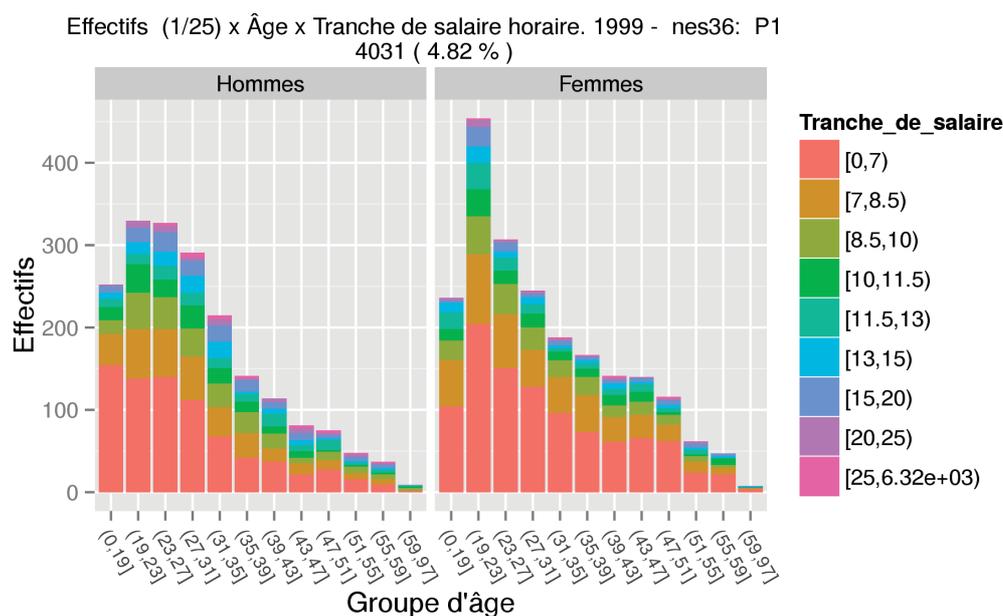
¹⁰⁸ Parmi les salariés du secteur de l'hôtellerie-restauration une année donnée, 26,5 % ont quitté leur établissement- employeur un an plus tard : 1,6 % sont dans un établissement de la même entreprise, 14,6 % travaillent dans une autre entreprise (Amossé, 2003).

et 3 260 dans le « nettoyage et services aux personnes ». Dans tous les cas, la DADS nous montre un nombre de salariés plus élevé, ce qui est sans doute significatif de l'instabilité et de l'intermittence des conditions d'emploi dans l'hôtellerie et la restauration.

Comme nous pouvons le constater au Graphique 25, l'hôtellerie-restauration est un secteur avec des bas salaires comme norme dominante de l'emploi avec presque 77 % des hommes et plus de 88 % des femmes ayant une rémunération nette de moins de 10 euros l'heure. Nous pouvons noter aussi la prédominance des jeunes et des moins jeunes : nous avons 68 % des hommes et plus de 64 % des femmes âgés-es de moins de 36 ans. Nous constatons, d'autre part, une baisse de l'importance de la jeunesse dans ce secteur en 2007, par rapport à 1999. En termes de perspectives d'évolution du salaire horaire avec l'âge, nous pouvons noter qu'une partie très minoritaire des hommes et des femmes d'âge intermédiaires et plus élevés dépassent le seuil des bas salaires, ce qui est encore plus flagrant pour ces dernières années.

Graphique 25 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans l'Hôtellerie-restauration, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999





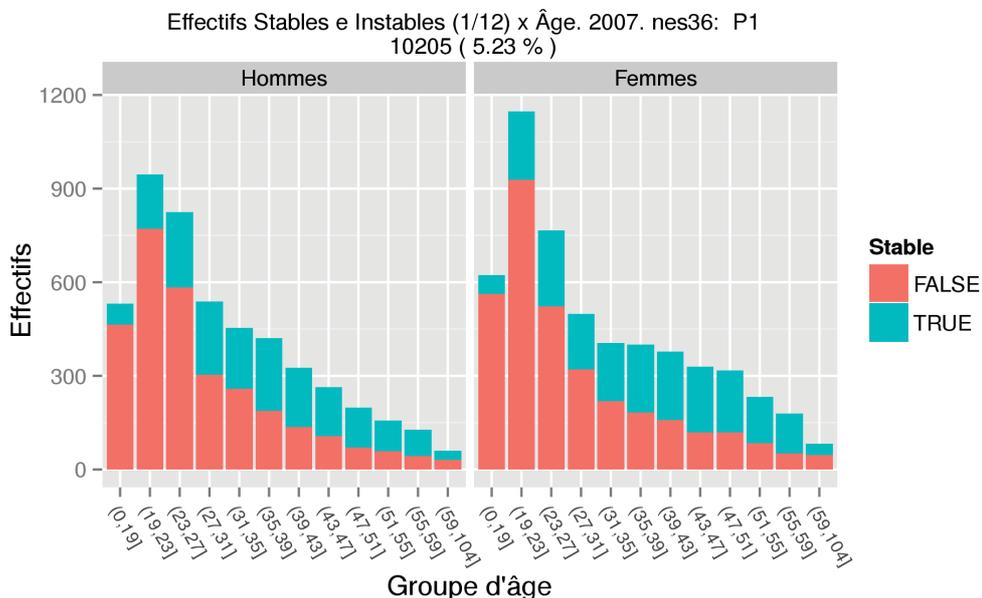
En évolution depuis 1999, nous pouvons remarquer l'enfermement persistant dans les bas salaires, ce qui par contre passe par une restructuration : nous avons moins de salarié-e-s dans les salaires en dessous de 7 euros de l'heure, en faveur des tranches entre 7 et 10 euros l'heure. Globalement, la partie des salarié-e-s dans les rémunérations en dessous de 10 euros augmente notablement durant notre période, avec 7 % des hommes et presque 16 % des femmes supplémentaires dans ces tranches en 2007, par rapport à 1999. Nous pouvons remarquer cette évolution au Tableau 31.

Tableau 31 : Part des salarié-e-s de l'Hôtellerie et Restauration dans les bas et es hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999

Hotel+Rest. (P1)	% bas sal. (<10 e.h.)		% haut sal. (>15 e.h.)	
	2007	Evol.07-99	2007	Evol.07-99
Hommes	76,69%	7,10%	5,01%	-5,92%
Femmes	88,07%	15,67%	1,92%	-1,66%

En regardant la stabilité des relations d'emploi dans l'hôtellerie-restauration, nous pouvons noter au Graphique 26 qu'une bonne partie des salarié-es du secteur ne travaillent pas au même poste toute au long de l'année. Cette instabilité de l'emploi est bien plus présente chez les jeunes et femmes de moins de 28 ans.

Graphique 26 : Taux de stabilité par sexe et groupe d'âge dans l'Hôtellerie-restauration en 2007



D'après le Tableau 32 nous pouvons constater que la déstabilisation des emplois dans l'hôtellerie-restauration est un fait structurel du secteur, ce qui ne change pas dans son ensemble entre 1999 et 2007. Nous pouvons noter que la contrainte de changement d'établissement ou de passage par des périodes de chômage est croissant pour les plus jeunes hommes de 16 à 19 ans par rapport à tous les autres groupes d'âge d'hommes étant quantitativement plus importants et ayant des variations plus modérées. Chez les femmes, nous pouvons remarquer un accès moins restreint à des conditions stables d'emploi pour celle de 28 à 31 ans – par rapport aux hommes du même âge –, ainsi qu'une augmentation de la stabilité assez importante pour celles entre 40 et 47 ans, d'environ 10 % pour chaque groupe d'âge.

Tableau 32 : Effectifs et taux de stabilité des Hommes et des Femmes dans l'Hôtellerie-restauration, en 2007 et évolution depuis 1999

Taux de stabilité – Hôtellerie et Restauration – Hommes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	6.384	11.352	9.888	6.456	5.436	5.052	3.912	3.168	2.388	1.872	1.524	732	58.164
%stables	12,78%	18,50%	29,25%	43,68%	43,05%	55,58%	58,28%	59,85%	64,82%	62,18%	66,14%	49,18%	37,9%
Evol.t.stab	-6,50%	3,04%	2,03%	5,88%	-3,00%	3,81%	6,53%	5,53%	-5,84%	-2,40%	-4,13%	-17,48%	2,0%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

Taux de stabilité – Hôtellerie et Restauration – Femmes 2007													
Âge	16-19 ans	20-23 ans	24-27 ans	28-31 ans	32-35 ans	36-39 ans	40-43 ans	44-47 ans	48-51 ans	52-55 ans	56-59 ans	>60 ans	Total
Effectifs	7.464	13.764	9.192	5.988	4.860	4.800	4.524	3.960	3.804	2.784	2.160	996	64.296
%stables	9,49%	19,01%	31,72%	35,67%	45,93%	54,25%	58,09%	64,24%	62,46%	63,36%	71,11%	44,58%	38,1%
Evol.t.stab	-1,96%	2,27%	2,08%	-1,88%	-3,01%	0,36%	9,15%	10,67%	-3,06%	6,91%	3,03%	-35,42%	2,0%
.= %stab 2007 - %stab 1999													

L'ensemble des données que nous avons analysées nous permettent de caractériser le secteur de l'hôtellerie-restauration comme un secteur de passage, avec une forte prédominance des jeunes salarié-e-s avec des bas salaires et des conditions d'emploi instables. La permanence dans les statuts salariaux est faible pour les âges intermédiaires et plus élevés, ce qui peut être expliqué par le fort enfermement dans de bas salaires. Dans une majorité des cas ce constat nous montre une sortie vers d'autres activités plus professionnalisantes. Dans certains cas, nous devons aussi supposer un effet de passage vers des statuts non-salariaux, comme par exemple une suite entrepreneuriale de certains salarié-e-s qui se lancent dans l'âge adulte dans une activité à leur compte dans le même secteur.

L'hôtellerie-restauration reste en partie dans des statuts non salariaux – activité à son compte ou emploi familial – ou dans des conditions d'invisibilité telles que les salarié-e-s sans contrat notamment, mais nous avons pu délimiter une bonne partie des conditions d'emploi de la force salariale réglée, étant présent dans notre observation des DADS. Ceci n'est pas les cas pour les services à la personne, pour lesquels notre regard de la prochaine sous-section reste partiel dans ses constats et conclusions.

5.2 – Les services à la personne : les femmes dites « invisibles »

Nous allons maintenant porter notre attention sur les services à la personne (P3). Ce secteur est très féminisé et compte les relations d'emploi les plus précaires et les plus invisibles des économies salariales de services. La DIRECCTE (2010b) montre que les services à la personne sont composés de la « Garde d'enfants hors domicile » et de certaines activités à domicile, groupés encore en 2007 en deux grandes catégories :

- « Emplois familiaux » : aide à domicile aux personnes handicapées et âgées ; Garde d'enfants ; Ménage ; et Soutien scolaire – inclus dans la catégorie depuis 1990.

- « Nouveaux services à la personne » : assistance Informatique ; Gardiennage ; Assistance administrative ; Soins esthétiques à domicile ; et Livraison de courses – inclus par le *Plan Borloo* en 2005, avec d'autres moins importantes inclus dans le *Plan Borloo 2*.

Les services à la personne bénéficiant d'une TVA réduite de 5,5 % – les plus nécessaires, notamment liées aux maladies ou aux handicaps – ou de 10 %, nous avons constaté que cette exonération ne fait pas augmenter les salaires, dans un secteur avec de l'emploi informel et restant pour une bonne partie sans contrats enregistrés. Selon les recherches de Jany-Catrice et Puissant (2010: 5-6) :

« Les services à la personne sont au confluent d'enjeux de politique économique, de politique sociale et de politique familiale. Économique car le secteur des services à la personne est considéré comme une source majeure de gisements d'emplois. Ont été escomptées des créations dont les estimations et les annonces [pour la France] ont varié de 500 000 (ANSP) à parfois trois millions d'emplois en cinq ans (Cahuc, Debonneuil, 2004). L'enjeu social provient du fait qu'il s'agit pour partie de prendre en charge des services d'action sociale : assistance à la dépendance des personnes vieillissantes et handicapées, aide à l'autonomie et gestion de la petite enfance. La promotion par l'État d'une partie des services à la personne vise à libérer les familles d'un temps contraint, en les allégeant de leurs tâches domestiques, en les incitant à les externaliser sur le marché ». L'évolution sur une externalisation croissante de ces tâches produit « des tensions entre les logiques de création d'emplois, les politiques sociales et les politiques de conciliation des temps ».

Perrat et Puissant (2009) remarquent l'aspect le plus développé du “rendre service” que nous

pouvons considérer central dans ce secteur, stade avancé de ce que Gorz (1988) avait appelé *économies de la servitude*. Dans ce sens, Morini (2014 : 83) rappelle que « *le travail des femmes paraît représenter un modèle auquel le capitalisme contemporain regarde avec de plus en plus d'intérêt, autant en relation à ses formes (précarité, mobilité, fragmentation, bas salaires...) que à ses contenus, considérant la centralité de l'exploitation intensive des qualités et des savoirs individualisés* ». Ce modèle se développe dans des services « *qui requièrent de fortes doses d'altruisme, d'écoute et d'empathie* ». Nous sommes devant un processus croissant de « *transfert des modalités et des logiques du travail de soin, d'attention (care), en particulier la relation mère-fils sans aucune frontière ni limite de temps, au sein du travail professionnel* » (Morini, 2014 : 96).

Dans une analyse spécifique de l'aide à domicile, Perrat et Puissant (2009) appuient ce constat. Le passage progressif des activités de soin, d'attention et de prise en charge des personnes ayant des besoins spécifiques (enfants, malades, personnes âgées, personnes en diversité fonctionnelle ou dépendantes)¹⁰⁹ « *de la sphère domestique à la structuration par des relations professionnelles* », à des activités marchandes ou au moins salariales crée une "*industrialisation tendue*" de ces rapports sociaux et des processus de "*déconstruction du salariat par le bénévolat*". Selon Morini (2014 : 112), les codes et langages consubstantiels aux relations humaines, qui sont objet de prestation dans les services à la personne, instaurent « *une sorte de circularité de la production, ce qui potentiellement se fusionne avec la vie des travailleuses dans son ensemble* ».

Parmi les personnes employées dans les services à la personne en région Rhône-Alpes, la DRTEFP (2005) comptabilise 68 058 emplois salariés fin 2003 dans les « Services personnels domestiques ». Nous observons, ici encore, un écart entre les 21 000 emplois repérés par la base DADS-salaires en 2007 –les relations d'emploi de gré à gré étant exclus jusqu'à 2009 de cette déclaration–, 86 000 dans les « aides à domicile » selon la DIRECCTE (2010) et les 100 000 emplois comptabilisés par Jalmain (2008) et Puissant (2010) en 2007 dans une estimation de

¹⁰⁹ Soins, attention, prise en charge, provision des affects... que les *économistes féministes* – espagnols, entre autres – appellent par le mot castillan *cuidados* – du verbe *cuidar*–, ce qui est bien plus holistique et polysémique et, de fait, mieux adapté à la compréhension des processus complexes de l'intime en relation direct avec les dimensions économiques, politiques, sociales et culturelles (Carrasco et al., 2011 ; Orozco, 2014). De plus, ces *économistes féministes* remarquent les caractères de permanente interdépendance des êtres humains, ce qui construit un besoin de toutes les personnes de donner et recevoir les « *cuidados* » tout au long de nos vies, de façon plus ou moins intense, selon les moments et périodes. Des processus indispensables de « soutien de la vie » que aujourd'hui rentrent en crise par la marchandisation et précarisation des « *cuidados* », ce qu'elles comprennent comme un conflit entre l'accumulation du capital et la *soutenabilité de la vie*. Ces « *crises de cuidados* » sont produites par des inadaptations multiples du modèle de production capitaliste pour prendre en charge les besoins fondamentaux des populations, ce qui s'accélère par des transformations urbaines, les politiques du temps et un vieillissement de la population, entre autres processus. En français nous pouvons lire Precarias a la deriva (2004b).

l'ensemble régional des services à la personne.

Le PRAO (2010) compte les effectifs pour « Entreprises hospitalières, Coiffure et Assistance aux personnes » dans la même catégorie ce qui représente 335 479 personnes actives en 2006. Si on se concentre sur le métier du « nettoyage et des services aux personnes » il nous reste 108 481 personnes repérées dans cette catégorie professionnelle. C'est pour cette raison que, en limitant notre observation aux emplois qui sont contractualisés par une entreprise intermédiaire – 79 % de gré à gré exclus –, nous considérons que notre analyse des salaires et de la stabilité des femmes dans les services à la personne comme peu représentative, minoritaire dans les relations salariales – formelles et informelles – réalisées dans ce secteur d'emploi émergeant dans la région¹¹⁰.

En effet, les données que nous allons observer ne comptent qu'environ 1/5 des salarié-e-s du secteur. Malgré cette limite pour une étude globale du secteur, nous allons porter notre attention sur une analyse des conditions d'emploi des femmes employées par une entreprise d'intermédiation, en ayant démontré la situation de forte invisibilité de 4/5 des employées du secteur. Ces salariées, ayant une activité rémunérée principale dans cet ensemble de services, restent un mystère pour la statistique publique et, plus largement, pour l'analyse en sciences sociales.

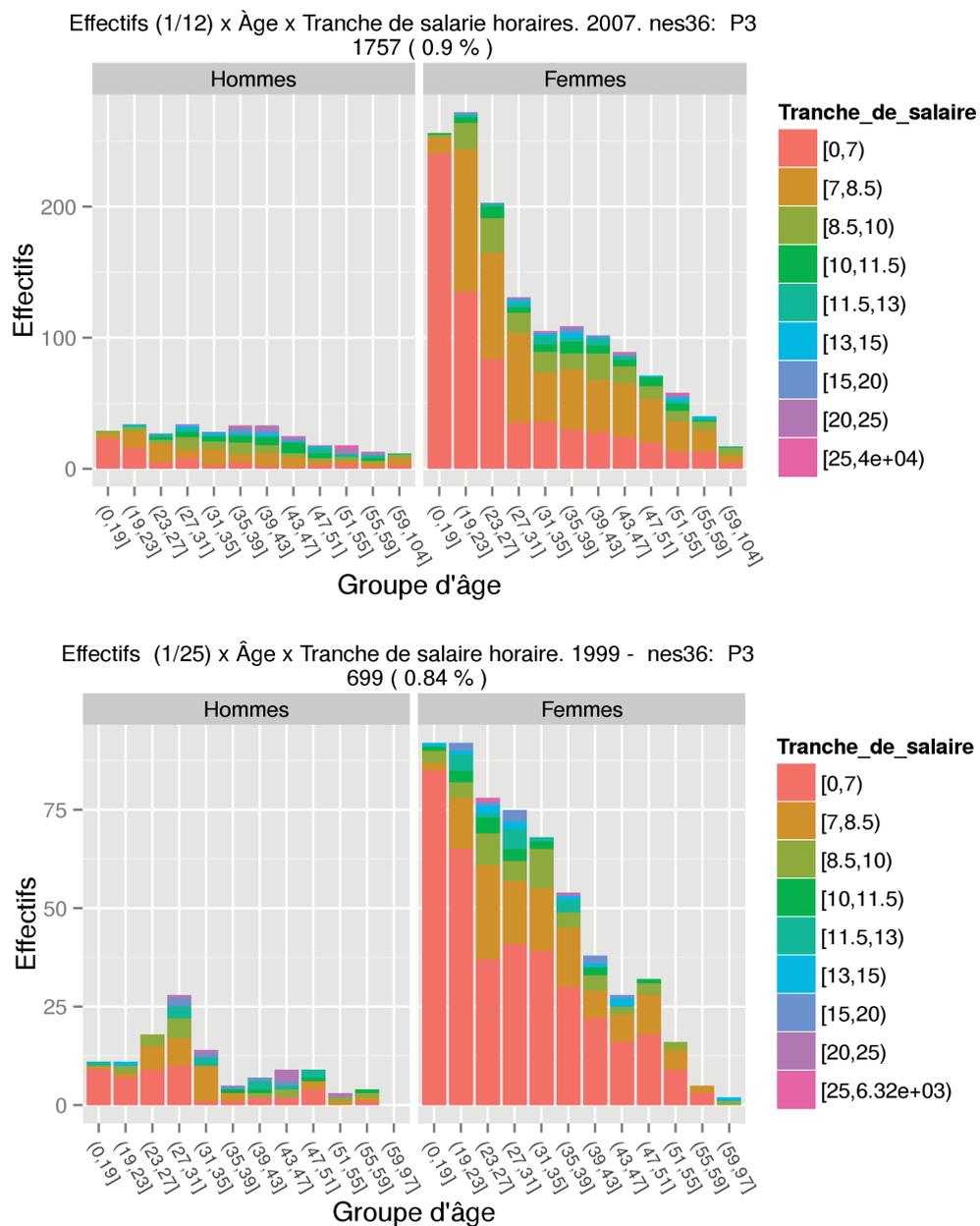
Tout d'abord, nous remarquons en analysant le Graphique 27, l'importance des plus bas salaires dans les services à la personne, secteur très féminisé ou les plus bas salaires horaires sont la norme totale¹¹¹. 45 % des femmes présentes sur notre base de données sont payées en dessous de 7 euros de l'heure. Ces salaires très bas sont la norme dominante pour les plus jeunes femmes ayant entre 16 et 19 ans et ils touchent presque 50 % de celles qui ont entre 20 et 23 ans. Plus largement, 45 % des femmes se retrouvent avec des rémunérations horaires entre 7 et 10 euros l'heure, tranche qui devient majoritaire pour les femmes d'âge intermédiaire. Nous pouvons noter ce que nous avons déjà pu remarquer avant : les bas salaires des jeunes femmes dans les services à la personne sont plus importants parce que 50 % des femmes de ce secteur ont moins de 28 ans, ceci présageant plus de précarité dans les relations d'emploi pour les nouvelles générations¹¹².

¹¹⁰ La DIRECCTE (2010) montre une corrélation entre le poids démographique des personnes de plus de 65 % et la part des services à la personne dans l'emploi de la région. Rhône-Alpes est une région avec un faible taux dans ces deux indicateurs.

¹¹¹ Ce constat est de plus que préoccupant quand on considère la dominance des temps partiels dans ce secteur – 35 % moins d'une demi-heure par jour, 72 % moins de 2 heures et 94 % moins de 5 heures par jour (DIRECCTE, 2010).

¹¹² Les données de la DIRECCTE (2010) pour 2006 sur le poids de chaque groupe d'âge sont contradictoires avec nos observations sur la DADS, parce qu'elle comptabilise, sur les 86 000 emplois des « services à domicile » (hors maternelle), 53 % ont plus de 45 ans.

Graphique 27 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Services à la Personne – avec intermédiaires–, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999

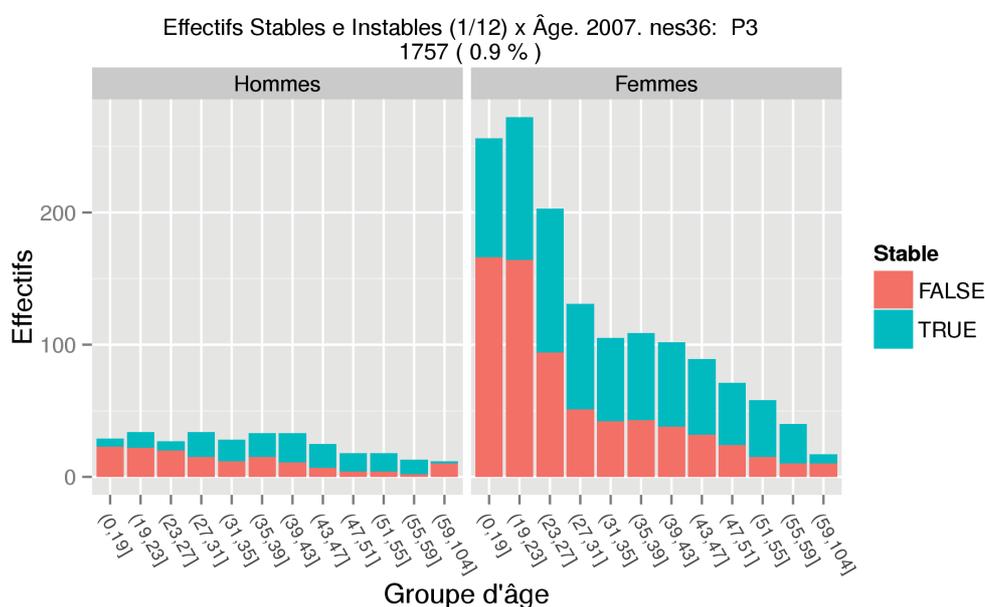


Par rapport à 1999, nous pouvons constater deux grandes tendances en 2007. La première concerne le renforcement de la place des jeunes dans le secteur : plus de 50 % des salariées de des

services à la personne dans la région sont occupés par des femmes de moins de 28 ans en 2007, contre 45 % en 1999. La deuxième concerne les salaires : nous notons une réduction de la représentation de la tranche des plus bas salaires pour celle des salaires entre 7 et 8,5 euros l'heure. Cette perte de l'importance des plus bas salaires (moins de 17 %) ne résout pas la nature très précaire, instable et, comme nous l'avons dit, majoritairement invisible pour la statistique publique des relations salariales dans les services à la personne.

Enfin, nous remarquons sur le Graphique 28, un manque de stabilité de la majorité des jeunes femmes salariées de moins de 24 ans dans les services à la personne, ce qui n'empêche pas une partie considérable d'entre elles (37 %) de garder le même poste tout au long de l'année. Même si les perspectives de carrière salariale et, plus largement, de permanence avec l'âge dans le secteur sont faibles, nous pouvons constater qu'une partie plus large des femmes d'âge intermédiaire (60-65 %) et plus âgées (74 %) ont des conditions stables d'emploi¹¹³.

Graphique 28 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Services à la Personne – avec intermédiaires–, en 2007



¹¹³ Le nombre de femmes travaillant dans les services à la personne étant tellement sous-estimé, nous avons décidé de ne pas construire un tableau avec les effectifs et les taux de stabilité, parce que nous considérons que cela peut donner une taille erronée à un métier en expansion dont notre base DADS-salaires ne rendait pas compte en 2007 (les relations gré à gré ont été incluses dans le formulaire administratif 2009 à remplir de la DADS).

Enfin, nos données de 2007, 1,6 % des femmes sont employées dans les services à la personne. Nous avons choisi de suivre l'estimation de Jalmain (2008) et Puissant (2010) qui prennent en compte 100 000 emplois, au lieu de 21 000. Nous avons donc pris ce chiffre de 100 000 emplois pour recalculer l'importance de l'emploi des femmes dans ce secteur en Rhône-Alpes. Nous obtenons, en ne gardant que les effectifs des femmes ayant un contrat de travail formel, que les services à la personne emploient environ 7,2 % des femmes salariées dans la région en 2007¹¹⁴. Selon ces estimations et la pondération dans notre observation des DADS, nous avons une augmentation d'environ 13 200 femmes de plus dans notre période ayant son emploi principal dans ce secteur. Ce dernier secteur, ainsi que l'hôtellerie-restauration, nous ont permis de conclure – par ce dernier section du chapitre– notre observation des grandes zones d'emploi dans la recomposition des relations salariales en Rhône-Alpes. Regardons maintenant une synthèse des conclusions principales obtenues dans ce chapitre dans son ensemble.

¹¹⁴Pour la DIRECCTE (2010) les services à la personne (hors maternelle) emploient 3,8 % des hommes et des femmes en Rhône-Alpes, ce qui est cohérent avec notre calcul de 7,2 % des femmes salariées dans la région.

Conclusions Chapitre 4

Nous avons consacré ce chapitre à l'analyse comparée des deux principaux secteurs industriels – en fort déclin d'effectifs dans notre période– et les 6 branches de services les plus importantes dans l'emploi de la région, ainsi que dans la création des nouveaux postes entre 1999 et 2007. Cet exercice a eu comme objectif principal d'observer la structure des relations d'emploi et les principales mutations de la condition salariale pendant cette courte période de temps. Nos observations dans le chapitre précédent ont permis auparavant de choisir les secteurs les plus importants dans la compréhension des transformations des relations d'emploi, avec des conditions d'embauche différenciées entre les salarié-e-s des uns et des autres, mais aussi avec des processus de segmentation internes à chacun des branches d'activité (Cases et Missègue, 2001).

Si dans les industries d'équipement et dans la métallurgie nous avons une présence très majoritaire d'hommes et une faible participation des jeunes, l'émergence de la construction et des activités de services nous montre une réalité plus hétérogène dans la recomposition globale des relations d'emploi rhônalpines, avec les jeunes comme vecteur principal de cette transformation (Rose, 1998 ; Amossé, 2001 ; Lefresne, 2002). Tant dans les rapports entre les différents groupes d'âge et de sexe que du côté des conditions d'emploi, de salaires horaires et de stabilité des postes. Nous avons pu approfondir le développement de ces aspects dans ce quatrième chapitre.

Chaque section a été consacrée à un ou deux secteurs. Elle a commencé par une comparaison des effectifs observés dans les DADS avec d'autres données de l'INSEE ou de la DRTEFP, ainsi qu'une mise en relation au regard de la littérature spécifique du secteur. Nous avons réalisé cet exercice pour les industries les plus importantes, ainsi que pour les six branches principales de services. Nous avons analysés en priorité la participation des jeunes et moins jeunes salarié-e-s et la perspective d'amélioration des conditions d'emploi interne à chacun de ces secteurs.

Nous avons pu constater que les données des sources statistiques différentes sont plutôt équivalentes pour les secteurs industriels, ainsi que pour la consultance-assistance et le commerce, pendant que la comparaison montre plus d'écarts dans la santé-action sociale. Même si l'occupation totale d'une branche ne se comptabilise pas que sur les personnes salariées, nous pouvons conclure que notre observation des relations d'emploi par la DADS est développée sur une estimation plutôt précise des effectifs. Dans le commerce, la variété des statuts non-salariaux nous montre un écart

plus remarquable (Rieucan et Salognon, 2013), en prenant en compte que notre analyse n'observe que les emplois salariés. Si dans la santé-action sociale la comparaison entre bases de données diverses nous montre un écart significatif mais modéré, cet écart des effectifs comptabilisés est plus important dans l'hôtellerie-restauration, dans les services opérationnels et, pour des raisons plus profondes, dans les services à la personne. Sauf pour le dernier secteur mentionné, cet écart est principalement dû à la sous-estimation des bases de données qui observent le nombre de travailleurs à un moment précis, par rapport à notre observation des DADS qui compte tout salarié ayant dans l'année son poste principal dans le secteur.

Dans la première section nous avons mis en relation l'évolution des deux principales industries rhônalpines – la métallurgie-transformation des métaux et les industries d'équipements mécaniques, en forte déclin d'effectifs dans notre période– avec la forte augmentation des hommes qui sont salariés dans la construction. Cet aspect nous a permis d'analyser l'effet de substitution entre ces branches d'activité, notamment par rapport à la perte d'importance relative des jeunes dans les industries et son poids croissante dans la construction, assez importante entre 1999 et 2007. Cette recomposition des options d'emploi pour les ouvriers manuels nous montre une précarisation globale des conditions d'emploi, ce qui touche en priorité les nouvelles générations d'hommes. Avec des salariés vieillissants et en grande majorité en bonnes conditions d'emploi – et pas forcément de travail (Paugam, 2000)–, les salariés des industries ont aussi des perspectives de carrière bien plus longues et ascendantes que celles des ouvriers dans la construction, ces derniers étant globalement plus jeunes.

Rentrant plus dans le détail des faits constatés, nous devons faire une première remarque sur l'évolution globale d'effectifs dans notre période. Avec une baisse de 26 000 salarié-e-s dans la métallurgie et l'industrie d'équipements, nous pouvons noter 28 000 personnes de plus ayant son emploi principal dans la construction entre 1999 et 2007. Cet effet de substitution ne remet pas en question le poids toujours important des industries dans l'emploi de la région, car 9 % des hommes salariés sont dans un des deux secteurs étudiés. Il montre, par contre, une tendance plus que remarquable concernant l'emploi des jeunes hommes. En effet, il n'y a que 15 à 17 % des salariés de ces industries qui ont moins de 28 ans, contre 34 % des salariés de la construction dans ces tranches d'âge. Depuis 1999, il y a une baisse notable de la participation des jeunes dans les industries – de 8 et 5 points pourcentages– et un renforcement de son incidence dans la construction – plus 9 %, à partir du 25 % qu'ils étaient en 1999.

Cet effet de substitution est complété par l'augmentation du poids des salariés de plus de 51 ans dans les industries – hommes salariés qui approchent la fin de leurs carrières–, d'autant que nous pouvons constater dans la construction un fait de structure : la relativement faible permanence de salariés de plus 43 ans – en tout cas dans un statut salarial– et la prédominance des jeunes, fortement croissante dans notre période. Cette évolution importante au regard des conditions d'emploi est très inégale entre ces secteurs. Les salariés de l'industrie d'équipements étant mieux rémunérés que ceux de la métallurgie, dans les deux cas nous avons une stabilité globale au tour de 78 %, contre 61 % dans la construction. Pour les salariés les plus âgés, nous avons des taux de stabilisation de 85 à 90 % dans les industries et de 72 à 77 % dans la construction.

En plus, dans ces deux industries les bas salaires sont moins courants – 31 et 38 % - que dans la construction – 50 %. L'enfermement des salariés plus âgés dans des basses rémunérations est moins courant dans les industries d'équipements – 17 %– et plus dans la métallurgie et la construction – 27 %. Également, les hauts salaires de plus de 15 euros l'heure sont plus perçus dans les industries¹¹⁵ – 23 et 20 %– que dans la construction – 13 %. Malgré ces écarts nous devons signaler que la construction amène, pour les personnes d'âge intermédiaire et seniors restant employés dans le secteur, à une majorité ayant des salaires intermédiaires. Pourtant, nous avons noté une incidence des bas salaires qui, étant la norme pour les plus jeunes, ouvre une perspective de salaires plus élevés avec l'âge, la perspective de carrière étant moins longue et les options d'emploi dans ce secteur dans l'avenir incertaines¹¹⁶.

Ensuite, nous avons continué notre analyse en rentrant dans les zones d'emploi les plus remarquables dans la consolidation d'une économie salariale de services en Rhône-Alpes. Nous avons consacré la deuxième section à une analyse en détail de l'emploi dans la santé-action sociale. Pour remettre ces données dans leur contexte, nous devons rappeler que ce secteur d'emploi et de prestation de services est en grande partie public et gratuit pour l'utilisateur, et que son développement est fortement lié à la construction en France depuis l'après-guerre d'un État social. Dans les dernières décennies, ce modèle est en régression et connaît des difficultés liées à la pénurie de

¹¹⁵ Nous pouvons noter au Tableau 19 dans le Chapitre 3 que cet effet d'écart salarial entre les industries et la construction est encore plus important si nous observons les conditions d'emploi dans les industries électriques et électroniques – qui emploie 3,4 % des hommes en Rhône-Alpes–, avec une incidence encore plus faible des bas salaires – 24 %– et un accès plus large à des hauts salaires – 37 %– que les autres industries, mais aussi avec une plus faible participation des jeunes.

¹¹⁶ La France n'est pas arrivée à des crises immobilières de la taille de celle de l'Espagne. Nous pouvons noter quand même une baisse d'effectifs salariés de 2007 à 2014 dans la construction, ce qui implique 157 000 personnes de moins dans la période. Un peu plus de 24 % de ces baisses d'effectifs salariés sont compensées dans des augmentations d'effectifs non salariaux, avec des implications notables dans les conditions d'emploi (INSEE, 2015).

postes ainsi que des problèmes d'efficacité, de gestion et de captation de ressources. Notre objectif n'étant pas de faire un diagnostic précis de ce processus (Gazier, 2005 ; Rigaudiat, 2007 ; Ramaux, 2010), nous avons pu constater, par l'observation des DADS, que le secteur santé-action sociale emploie énormément de femmes – presque 21 % des femmes en emploi en Rhône-Alpes travaillent dans ce secteur –, et que celles-ci sont en priorité d'âge intermédiaire – de 36 à 55 ans – avec un vieillissement de la population entre 1999 et 2007 et une perte d'importance des femmes de 28 à 43 ans, d'autant que les fortes créations d'emploi dans la période – 37 700 femmes de plus ayant ici son poste principal – augmentent aussi le poids des jeunes de 20 à 23 ans. Pour les jeunes femmes dans ce groupe d'âge, la santé-action sociale est le deuxième secteur d'emploi – 16,5 % d'entre elles – après le commerce – 23 %.

Dans la distribution des salaires, nous pouvons noter la concentration des plus jeunes dans des bas salaires, ce qui pour les 20 à 23 ans se renforce dans notre période. Cette concentration des jeunes dans des bas salaires s'accompagne d'une faible perspective d'augmentation des salaires avec l'âge pour une partie large des femmes salariées. En effet, 43 % des femmes de 44 à 51 ans employées dans la santé-action sociales ont un salaire de moins de 10 euros l'heure. En plus, nous pouvons noter que l'accès à des hauts salaires est plus courant chez les hommes et, pour les femmes, son incidence recule, à partir de 15 % en 1999 jusqu'à 11,5 % en 2007. Nous pouvons noter que la segmentation par l'âge se renforce dans cette évolution, parce que les plus de 48 ans ont le plus accès à des hauts salaires dans notre période et les moins de 48 ans de moins en moins.

Nous avons pu observer un secteur féminisé, avec des conditions salariales moyennes mais assez segmentées et une grande partie des femmes perçoivent des bas salaires toute leur carrière. Du côté de la stabilité de l'emploi, nous avons remarqué que des parties majoritaires finissent par se stabiliser avec l'âge dans un poste du secteur – 85 % –, ce qui n'est pas les cas pour des parties plus larges des salarié-e-s dans d'autres secteurs de services analysés. Par contre, nous pouvons noter une déstabilisation des relations d'emploi pour les femmes salariées de 28 à 47 ans, ce qui s'aligne dans la tendance de substitution des relations d'emploi des personnes avec des conditions qui s'améliorent avec la retraite à l'approche et, à l'opposé, des nouvelles générations que depuis 1990 se sont incorporées aux relations économiques et sociales.

Ensuite, nous sommes passés dans la troisième section à l'analyse des emplois dans les activités de consultance et d'assistance – informatique, conseils juridiques, comptables ou de gestion, architecture, ingénierie, contrôle et analyse et, enfin, publicité. Nous avons pu observer les

relations salariales d'un secteur émergent de l'économie rhônalpine, source de nouveaux emplois, notamment pour des salarié-e-s entre 24 et 39 ans, groupes d'âge majoritaires dans le secteur. Malgré un certain vieillissement dans notre période, nous pouvons observer une chute en cascade de la présence relative de chaque groupe au fur et à mesure de la montée de l'âge de leurs membres, en commençant par les jeunes de 24 à 27 ans, le groupe d'âge avec plus d'effectifs aussi pour les hommes que pour les femmes en 2007 et aussi en 1999.

Globalement, la concentration des salarié-e-s des services de consultance et d'assistance dans les tranches salariales intermédiaires et élevées est remarquable, avec une segmentation par le sexe qui est la plus forte – avec la Finance, Tableau 15– parmi les 17 secteurs étudiés dans cette thèse. En effet, la tranche de 20 à 25 euros l'heure est la plus courante pour les hommes employés dans la consultance et assistance, contre un salaire de 7 à 8,5 euros l'heure étant le plus courant pour les femmes. Plus largement, nous avons 25 % des hommes du secteur avec des salaires de moins de 10 euros l'heure, contre 45 % des femmes, ces deux indicateurs étant à la baisse depuis 1999. En échange, 40 % des hommes ont en 2007 des salaires de plus de 15 euros l'heure – moins 9 % depuis 1999–, contre 27 % des femmes – plus 6 %.

Si nous regardons plus précisément les jeunes, nous pouvons noter presque 50 % des hommes de moins de 28 ans ayant des salaires de plus de 10 euros l'heure, ce qui arrive à une partie bien moins importante des jeunes femmes. À l'opposé, nous pouvons noter que cette segmentation par le sexe, déjà en gestation dans la jeunesse se renforce avec l'âge, notamment liée à une distribution par CSP très inégale entre les hommes et les femmes (Fondeur, 2013). Nous avons pu observer au Graphique 19 que plus de la moitié des hommes salariés à partir de 40 ans ont des salaires de plus de 15 euros l'heure, concentration qui se renforce pour des âges plus élevés. En échange, les femmes dans des hauts salaires sont toujours minoritaires à n'importe quel âge. De la même façon, nous avons pu noter l'enfermement d'une partie des femmes dans des bas salaires, ce qui est bien moins les cas pour les hommes du secteur.

Enfin, nous avons pu noter que la consultance et assistance étant un secteur à majorité de jeunes et moins jeunes salarié-e-s, les groupes d'âge majoritaire – de 24 à 39 ans– ont des taux de stabilité d'entre 50 et 75 % ayant un poste tout au long de l'année. Nous pouvons noter que pour les salarié-e-s plus âgées les taux de stabilité augmentent, plus pour les femmes – de 76 à 87 % de stables selon les groupes d'âge – que pour les hommes – de 75 à 80 %. Ce constat des hommes plus instables n'implique pas, au regard des salaires, une déstabilisation précarisante, mais plus sûrement

le signe d'une mobilité plus proche de la sécurité de l'emploi (CERC, 2005) et l'existence de marchés professionnels (Paradeise, 1988 ; Eyraud, Marsden et Silvestre, 1990 ; Lefresne, 2002). Du coup, nous avons conclu que ce secteur donne globalement aux hommes de très bonnes perspectives de carrière et il est relativement mieux rémunérateur pour les femmes par rapport à celles qui sont employées dans d'autres activités. Nous avons noté un des secteurs avec une « segmentation intra-sectorielle des emplois » (Cases et Missègue, 2001) parmi les plus fortes et, notamment, des rapports très inégaux entre les hommes et des femmes. Fondeur (2013) donne une explication à ces forts écarts salariaux par la concentration des femmes de ce secteur dans des postes de support, de gestion de ressources humaines et d'administration.

Ensuite, dans la quatrième section nous avons abordé les deux grandes zones de consolidation d'une économie salariale de services, avec un grand renforcement de la précarisation de l'emploi consubstantielle à ce processus. Effectivement, nous avons dans le commerce et les services opérationnels des secteurs avec une grande importance en Rhône-Alpes, parce que plus de 22 % des hommes et de 23 % des femmes ont leur emploi principal dans ces deux activités. Cette importance du commerce et des services opérationnels dans l'objet de notre étude s'est renforcée quand nous avons pu constater – Tableau 14, dans le Chapitre 3– que 38 % des jeunes hommes et 37 % des jeunes femmes de 20 à 23 ans sont salarié-e-s dans ces deux secteurs. Ce constat leur donne une centralité dans la recomposition de l'emploi que nous avons comme objet de notre étude, à l'égard aussi des presque 40 000 et plus de 51 000 personnes de plus employées, respectivement, dans ces deux secteurs en 2007, par rapport à 1999.

Dans un premier temps, nous avons pu observer dans le commerce un secteur avec les jeunes femmes de 20 à 27 ans comme groupe majoritaire, ayant une grande partie d'entre elles des salaires en dessous de 8,5 euros l'heure net. Depuis 1999, nous pouvons noter la perte d'importance relative des femmes de 24 à 31 ans. Dans le Tableau 14 du chapitre précédent nous avons montré que cette augmentation des jeunes hommes et femmes dans les relations d'emploi place le commerce comme source d'emploi pour 13 % des hommes et 23 % des femmes de 20 à 23 ans salarié-e-s dans la région. En 2007 nous avons remarqué une perte d'importance des salaires de moins de 7 euros l'heure, ce qui se déplace à la tranche immédiatement supérieure, majoritaire chez les femmes du commerce.

Au-delà des jeunes avec des mauvaises conditions d'emploi, nous pouvons noter l'enfermement dans des bas salaires avec l'âge, 68 % des femmes de 44 à 48 ans étant par exemple

employées dans le commerce dans cette condition – contre 36 % des hommes du même âge. Ces proportions sont légèrement à la baisse depuis 1999. Nous avons pu noter que l'incidence des hauts salaires est aussi très segmentée par le sexe, avec 18,5 % des hommes au-dessus de 15 euros l'heure et moins de 6 % des femmes dans cette condition. Enfin, nous avons constaté que la stabilité de l'emploi des jeunes est dans la moyenne régionale et que les processus de stabilisation dans un même poste avec l'âge excluent toujours de 20 à 25 % des hommes et des femmes salarié-e-s dans le commerce. Depuis 1999, nous avons remarqué une perte de stabilité pour les femmes de 24 à 35 ans. Sauf pour les employé-e-s du commerce de plus de 52 ans, pour tous les autres groupes d'âge les femmes ont un taux de stabilité d'environ 5 point inférieur.

Cet écart dans la stabilité vient s'ajouter aux fortes inégalités dans les salaires qui, comme nous l'avons vu, se manifestent entre les hommes et les femmes à partir de 28 ans. Le commerce est un secteur où des parties très importantes des femmes restent dans des bas salaires tout au long de leur carrière, alors que plus de 2/3 des hommes restant salariés dans le secteur ont accès avec l'âge à des salaires intermédiaires ou élevés. Ce constat est de plus remarquable quand le commerce est la première source d'activité salariale dans les économies capitalistes contemporaines, en Rhône-Alpes 10,7 % des hommes et 14,7 % des femmes salarié-e-s. Avec 40 000 personnes de plus en 2007 par rapport à 1999, ceci se montre aussi comme un terrain de recomposition de l'emploi, avec l'incidence croissante dans l'emploi des jeunes et des perspectives assez larges d'enfermement dans des bas salaires et avec des segments importants d'instabilité des postes.

Deuxièmement, nous avons pointé notre regard sur les aspects les plus remarquables de la composition des relations salariales dans les services opérationnels et leur évolution dans notre période. Les hommes étant cette fois-ci majoritaires, nous avons entre 1999 et 2007 une augmentation de 51 000 personnes ayant son poste principal dans ce secteur. Nous pouvons noter aussi la place centrale des jeunes hommes de 20 à 27 ans dans la composition des relations d'emploi observées. Effectivement, nous avons pu constater au chapitre précédent – Tableau 14 – que plus de 23 % des hommes et 14,5 % des femmes de 20 à 23 ans sont employé-e-s dans les services opérationnels. Ce constat nous montre la place centrale que joue ce secteur dans l'obtention de conclusions pour notre démonstration générale sur l'emploi des jeunes, ce qui dans cette section et la prochaine nous a permis de comprendre les terrains prioritaires de la recomposition à la fois sectorielle et générationnelle des relations salariales.

La faible permanence des hommes et des femmes dans les services opérationnels est constatée

dans la réduction en cascade du nombre de salarié-e-s avec l'âge, ce qui en partie peut s'expliquer par une transition vers la « branche d'origine » ou commanditaire des services sous-traités ou, dans le sens inverse, vers plus de précarisation dans des statuts d'auto-emploi en augmentation dans certains métiers et branches de l'économie française¹¹⁷. Cette hypothèse impliquerait que les salarié-e-s dans ce secteur, en priorité des jeunes avec des bas salaires et des postes instables, n'ont que pour une minorité des perspectives d'amélioration avec l'âge interne au secteur. Cette mutation de la condition salariale sans perspectives ascendantes est d'autant plus remarquable que 10 % des salarié-e-s en Rhône-Alpes travaillent en 2007 dans les services opérationnels.

Rentrant plus en détail dans les salaires, nous avons pu constater, en plus des bas salaires de plus de 80 % des plus jeunes, que dans ces services il y a aussi un enfermement avec l'âge dans cette condition de faible rémunération. Par exemple, 54 % des hommes et 73 % des femmes de 40 à 43 ans sont dans des salaires de moins de 10 euros l'heure. À l'opposée, les hauts salaires ne concernent qu'environ 5 % des hommes et des femmes salarié-e-s dans ce secteur, qui a vu son incidence diminuer par rapport à 1999. Enfin, nous pouvons constater que le secteur des services opérationnels est la branche la plus instable de l'économie, avec les hommes encore plus instables que les femmes du secteur. Effectivement, l'instabilité est presque totale chez les jeunes hommes entre 20 et 31 ans, ce qui représente le groupe majoritaire du secteur. L'évolution dans notre période laisse apparaître un mouvement de déstabilisation, avec plus d'instables parmi les hommes de 16 à 35 ans. Pour les salarié-e-s plus âgé-e-s, la stabilisation dans un même poste tout au long de l'année n'arrive jamais à plus de 35 à 40 % des hommes et de 40 à 50 % des femmes, selon les sous-groupes d'âge, ce qui renforce l'enfermement dans la précarité que nous avons aussi remarqué pour les salaires.

Enfin, la cinquième et dernière section a conclu avec des secteurs quantitativement moins importants dans notre base de données, mais qui sont aussi des terrains prioritaires dans la recomposition contemporaine des relations salariales des jeunes : l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Ce dernier est sous-estimé dans notre observation¹¹⁸, les deux secteurs ont la

¹¹⁷ Cet effet d'augmentation des statuts non salariaux dans l'emploi en France n'est pas remarquable dans notre période d'étude, étant par contre en augmentation entre 2007 et 2014, notamment dans les services marchands. Dans cette période l'emploi salarié recule légèrement, étant en déclin aussi dans ce période plus récente les fonctions de fabrication mais aussi la construction et en augmentation, par contre, celles de « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (INSEE, 2015).

¹¹⁸ En effet, comme nous l'avons mieux expliqué à plusieurs reprises, notre observation exclut environ 79 % des relations d'emploi formalisés par un contrat dans ce secteur en 2007. Celles qui se passent de gré à gré, par une relation directe sans intermédiaire entre travailleuses et usagers-payeurs, étaient exclus de remplir la DADS jusqu'en 2009. Le total d'effectifs des services à la personne formalisés en Rhône-Alpes en 2007 est estimé par Jalmain

part la plus importantes des jeunes, 47 % des hommes et des femmes salarié-e-s dans l'hôtellerie-restauration et plus de 50 % des femmes dans les services à la personne ont moins de 28 ans. Le deuxième aspect qui donne une proximité à ceux deux salaires est, bien évidemment, la forte majorité des bas salaires, ce qui en plus se renforce notablement dans notre courte période d'observation.

Premièrement, nous avons pu voir que l'hôtellerie-restauration est une des activités émergentes de l'économie rhônalpine – 20 047 emplois supplémentaires de 1999 à 2007. En partie liée au développement du tourisme, ceci compte aussi avec des secteurs auxiliaires qui ne rentrent pas dans l'hôtellerie-restauration (Michelluti et Juyaux, 2010). Cette augmentation est liée aussi à la prédominance des jeunes femmes entre 20 à 23 ans – et plus largement de moins de 28 ans – dans les salarié-e-s du secteur, avec une forte présence aussi des jeunes hommes des mêmes âges. Le faible vieillissement observé dans notre période n'annule pas l'effet de « secteur de passage », au regard de la perte du poids relatif des groupes d'âge au fur et à mesure de leur passage à des étapes intermédiaires et seniors. Jany-Catrice (2004) nous a montré que cette concentration des jeunes dans l'emploi de l'hôtellerie-restauration est la tendance globale en France depuis 1980, ce qui n'empêche pas de comprendre le passage parfois vers d'autres secteurs d'activité mais, parfois aussi, vers un statut non salarial dans le même métier et secteur – par exemple en ouvrant à son compte¹¹⁹.

Rentrant plus en détail dans notre observation de la distribution des salaires pour Rhône-Alpes, nous avons des jeunes avec des bas salaires comme norme prédominante, avec une grande partie en dessous de 8,5 euros l'heure et de façon croissante dans notre période pour ceux et celle de moins de 24 ans. Plus largement, il faut noter que 77 % des hommes et 88 % des femmes salarié-e-s dans l'hôtellerie-restauration ont en 2007 des salaires de moins de 10 euros l'heure, ce qui est en augmentation depuis 1999 – plus 7 et plus 16 point pourcentage, respectivement. À l'opposé, les hauts salaires sont réservés à 5 % des hommes et 2 % des femmes et c'est des parties en baisse dans notre période. S'agissant d'un secteur avec des jeunes en priorité dans les effectifs, il faut noter que l'enfermement avec l'âge dans des salaires de moins de 8,5 euros l'heure est majoritaire chez les femmes et toujours importante chez les hommes, moins présents à des âges intermédiaires et plus élevés. Un peu comme ailleurs, les plus bas salaires en dessous de 7 euros ont perdu de

(2008) et Puissant (2010) à 100 000, contre 21 000 sur notre base DADS-salaires. Ceci implique que au lieu d'employer 1,6 % des femmes de la région, ce secteur emploie plutôt 7,2 % des salariées en Rhône-Alpes.

¹¹⁹ Il faut noter aussi, dans la même source pour la France, que la durée hebdomadaire du travail dans l'hôtellerie-restauration est de 35 heures pour les salarié-e-s et de presque 60 heures pour les non salarié-e-s (Jany-Catrice, 2004), ce qui ouvre d'autres axes d'analyse de la précarisation (Paugam, 2000) pas approfondis dans cette thèse.

l'importance, en devenant majoritaires dans le secteur celles de 7 à 8,5 euros l'heure.

L'hôtellerie-restauration étant un secteur avec des emplois des jeunes sans perspectives d'amélioration interne au secteur, nous pouvons aussi remarquer qu'il est le deuxième le plus instable de l'économie salariale de services rhônalpine, après les services opérationnels. Si les jeunes sont bien plus instables qu'ailleurs, les taux de stables ne dépassent le 45 % avant le groupe de 36 à 39 ans – 55 % stables. Les plus âgés restent toujours à environ 60 et 70 % de stables, avec des parties importantes n'étant pas dans un même poste tout au long de l'année. Cette instabilité de l'emploi est en partie due à la saisonnalité des activités touristiques (Michelutti et Juyaux, 2010) et plus largement la concentration de l'hôtellerie-restauration sur des zones avec des fréquentations instables selon des variables territorialisées – salariales et urbaines, notamment – et géoéconomiques – produisant des flux de touristes et vacanciers des pays « amis » (Albarracín et al., 2010).

Enfin, cette dernière section est conclue avec une analyse d'un secteur en grande partie « invisible » à notre observation, parce qu'environ 80 % des femmes dans les services à la personne ont une relation d'emploi *de gré à gré*, qui n'implique pas une obligation de remplir la DADS jusqu'à en 2009. Étant notre observation sur 3 600 hommes et 17 400 femmes présents sur notre base de données aussi limitée – ne comptant pas que la partie des salarié-e-s en emploi par une entreprise ou institution d'intermédiation –, nous avons suivi Jalmain (2008) et Puissant (2010) pour estimer à 100 000 le nombre de personnes sur ce secteur en Rhône-Alpes en 2007. Avec des relations salariales très féminisées, cette estimation impliquerait que les services à la personne emploient 7,2 % des femmes de la région. L'augmentation d'environ 13 500 femmes de plus depuis 1999 montre un besoin croissant de main-d'œuvre dans un secteur émergent. Des changements normatifs ayant inclus des nouvelles sphères – *Plan Borloo* en 2005 –, ont accéléré la tendance à la consolidation d'un secteur économique en grande partie invisible et avec la *précarité-horizon* (P.É.C.R.E.S., 2011) comme norme dominante d'emploi.

En restant que sur la partie visible, celle dans notre base de données, nous avons pu voir que 50 % des femmes salariées dans les services à la personne ont moins de 28 ans, ce qui est mis en question selon les données de la DIRECCTE (2010). Grâce à notre observation des données sur les salaires et la stabilité, nous avons pu constater une condition salariale très précaire d'une majorité des femmes travaillant dans les services à la personne. Ces jeunes femmes – majoritaires dans le secteur – percevant les plus bas salaires, la partie d'entre elles en dessous de 10 euros l'heure augmente durant la période étudiée. Dans son ensemble, le secteur est composé à plus de 91 % par

des femmes employées à bas salaires, avec un passage de la première tranche en dessous de 7 euros à celle de 7 à 8,5 euros l'heure, ce qui dans un sens plus large pose plusieurs problèmes de mesure¹²⁰. Étant aussi un secteur avec une majorité des jeunes ayant des conditions d'emploi instables, nous avons remarqué un certain passage avec l'âge à des conditions stables plus importantes que dans les services opérationnels et l'hôtellerie-restauration.

Avant de passer aux conclusions finales de cette thèse, nous estimons pertinent de réaliser une récapitulation globale des résultats de ce chapitre. Tout d'abord nous tenons à assumer les limites d'une période d'observation aussi courte pour étudier des mutations des relations industrielles et de l'emploi qui ont des cycles beaucoup plus longs (INSEE-Rhône-Alpes, 2010). Ces limites sont principalement dues à l'inexistence ou au difficile accès à des sources statistiques plus précises. Pourtant les conclusions de ce chapitre sont à comprendre comme la dernière étape d'une période plus longue d'émergence et consolidation en Rhône-Alpes d'une économie salariale de services, avec un nouveau modèle d'emploi plus précaire et segmenté. Malgré cette limite, d'autres études présentés en chapitre 2 nous permettent d'avoir une idée centrale dans la compréhension des effets du déclin des activités industrielles et du développement de la construction – avec les effectifs en déclin en France de 2008 à 2014 (INSEE, 2015)– et des services marchands comme modèle dominant, ce qui pousse à la baisse les salaires et la stabilité, ainsi que les perspectives internes dans un secteur d'avoir une amélioration avec l'âge des conditions d'emploi.

Ces processus parallèles constituent la base pour étudier les relations d'emploi rhônalpines, ce qui est d'autant important à être regardé sous l'angle des groupes d'âge pour comprendre leurs participations différenciées par branches dans la composition des conditions d'emploi et les processus de segmentation et de précarisation. En revanche, cette évolution est manifeste dans notre courte période d'observation. Ceci nous donne la mesure de l'actualité de ces mutations au regard des destructions récentes d'emplois industriels bien rémunérés et plutôt stables pour des hommes. En parallèle et en interrelation, nous avons la prolifération de nouveaux postes dans des services très divers (INSEE, 2015), avec une forte présence des femmes. Nous ne pouvons pas interpréter

¹²⁰ Ces données ne sont pas cohérentes avec celles de la DIRECCTE (2010), qui comptabilise 27 % des salarié-e-s du secteur ayant en 2006 plus 1,4 fois le SMIC, sur les 86 000 emplois de « aide à domicile ». Elle considère aussi que les instances de l'économie sociale et solidaire sont le cadre de 75 % des emplois, contre environ 15 % dans le marchand et 10 % dans le public. À l'opposé il faut considérer que selon cette étude les services à la personne sont des cadres de multi-activité assez fréquents – 28 % des salarié-e-s– et dans une presque totalité dans des temps partiels et très partiels.

par une seule tendance homogène cette recomposition sectorielle de l'emploi et de la condition salariale, ce que nous avons pu constater dans ce chapitre.

Dans le Tableau 33 nous avons synthétisé une partie des indicateurs du chapitre précédent pour revenir à un regard général de l'ensemble de secteurs analysés plus en détail dans ce chapitre. Au-delà de la conjoncture entre 1999 et 2007 – défavorable pour les jeunes de moins de 24 ans, un peu favorable à autres groupes d'âge, surtout les hommes plus âgés–, nous pouvons remarquer un effet de structure dans les relation salariales rhônalpines, avec un renforcement des zones de précarisation de l'emploi qui est très concentré sur les grands secteurs de services émergents. La santé action sociale est une source des emplois mieux rémunérés pour une partie des femmes plus âgées, l'enfermement dans des bas salaires est toujours important pour une partie des femmes du secteur. Également, la consultance-assistance ne rentre pas dans cette norme de « précarité pour toutes et pour certains », mais nous pouvons constater qu'il est le secteur – après la finance – avec des inégalités les plus fortes entre les hommes et les femmes.

Tableau 33 : Synthèse des indicateurs sectoriels pour 2007. Effectifs, part des bas et des hauts salaires horaires nets, part des jeunes et évolution depuis 1999

Bas salaires (< 10 e.h.)	EFFECTIFS, % BAS et HAUTS SALAIRES HORAIRES et % < 28 ans									
	HOMMES					FEMMES				
Hauts salaires (> 15 e.h.)	Effectifs	% bas sal.	% hauts sal.	(0,27]	Evol. 07-99	Effectifs	% bas sal.	% hauts sal.	(0,27]	Evol. 07-99
2007										
2 - Ind. Equip. Mecan.(E2)	61.284	31,6%	23,3%	17,5%	-9.328	12.192	50,7%	11,8%	16,7%	0
2 - Ind. Metalurg (F5)	53.064	38,4%	20,1%	15,2%	-12.138	14.172	63,0%	8,6%	11,3%	-1.220
1 - Construction (H0)	153.504	50,0%	13,3%	34,2%	23.862	15.132	53,0%	12,2%	19,3%	4.108
5 - Commerce (J23)	136.560	53,6%	18,6%	29,1%	16.240	155.940	77,4%	6,0%	34,9%	23.682
4 - Consult. Et Assist. (N2)	80.508	25,1%	40,1%	21,8%	22.520	67.188	45,3%	17,5%	22,8%	18.014
5 - Serv. Operation. (N3)	149.004	66,6%	5,6%	42,5%	31.504	90.888	77,2%	4,4%	37,5%	19.743
5 - Hotel+Rest. (P1)	58.164	76,7%	5,0%	47,5%	9.396	64.296	88,1%	1,9%	47,3%	10.651
5 - Services a la Pers (P3)*	3.648	69,7%	10,2%	29,6%	625	17.436	91,6%	1,5%	50,3%	2.704**
3 - Santé/Action Social (Q2)	57.972	49,2%	18,8%	17,1%	2.651	219.564	52,3%	11,5%	19,2%	37.725
Total	1.279.308	46,1%	19,8%	25,1%	70.878	1.060.032	60,8%	10,1%	24,4%	144.286
Ces secteurs / Total	58,8%					62,0%				
* Avec intermédiaires. Gré à gré exclus. Total : 100 000										
** Si Jalmain (2008) - Variation = 13 520 femmes										

Nous avons pu remarquer que le déclin industriel implique une baisse des options d'emploi, notamment pour les jeunes, ce qui provoque une baisse de la part des hommes salariés ayant accès à des rémunérations intermédiaires et élevées. Au sein des services, il y a aussi un processus de concentration dans des grandes branches d'activité. Comme nous l'avons étudié dans ce chapitre, la prolifération des zones de précarisation de l'emploi a une incidence notable et croissante chez les

jeunes. Les bas salaires et l'instabilité de l'emploi sont loin d'y être un effet transitoire. Nous avons pu observer que cette tendance se consolide aussi pour des parties importantes des salarié-e-s plus âgé-e-s dans des grands secteurs, comme la santé-action sociale et le commerce. Dans d'autres comme la construction – avec des carrières moins longues et aussi des segments de bas salaires– les enjeux sont différents. Enfin, nous avons pu voir que sur les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne sont la preuve la plus évidente du développement des relations d'emploi pour les jeunes, sans perspectives d'amélioration des salaires ou de stabilisation généralisé dans un poste avec l'âge (Lefresne, 2002 ; Petit, 2006). Cette mutation dans les options d'emploi des jeunes implique des processus d'expansion de la précarité au-delà de l'âge, par un effet de recomposition sectorielle, ce qui implique que les bas salaires, l'instabilité de l'emploi et bien d'autres formes de précarité (Paugam, 2000) « *s'étendent comme une tache d'huile à toute la condition salariale* » (Albarracín, 2011).

Ensuite, nous allons finir par un accroissement de ces conclusions partielles avec les résultats des autres chapitres de cette thèse, pour y avoir un regard synthétique des conclusions et pouvoir répondre affirmativement à nos hypothèses de départ, ce qui nous permettra de conclure cette thèse en ayant atteint notre objectif.

CONCLUSIONS FINALES

Tout au long de cette thèse nous avons suivi une ligne directrice pour arriver à des conclusions précises sur notre problématique : quelle est la recomposition contemporaine des rapports entre les groupes d'âge dans les relations salariales ? Quels sont les processus de segmentation dans l'emploi entre travailleurs et travailleuses, fortement conditionnés par l'âge, ainsi que par le sexe et le secteur économique ? Comme nous l'avons déjà exposé dans le plan, la méthodologie et les remarques épistémologiques initiales, nous avons choisi de procéder par une rédaction dans le sens inverse de la méthode d'appréhension de notre objet d'étude. Notre procédure a été fortement inductive. Nous avons d'abord consacré des années à l'observation descriptive de données, à l'étude méticuleuse des conditions objectives d'emploi. Nous avons développé une problématique et des hypothèses, en constante évolution, pouvant contenir la force démonstrative de nos résultats – construits et reconstruits, eux aussi, avec des essais et des erreurs successives. Enfin, dans la rédaction de ce manuscrit, nous avons choisi de commencer par une présentation des théories et conceptualisations sur le champ général et le sujet spécifique de cette thèse. Nous avons, ensuite, réalisé une présentation des données sur la France, pour avoir dans une échelle plus vaste tout un ensemble de constatations sur notre objet d'étude, partiellement comparables avec nos propres observations.

À continuation, tout la deuxième partie de cette thèse a développé, de la façon la plus synthétique et ordonné que nous avons été capable de le faire, toute un ensemble d'observations des données sur la région Rhône-Alpes, ce qui est le champ d'étude principal de cette recherche. Les conclusions que nous avons obtenue de cette observation ne sont pas directement transposables à d'autres réalités. Étant fais cette précision, il faut remarquer que nous avons abordé une problématique concrete, l'emploi des jeunes comme vecteur de recomposition aussi dans des périodes de croissance que d'augmentation du chômage, ce dernier étant de forte actualité partout en Europe. Étant la recomposition sectorielle et générationnelle des relations salariales assez variée selon les contextes territoriales, nous croyons aborder un processus structurelle qui est en forte lien

aux tendances économiques transnationaux décrits dans notre contextualisation en début de l'introduction.

Nous croyons avoir choisi une ligne directrice bien adaptée à notre objectif. Dans la première partie nous avons abordé une approche théorique et conceptuelle et un regard empirique pour la France sur la place des jeunes dans la précarisation et la segmentation des relations salariales. En effet, le premier chapitre a commencé par une revue théorique sur le travail et l'emploi dans les différentes écoles de pensée économique, afin de mieux cibler notre position analytique et notre choix pour une méthodologie segmentationniste d'observation. Ce premier chapitre, consacré principalement aux théories et modélisations de notre objet d'étude, a montré les origines et les évolutions des analyses segmentationnistes. Parallèlement nous avons attiré l'attention des développements de l'approche complémentaire sur la précarisation des relations salariales dans l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services. Enfin, ce chapitre a développé une première approximation des perspectives d'observation sur l'emploi des jeunes, en montrant, sans les résoudre, des divergences analytiques dans la littérature spécifique sur le sujet.

Ensuite, le deuxième chapitre a permis une lecture croisée de la littérature sur l'emploi et sur les processus d'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que sur le partage des revenus, l'évolution des salaires et sur la déstabilisation des relations d'emploi en France. Ce regard a porté, bien évidemment, une attention spéciale, mais non exclusive, aux résultats concernant les relations d'emploi des jeunes, notamment sur leurs salaires et sur leurs perspectives de stabilisation dans une entreprise ou dans une branche d'activité. Mais, dans le sens de notre thèse, le processus de forte diffusion des bas salaires et de déstabilisation des relations d'emploi doit être compris comme une tendance générale de recomposition des économies salariales de services, ce qui mérite d'être regardé dans la structuration sectorielle de la force de travail.

Pour continuer notre démarche, la deuxième partie de cette thèse s'est consacrée en priorité à l'observation de la base de micro-données sur les *Déclarations Annuelles des Données Sociales*, mise à disposition par l'INSEE¹²¹. Comme nous l'avons exposé dans la présentation de la base de données en début du troisième chapitre, cette source statistique, issue d'une procédure administrative, est bien plus précise que les enquêtes et recensements normalement utilisés dans les analyses sur l'emploi à l'échelle régionale. Dans cette observation des conditions d'emploi des

¹²¹ La base de 2008 étant la dernière disponible au début de notre traitement en 2011, nous avons choisi d'arrêter notre observation en 2007. Nous avons décidé de rester dans un cadre stable d'analyse des relations salariales, avant les premiers effets observés sur l'emploi pendant la crise financière et économique qui a été déclenchée par la chute de *Lethman Brothers* à l'été de 2007.

salarié-e-s travaillant en Rhône-Alpes, nous avons donné une centralité à l'analyse des effectifs et de deux variables : les salaires horaires nets – à prix constants 2007– et les taux de stabilité dans l'emploi. La décomposition des relations salariales par sexe et par l'âge a été priorisée pour procéder à la construction des indicateurs sur la place des groupes d'âge et de sexe dans la segmentation de l'emploi. Notre analyse a comme axe principale d'observation la distribution des tranches salariales dans chacun de ces groupes, en étudiant l'incidence des hauts et des bas salaires, ainsi à une échelle globale de la région que secteur par secteur.

Dans le troisième chapitre, nous avons commencé par une compilation des sources statistiques disponibles sur l'emploi dans la région, avec une attention spéciale portée sur les regards croisés sur les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité. Ensuite, nous avons réalisé une approche générale pour l'ensemble des salarié-e-s dans la base DADS, avec un premier découpage en 16 secteurs pour pouvoir établir un panorama complet des relations salariales en Rhône-Alpes et une typologie des branches les plus importantes en termes d'emploi. Par la suite, dans le quatrième chapitre, nous avons étudié les deux principales branches industrielles en déclin (à savoir la métallurgie et les industries d'équipements mécaniques), avec un certain effet substitution des hommes avec la montée de la construction et les fortes augmentations des emplois dans les six secteurs de services qui sont, à l'exception des administrations publiques, les plus importants en termes d'effectifs en 2007 (santé-action sociale, consultance-assistance, commerce, services opérationnelles, l'hôtellerie-restauration et, enfin, les services à la personne).

Pour finir notre processus d'analyse, nous allons conclure dans cette dernière partie de la thèse par une synthèse des principales conclusions que nous avons pu tirer chapitre après chapitre. Ensuite, nous allons répondre affirmativement à nos quatre hypothèses de départ, en montrant les points précis du développement de notre argumentation, ce qui nous amène à la constatation globale de notre thèse : La précarisation de l'emploi des jeunes et le renforcement de la segmentation par l'âge et par le sexe est un vecteur de recomposition intégrale des économies salariales de services, ce qui s'opère en combinant le renouvellement sectoriel et la substitution générationnelle des relations d'emploi. Enfin, nous allons ouvrir notre réflexion sur d'autres aspects qui sont restés à l'écart dans notre démarche mais qui, pour autant, sont importants dans la compréhension et la perspective de transformation des relations salariales comme terrain préférentiel et stratégique des économies capitalistes.

1 - Synthèse et mise en relation des conclusions des chapitres

1.1 – Chapitre 1 : L'importance de renouveler nos regards sur les relations salariales du point de vue des personnes travailleuses

Dans ce chapitre introductif de la thèse, nous avons étudié les approches sur le travail et l'emploi des principales écoles de pensée économique contemporaines, pour arriver au développement des approches segmentationnistes afin de mettre en évidence notre objet d'étude : la transformation de l'emploi des jeunes et son incidence sur l'économie salariale de services. En commençant par Keynes et ses héritiers, nous avons pu survoler une approche de l'emploi et des relations salariales qui n'est pas concevable dans le sens restreint du marché (Tortajada, 1981). Cette tradition, inspiratrice de la régulation et l'intervention étatique sur l'économie et l'emploi, s'est imposée, à la fois intellectuellement et politiquement, dans la période d'après-guerre et les tant-de-fois appelées « trente glorieuses ». La remise en question de ces écoles arrive au milieu des années 1960. Elle est le fait des approches néoclassiques, avec comme point de gravité le renouvellement des *écoles marginalistes* et, plus tard, des *nouveaux économistes classiques*, qui se sont mis au centre des débats politiques pendant le début de la crise dans les années 1970. L'*école du capital humain*, les *monétaristes*, les *économistes de l'offre*, les modèles *insiders-outsiders* et bien d'autres se sont tous, dans des approches néoclassiques différentes, opté pour des méthodes précises. Leurs propositions, très complexes et mathématisés, sont fondés sur l'inférence statistique et la mise en lien des variables par des corrélations diverses. Les propositions économiques qu'ils en tirent depuis des décennies sont largement diffusées mais se montrent, par contre, peu rigoureux face à la réalité, ce que nous pouvons constater dans l'observation purement descriptive des relations salariales dans la production des économies capitalistes.

Des courants hétérodoxes divers se sont opposés à ce « *nouveau mainstream* » économique, politique et académique. Dans notre exposition, nous avons fait une brève présentation des économistes post-keynésiens, institutionnalistes, marxistes et régulationnistes, entre autres. Toutes ces écoles apportent des méthodes d'analyse contradictoires. Dans la pratique de leurs réflexions, confrontées à une réalité toujours plus instable, ces groupes et courants de pensée ont consolidé des

outils de compréhension de l'économie et de l'emploi. Ces écoles d'économistes hétérodoxes, que nous n'avons que rapidement mentionnées, nous permettent de garder certaines conceptions et méthodes d'analyse pour la suite de nos démonstrations. Nous pouvons mentionner les processus diverses qui interagissent en dehors des marchés, notamment les relations de pouvoir et les antagonismes entre classes sociales (Tortajada, 1981 ; Ramaux, 2006a) . Ils nous ont donné, aussi, la catégorie des *relations salariales* comme la plus convenable pour une analyse territorialisée de l'emploi (Boyer, 1986 ; Du Tertre, 2002). Le plus notable de ces outils d'observation a été la conception de la discipline de l'*Économie du Travail*, identifiée par Henri Bartoli (1957) comme « l'économie du point de vue des travailleurs ». L'économie du point de vue des travailleurs et des travailleuses, et surtout des plus touché-e-s par les politiques de flexibilisation, ajustement et restructuration des principales économies capitalistes européens. Les jeunes, les *moins jeunes*, les seniors, les migrant-e-s, les femmes, les salarié-e-s pas diplômé-e-s. En somme, le *néo-prolétariat post-industriel* (Gorz, 1980) et la recomposition de leurs conditions d'emploi dans les temps présents.

Ensuite, nous avons continué ce premier chapitre par une lecture plus détaillée des analyses produites par l'école de la segmentation. Les origines, évolutions et débats actuels des chercheurs et chercheuses segmentationnistes nous paraissent utiles à la suite de notre démarche empirique d'observation. Parmi les méthodes d'étude des relations salariales développées par cette école, nous pouvons mettre en avant :

- Les *modèles de spécialisation flexible* (Piore, 1986 ; Petit, 2004) qui partent d'une hypothèse mise en évidence dans les années 1980 sur le déclin des *marchés internes* et l'érosion de la dualisation des relations d'emploi, produite par une déstabilisation plus globale et une modération des salaires qui affecte des parties larges de la population travailleuse.
- Les méthodes d'appréhension des conditions distinctes entre salarié-e-s (Rubery, 2006), réponse à l'individualisation croissante de l'emploi et à l'érosion de la solidarité de classe.
- Le besoin d'étudier les *systèmes productifs* (Wilkinson, 1981) ou les *modèles de production* (Recio, 2007 ; 2001) comme condition indispensable pour la bonne compréhension des éléments d'analyse sur les relations salariales.
- Et, enfin, l'émergence de l'analyse des trajectoires, du CEREQ (2007) entre autres, comme approche innovante d'analyse des processus de plus en plus instables dans le « marché du

travail ».

En complément, nous avons exposé des analyses plus contemporaines en termes de *précarisation de l'emploi* (Paugam, 2000). Ce champ étant très vaste et en forte interrelation avec d'autres sphères de l'existence sociale, nous avons pu trouver que, dans la compréhension des relations salariales, certains auteurs comme Fourcade (1992) nous permettent de cibler les deux processus en forte consolidation dans des économies de plus en plus fondées sur les services : la faiblesse et la discontinuité croissantes des revenus dans les relations d'emploi. Ces aspects vont constituer les deux variables principales pour notre démonstration ultérieure : les salaires et la stabilité de l'emploi. Certaines de ces études (Amossé, 2001) pointent la place centrale qu'ont les jeunes dans la précarisation de l'emploi, force motrice de la recomposition, sectorielle et générationnelle à la fois, d'une *économie salariale de services* (Albarracín, 2003) toujours en expansion aujourd'hui.

Enfin, nous avons choisi certains travaux (au moins d'inspiration) segmentariste pour se rapprocher de la littérature spécifique sur l'objet de cette thèse, à savoir la place des jeunes dans la recomposition des relations d'emploi dans ces derniers temps. Gautié (2002), Rubery (2006) et Recio (2001a), entre beaucoup d'autres, ont montré les contradictions existantes dans les analyses en *Économie du Travail* sur les causes de la précarisation de l'emploi. D'un côté il y a les facteurs internes à l'entreprise (micro-) et les causes-effets extérieurs (macro-). Cette thèse n'a pas essayé d'approfondir les méthodes économétriques qui trouvent des réponses sur les effets de causalité qui interagissent dans ce processus dans un sens et dans l'autre. Malgré ça, nous avons fini par suivre le conseil de Bernard Gazier – dans une conférence syndicale à Lyon de présentation de la *Recherche Précarité*¹²² (Abattu et al., 2008 ; Lamotte et Massit, 2009 ; 2010) – de toujours garder un œil en priorité sur les questions macro- et sociétales. Tel que nous l'avons exposé dans l'introduction de cette thèse, des processus de grande ampleur comme la financiarisation de l'économie, la tertiarisation de l'emploi et la régulation publique vont toujours encadrer fortement le développement des pratiques d'organisation de l'emploi à l'échelle de la branche et de l'unité de production.

Également, d'autres ouvrages et articles nous ont donné plusieurs éléments qui ont été éclairants dans l'interprétation inductive de nos résultats, exprimés dans les chapitres suivants :

¹²² Plus de détails sur ces processus de recherche-action syndicale dans la *note en bas de page n° 10*, en page 30.

- D'un côté, Chauvel (2004 ; 2010) nous montre que la fragilisation – notamment dans des périodes de crise – d'une cohorte d'âge au moment d'entrer dans la vie active, va conditionner sa participation ultérieure dans les secteurs et les entreprises dans lesquels leurs membres vont avoir une trajectoire plus ou moins linéaire ou chaotique. C'est l'« effet cicatrice » qui implique une intensification de la précarisation de l'emploi en début carrière, ce qui a des conséquences dans l'ensemble de la carrière salariale.
- Lefresne (1999) nous alerte, déjà avant notre période d'observation, sur trois processus qui favorisent l'entrée des nouvelles générations sur les secteurs les plus précaires ou inégalitaires : le retardement de la sortie de l'éducation initiale ; les pratiques de gestion de l'emploi dans les entreprises ; et les politiques publiques spécifiquement dédiées aux jeunes.
- Également Lefresne (2006 ; 2002) et Petit (2006), discutent, par des données plus anciennes que les nôtres, l'hypothèse selon laquelle le renouvellement des groupes d'âge dans les emplois existants, en évolution, puisse favoriser la recomposition des relations salariales dans son ensemble, dans le sens de la précarisation qui « *s'étend comme une tâche d'huile à toute la condition salariale* » (Albarracín, 2011).

Ce premier chapitre nous a permis de cadrer notre étude et de repérer des outils adaptés à notre démarche. Nous avons réalisé une revue des aspects théoriques sur l'emploi et une discussion plus en détail de la littérature spécifique, ce qui s'adapte bien à notre choix méthodologique et au besoin de compréhension de notre objet d'étude. Pour la suite, la partie empirique de la thèse a été la plus longue, avec des résultats que nous allons résumer dans les trois sections suivantes.

1.2 – Chapitre 2 : Un ensemble de données sur l'emploi, les salaires et la stabilité nous permettent de mettre en relation notre thèse sur les jeunes en Rhône-Alpes avec des études sur la France

Dans le deuxième chapitre nous avons répertorié un ensemble de données sur l'emploi en France, en commençant par repérer les trois grandes tendances observées. En plus de la tertiarisation et de la féminisation croissante de l'emploi, nous avons pu constater la montée toujours importante du nombre total des effectifs salariés et le recul persistant des travailleurs non-salariés et du travail indépendant (CERC, 2005), ce qui nous permet de renforcer la conception de notre terrain d'analyse prioritaire, l'*économie salariale de services*. Un regard de plus longue durée, nous a permis de repérer que dans les années 1950 et 1960 les salaires réels augmentent notablement année après année. Par contre, un premier constat de stagnation des salaires après la jeunesse apparaît, dans la deuxième moitié des années 1970, avec des progressions faibles de rémunérations après 34 ans pour les salarié-e-s travaillant dans une même entreprise (INSEE, 1987). Ensuite, après ce cadrage, l'ensemble du chapitre s'est centré dans un repérage le plus exhaustif possible des données accessibles dans la littérature sur l'emploi en France, avec une attention spéciale à la place des jeunes, ce qui sera l'axe d'observation prioritaire dans les chapitres suivants.

Dans la deuxième section nous avons constaté que la participation des jeunes aux relations salariales est fortement conditionnée par la durée des études et par le risque du chômage. Le niveau de diplôme ayant considérablement augmenté depuis 1975, les taux d'emploi des jeunes ont fortement baissé jusqu'à 1995, puis se sont stabilisés, en raison de la croissance économique observée jusqu'à 2007. En 2008 nous avons encore plus de 50 % des jeunes entre 15 et 29 ans hors les relations d'emploi (Minni, 2009). Cette augmentation du niveau de formation des nouvelles générations nous montre que 45 % des sortant-e-s ont en 2001 un diplôme de l'enseignement supérieur (Rigaudiat, 2007). En plus, les données pour la fin de notre période d'observation, entre 2005 et 2007, nous montrent que le chômage a une incidence pour les jeunes de 15 et 24 ans moins importante qu'entre 1995 et 1997 (OCDE, 2010), ce qui nous permet de ne pas interpréter la précarisation des conditions d'emploi des jeunes comme un effet d'augmentation de la *file d'attente* dû à la montée du chômage.

Par contre, comme nous le soutenons dans cette thèse, nous devons nous centrer dans la compréhension de la place des jeunes dans la recomposition d'une économie salariale de services en forte mutation sectorielle. L'observation plus en détail à l'aide des DADS en Rhône-Alpes dans les chapitres suivants nous a permis de distinguer deux blocs dans ce processus, certains secteurs de passage ou sans perspective salariale ascendante et d'autres avec des plus fortes possibilités de permanence et de carrière d'emploi. Ce processus ne peut pas être aussi clairement interprété dans les références analysées dans ce deuxième chapitre. Nous avons déjà pu observer, par contre, les principaux secteurs dans lesquels les jeunes ont leurs premiers emplois : le BTP, l'hôtellerie-restauration, l'industrie du « loisir », les services opérationnels, le commerce et les services personnels (Rose, 1998 ; Minni, 2009). Au regard des salaires plus faibles et de l'instabilité renforcée dans une bonne partie de ces secteurs, nous consolidons notre thèse sur la forte composante sectorielle de la segmentation par l'âge.

L'augmentation du niveau de formation – notamment des jeunes avec des diplômes techniques ou issus de l'enseignement supérieur– et l'émergence et la consolidation d'une économie de plus en plus axée sur les services nous donnent une piste d'analyse sur un des processus importants concernant l'emploi des jeunes : leur déclassement croissant, compris comme la non adéquation entre la formation suivie et le poste d'entrée dans l'emploi (Lizé, 2005). Ce processus est renforcé dans le passage de certains jeunes par le chômage (Lizé et Prokovas , 2009a) , tant que les politiques publiques d'emploi promeuvent cette réduction des attentes de trajectoires salariales, en réduisant aussi les possibilités de carrière ascendantes (Valette, 2007) .

Ensuite, dans la troisième section nous avons recueilli des données sur la segmentation dans le partage de revenus et la multiplication des bas salaires, en portant une attention toute spéciale à la place des jeunes dans ce processus de segmentation des relations d'emploi. Le premier aspect à remarquer est qu'une partie des revenus salariaux dans l'industrie et la finance comprennent des revenus du capital ou des cadres dirigeants des entreprises. Ceci réduit l'effet constant tout autour des années 1980 et 1990 de réduction de la masse salariale par rapport au PIB, ce ratio étant plus stable entre 2000 et 2008 (Sylvain, 2008). Au sein des salarié-e-s, nous avons aussi observé qu'entre 1995 et 2008 10 % et, surtout, 1 % d'entre eux ont augmenté leur poids relatif dans la masse salariale totale de l'économie française (Cette et Sylvain, 2009). Plus largement les salaires annuels moyens augmentent tout au long de cette période pour les cadres, pendant qu'ils sont en baisse pour les professions intermédiaires et les employé-e-s (Amar et al., 2011). Cette baisse de la masse

salariale n'a pas empêché la stabilité de la consommation des ménages, qui reste stable en points par rapport au PIB, ce qui s'explique par une forte augmentation des taux d'endettement des ménages, en passant de 65 % du PIB en 1982 à 135 % en 2007 (Husson, 2012a). Parallèlement, le taux de marge brute des entreprises du CAC 40 a sensiblement augmenté, notamment entre 1999 et 2007 (Delaveau, 2009). Plus globalement, la forte augmentation de la partie des revenus des employé-e-s dans la branche de la finance, ainsi que des dividendes et des excédents distribués au capital et du 1 % des salarié-e-s le mieux rémunérés (Cotis, 2009) nous permettent de comprendre la stagnation des salaires pour une majorité des travailleurs et la stabilité relative des moyennes globales comme une régression dans l'équité du partage des revenus.

Ce processus de dégradation salariale est aussi constaté dans l'augmentation des emplois avec des faibles rémunérations, les bas salaires. Nous avons mesuré cette évolution, dans un premier temps, par l'augmentation de la part des salarié-e-s rémunéré-e-s au SMIC (Ruimy, 2009), corroborée par d'autres études qui montrent une tendance à l'enfermement durable dans des situations précarisantes. Celle-ci est aussi constatable par la montée de la part des personnes actives qui, sur une période de trois ans, se trouvent en permanence dans des situations de bas salaires ou de chômage (Concialdi, 2001). Même si cette augmentation des bas salaires est notablement plus marquée chez les jeunes, nous avons aussi constaté un effet de vieillissement précarisant, dû à la part plus importante des salarié-e-s de plus de 49 ans dans ces situations (Demailly, 2012). Sur des observations longitudinales, moins d'un quart des salarié-e-s dans des bas salaires – cette fois ci mesuré comme moins de 1,3 fois le SMIC – sortent par le haut de cette situation sur une période de quatre ans. Dans les mêmes sources, nous avons pu observer aussi que 25 % des personnes rémunérées au SMIC ont au moins 10 ans d'ancienneté dans leurs entreprises (Askenazy, Caroli et Gautié, 2009), ce qui montre l'érosion d'une perspective de carrière pour une partie considérable des salarié-e-s. Comme pour le déclassement, plusieurs études remarquent le lien direct entre les politiques de l'emploi et la prolifération des bas salaires (Askenazy et al., 2013).

Pour conclure la troisième section consacrée au partage des revenus, nous avons regardé plus en détail l'emploi des jeunes. Si les écarts entre les salaires des jeunes et les autres salarié-e-s sont de plus en plus forts depuis 1975 (Gautié, 2002 ; Chauvel, 2006), c'est surtout parce que les rémunérations en début de carrière sont de plus en plus faibles. Entre autres, ceci doit être compris aussi comme une érosion des possibilités d'accès des jeunes qui ont au moins le baccalauréat à des postes intermédiaires et de cadres – 50 % en 1980 et 26 % en 2002 (Boutreaux et al., 2010). À ce

constat, aussi validé plus loin dans notre observation sur Rhône-Alpes, doit s'ajouter un renforcement dans la segmentation par le sexe dans les perspectives de carrière après la jeunesse entre les hommes et les femmes (Curraize et Hugounenq, 2004). Tous ces constats nous permettent de conclure que, en grande partie, la dégradation des points de départ – la forte baisse des salaires des jeunes – explique surtout le renforcement de la segmentation par l'âge des relations d'emploi en France. Enfin, nous tenons par toutes ces observations l'hypothèse que nous avons validé dans la deuxième partie de cette thèse, à savoir le manque de perspective d'augmentation du salaire après les 30 ans pour des segments des hommes et, surtout, des femmes employé-e-s dans les différents secteurs des économies contemporaines.

La quatrième et dernière section de ce chapitre a abordé la question de la déstabilisation des relations d'emploi. Celle-ci est issue d'un désengagement des entreprises quant à leurs employé-e-s dans une économie plus flexible avec une explosion des emplois à statut précaire, sous-traités, externalisés ou simplement dégradés au sein d'une branche, en raison du manque ou de la faiblesse des cadres de négociation collective. Ce processus de déstabilisation croissante des relations d'emploi est accompagné par une réduction de la protection de l'emploi par des lois et des conventions. Il se développe en lien direct avec l'évolution macroéconomique et les modes de gestion entrepreneuriale, avec une composante sectorielle assez différenciée entre les branches. Le raccourcissement des cycles de production, l'omniprésence des NTIC, la tertiarisation, la financiarisation de l'économie et l'individualisation des relations salariales sont les cinq facteurs principaux dans ce processus (Ramaux, 2006).

Nous avons suivi le CERC (2005), puis ajouté un dernier groupe d'indicateurs, pour analyser cette déstabilisation des relations d'emploi. En première instance nous avons observé le passage de 5,3 millions de CDD en 2000 à 9,3 millions en 2006. Pour les jeunes, 18 % se trouvaient dans une forme atypique d'emploi en 1975 contre 50 % en 2006, ce qui donne une première démonstration statutaire du processus de déstabilisation de l'emploi. Mais ces données ne remettent pas en question les possibilités toujours importantes de rentrer dans un statut stable d'emploi avec l'âge. Également, l'observation de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise nous montre une augmentation depuis 1982 et une certaine stabilité entre 2000 et 2005 (Auer et Gazier, 2006). Par contre, la polarisation entre des segments de plus en plus stables – avec plus d'ancienneté dans l'entreprise – et des salarié-e-s de plus en plus instables (Amossé, 2010) peut expliquer cette invariance globale de la moyenne. En plus, le vieillissement global des salarié-e-s peut être aussi une variable

explicative de ces derniers constats, sans pourtant être contradictoire avec une déstabilisation des générations rentrées dans l'emploi depuis la sortie de la crise après 1994 jusqu'à 2007 (Valette, 2007 : 136).

Les deux autres groupes d'indicateurs pour mesurer la stabilité nous donnent un regard plus dynamique. La mesure des flux d'entrée et de sortie de l'emploi nous montre une forte augmentation des taux de rotation – la part des salarié-e-s étant entrés ou sortis d'un emploi pendant l'année. Celle-ci monte notablement en 2006 et 2007 (Dares, 2010). En plus, l'approche par les trajectoires nous permet de constater qu'accéder à un poste stable dans les cinq ans d'ancienneté est presque général en 1982 et ne se produit pas pour au moins un cinquième des salarié-e-s en 2001 (IRES, 2005). Également une étude sur des carrières longues nous montre que déjà 58 % des salarié-e-s né-e-s entre 1935 et 1960, déjà à la retraite, avaient eu soit des fortes périodes d'absence de l'emploi soit des trajectoires précaires et avec des interruptions (Briard, 2006). Des études plus récentes nous ont montré que 54 % des salarié-e-s ayant eu une rupture d'emploi en 1999 étaient quatre ans après soit durablement exclus de l'emploi soit dans des situations de forte rotation (Amossé, Perraudin et Petit, 2011). Enfin, nous avons pu remarquer qu'un tiers des salarié-e-s sorties de leur formation initiale en 1998 n'étaient pas embauchés sur un CDI en début 2005 (Eckert et Mora, 2007).

Toutes les observations que nous avons réalisées dans ce deuxième chapitre ne sont pas homogènes et nous donnent des pistes fragmentées et parfois contradictoires de notre objet d'étude. Malgré cette limite – que nous avons dépassée par une analyse plus fine des données DADS en Rhône-Alpes–, nous avons pu constater une stagnation des rémunérations pour une majorité des salarié-e-s – ce qui arrive dans une époque de croissance économique– ainsi qu'une déstabilisation et une segmentation par l'âge et par le sexe renforcées des relations salariales. Les jeunes entrant-e-s étant les plus touché-e-s par cette évolution générale, nous avons conclu que leur précarisation se développe dans une époque de modération salariale et de recomposition inégalitaire du partage des revenus. Nous avons pu garder l'hypothèse que cet effet n'est plus transitoire pour des parties considérables des salarié-e-s. S'opère, par contre, un processus d'enfermement durable dans un manque de perspectives de carrière, avec des salaires qui ne montent pas pour une partie large des salarié-e-s et une déstabilisation de l'emploi pour une autre partie des salarié-e-s, ce qui a été plus nettement observé dans la deuxième partie de cette thèse.

Tous ces constats nous permettent de corroborer les travaux de Chauvel (2004 ; 2010) et

Delaveau (2009) qui tentent de démontrer que les classes populaires et, plus largement, la moitié la moins bien rémunérée de la société ont payé le prix de la croissance des plus hauts rémunérations du capital et des salarié-e-s au pouvoir dans l'économie. Une incertitude et une pression salariale à la baisse qui se reportent sur une majorité du monde du travail (Askenazy et al., 2013), telle que nous l'avons pu observer dans la poursuite de notre argumentation.

1.3 – Chapitre 3 : Un regard global des conditions d'emploi et une déclinaison dans les principaux secteurs rhônalpins nous permet déjà de valider partiellement nos hypothèses

Nous avons consacré ce chapitre à un regard comparé de l'emploi dans la région Rhône-Alpes. Nous avons commencé par une présentation de notre base de données, pour clarifier notre choix méthodologique dans le sens présenté dans l'introduction. Avant de rentrer dans l'analyse des DADS, nous avons consacré la deuxième section aux données officielles, rapports statistiques et articles sur l'emploi en Rhône-Alpes. Celle-ci nous a permis de constater quels sont les regards partagés sur notre champ d'étude. Nous pouvons trouver des sources différentes qui montrent les mêmes tendances dans l'économie et l'emploi de la région. Dans la synthèse des conclusions exposées ici, nous avons regroupé tous les constats de cette section en quatre grandes tendances principales :

- L'évolution des activités génératrices d'emploi s'opère en parallèle à d'autres tendances démographiques ou sociales, extérieures au monde salarial. Entre 1999 et 2007, nous pouvons constater le vieillissement de la population, comme l'illustre parfaitement l'augmentation du nombre de retraité-e-s. Également, il y a une baisse du nombre d'étudiant-e-s et d'autres personnes considérées dans les statistiques officielles comme inactives, autres qu'à la retraite (INSEE, 2009c).
- De plus, parmi les personnes actives, nous pouvons conclure que les taux de chômage évoluent à la baisse en Rhône-Alpes, en parallèle à celui de la France, mais environ un ou deux points de pourcentage inférieurs. La baisse des taux de chômage depuis la sortie de la crise de 1991 à 1993 (Helleringer, 2010) n'implique inversement pas une réduction aussi

nette du nombre de chômeurs, qui n'apparaît que légèrement dans notre période d'observation entre 1999 et 2007 (INSEE-Rhône-Alpes, 2008c).

- Dans cette évolution nous avons aussi pu observer l'augmentation des formes atypiques d'emploi, particulièrement marquée chez les jeunes et chez les femmes. Ceci est l'illustré par la forte concentration des femmes dans les postes à temps partiel, ce qui touche un tiers des femmes salariées (INSEE, 2009c).
- Cette insertion de plus en plus instable des nouvelles générations dans l'emploi est marquée par une augmentation très notable du niveau de formation initiale des salarié-e-s, aussi bien les plus jeunes que ceux et celles ayant entre 25 et 29 ans à la fin de notre observation en 2007. Nous avons aussi constaté une place croissante des Catégories Socioprofessionnelles Intermédiaires et Supérieures¹²³ (PRAO, 2010).

A travers ces différents regards sur l'évolution de l'économie et l'emploi en Rhône-Alpes, nous avons pu remarquer certaines tendances, malgré les limites de ces sources pour conclure définitivement sur notre objet d'étude. C'est bien pour cette raison que nous avons analysé de façon beaucoup plus précise la base DADS-salaires, et les micro-données qui nous ont permis d'obtenir des conclusions beaucoup plus fiables en termes de rigueur empirique. En partant d'une présentation détaillée de la base des *Déclarations Annuelles des Données Sociales* (DADS), nous avons pu fixer les potentialités et les limites de notre observation, ainsi que la pertinence des indicateurs choisis – la distribution des salaires horaires nets, à prix constants de 2007, et la partie des salarié-e-s ayant le même poste tout au long de l'année-. Celle-ci est centrée sur un regard d'ensemble sur les personnes salariées dans la région et sur une première déclinaison sectorielle de notre objet d'étude.

Dans la troisième section nous avons porté un regard d'ensemble sur les conditions d'emploi des personnes salariées en Rhône-Alpes, avec un découpage systématique par sexe et par groupe d'âge. Un premier approche nous a permis de constater l'importance des indicateurs choisis, au regard des différences notables observées entre les salaires horaires moyens et les médians/quartiles. Les salaires horaires moyens sont en augmentation entre 1999 et 2007 – sauf pour les jeunes de

¹²³ Ces deux constats – augmentation des diplômes et des CSP – pourraient impliquer une rémunération à la productivité du travail – dans des fonctions plus intensives en connaissance –, mais des études pour la France (Chauvel, 2006) nous ont permis de constater que les jeunes qui ont au moins le baccalauréat accèdent à des postes intermédiaires et de cadres sont passé de 50 % en 1980 à 26 % en 2002.

moins de 24 ans–, alors que les médians et quartiles pour une grande partie des groupes d'âge et de sexe se stagnent ou ont des légères réductions dans notre période. Ce premier regard nous a permis de constater une tendance à la modération salariale, avec une partie importante des jeunes de moins de 24 ans – médians et quartiles de chaque sous-groupe – avec des baisses salariales. Pour les salarié-e-s plus âgé-e-s, nous avons des exceptions à la tendance générale à la stagnation, avec une augmentation des salaires pour les femmes quartile 1 de 24 à 39 ans et, de façon plus marquée, pour les hommes quartile 3 de plus de 43 ans. Pour le reste, nous avons conclu qu'au moins 75 % des hommes de moins de 44 ans et 50 % de ceux plus âgés sont touchés par les mêmes tendances à la stagnation des salaires que une grande majorité des femmes de la région.

Ensuite, nous avons pu remarquer, par l'observation des taux de stabilité de chaque groupe d'âge et de sexe, que les relations salariales des jeunes sont très instables. Au-delà de cette étape, la perspective de stabilisation avec l'âge exclue toujours à 20 % des hommes et des femmes au-delà de 50 ans, personnes qui vivent des entrées ou des sorties d'un poste dans l'année¹²⁴. En plus, nous avons constaté aussi une baisse de la stabilité de l'emploi pour les hommes de 28 à 35 ans et pour les femmes de 32 à 35 ans. Cela montre qu'environ un tiers de ce dernier groupe d'âge vit dans des conditions d'entrée et/ou de sortie d'un poste dans l'année. Nous avons remarqué aussi un vieillissement globale des salarié-e-s dans la région, avec une baisse de la présence des hommes de 28 à 35 ans et des femmes de 24 à 35 ans et une augmentation du poids des hommes de plus de 55 ans et des femmes de plus de 51 ans. Ces deux constats pointent les salariées que nous avons appelé *moins jeunes* comme groupe d'âge qui élargie notre objet d'étude, dans le sens de l'allongement de la jeunesse dans sa relation avec des conditions d'emploi « atypiques » et faiblement rémunérées (Lefresne, 1999 ; Rose, 1998 ; Damon, Chauvel et al., 2007 ; Nagels et Rea, 2007) .

Plus largement, nous avons pu surmonter les limites de l'analyse par les salaires médians et les quartiles par une analyse plus systématique de la distribution des salaires horaires par âge et par sexe, en montrant le poids de chaque tranche de rémunération nette dans chaque sous-groupe. Cette opération nous a montré que malgré une certaine réduction de l'incidence des salaires de moins de 7 euros l'heure – en partie due à une sous-estimation de l'inflation dans le calcul des évolutions des salaires réels–, les bas salaires dans un sens plus large – moins de 10 euros l'heure, 1.300 euros nets par moins pour un temps plein (Concialdi, 2001 ; Askenazy et al., 2009 ; Husson, 2012)– restent la

¹²⁴ Certaines observations du deuxième chapitre (Amar et al., 2011) permettent de supposer, par contre, une stabilisation dans l'emploi après la jeunesse – à l'égard des forts taux de passage en CDI des personnes ayant fini leur formation depuis plus de 5 ans. Ceci invaliderait nos hypothèses sur l'effet de précarité-horizon (PECRESS, 2011) et sur la déstabilisation globale des relations salariales en France.

norme majoritaire des relations salariales. En effet, 46 % des hommes et 61 % des femmes salarié-e-s en Rhône-Alpes ont un salaire de moins de 10 euros l'heure, incidence qui se réduit légèrement dans notre période. Un croisement de la distribution des tranches de salaire avec les taux de stabilité nous montre une forte déstabilisation de 1999 à 2007 des salarié-e-s avec des bas rémunérations – plus marquée pour les hommes – et une stabilité renforcée pour d'autres tranches de salaire¹²⁵.

En fin, nous avons conclu la section par une analyse plus détaillée de cette distribution des tranches de salaire par groupes d'âge et de sexe. Nous avons pu constater quatre grandes tendances qui traduisent une évolution structurelle :

- Les jeunes sont en grande majorité dans les tranches de bas salaires, et cette concentration augmente dans notre période au regard de la part ayant une rémunération nette de moins de 10 euros l'heure. 85 % des jeunes hommes et 91,5 % des jeunes femmes de 20 à 23 ans touchent des bas salaires en 2007, et nous notons une augmentation respective de 11 et 15 points de pourcentage depuis 1999.
- La baisse d'incidence de la tranche de salaire en dessous de 7 euros l'heure touche tous les groupes d'âge et de sexe, sauf les jeunes de moins de 20 ans, ce qui montre aussi un autre effet de la précarisation de l'emploi des plus jeunes.
- L'accès avec l'âge à des salaires intermédiaires ou élevés est plus importante pour les hommes, les processus d'enfermement dans des bas salaires étant plus courants pour les femmes. Effectivement, si 37 % des hommes et presque 55 % des femmes de 36 à 39 ans sont dans les catégories de bas salaires, cette condition touche encore 29 % des hommes et 50 % des femmes de 48 à 51 ans et 25 % des hommes et 47 % des femmes de 56 à 59 ans – Tableau 7.
- La baisse légère des bas salaires dans notre période ne montre pas en parallèle une augmentation des hauts salaires au-delà des 15 euros l'heure. L'incidence est aussi à la baisse dans notre période, 20 % des hommes et 10 % des femmes étant dans cette condition en 2007.

¹²⁵ Dans le même sens, nous avons montré au chapitre 2 – section 4.2.2 – que Valette (2007 : 136) constate depuis 1992 une polarisation entre les employé-e-s les moins stables et les plus stables, atteignant ces derniers – avec plus de 10 ans d'ancienneté – 40 % des salarié-e-s en 2002. La même tendance à la polarisation entre jeunes et plus âgés est constaté par Amossé (2010).

Dans la quatrième section nous avons observé la structure et la recomposition sectorielle de l'emploi en Rhône-Alpes. D'abord, nous avons constaté dans plusieurs bases de données un effet de substitution de l'emploi de l'industrie vers la construction et les services. Notamment nous avons pu observer qu'entre 1982 et 2006 les fonctions de production en déclin sont la fabrication concrète et l'agriculture, pendant que l'augmentation d'effectifs la plus notable s'opère dans les services de proximité, la santé et l'action sociale, l'enseignement et la recherche, les prestations intellectuelles et l'administration et gestion (INSEE-Rhône-Alpes, 2010). Comme nous l'avons constaté avant dans la section 2, les activités et les emplois émergentes depuis 30 ans sont spécialement concentrés dans les grandes aires urbaines, notamment autour de Lyon, Grenoble et Saint-Étienne (Helleringer, 2010) . Ces fonctions sont structurantes dans les secteurs émergents, qui sont largement plus féminisés que les branches en déclin.

Ces constats nous montrent, encore une fois, la pertinence de parler d'une *économie salariale de services*, au visage de plus en plus féminin. C'est notamment dans certaines de ces branches d'activité – commerce, services aux entreprises et aux personnes, hôtellerie et restauration ou santé-action sociale– que les jeunes trouvent leurs premiers emplois, en plus des industries agricoles et du secteur de la construction. La forte concentration des jeunes dans tous ces secteurs (sauf dans la santé-action sociale) nous permet d'attendre dans l'avenir proche une prolifération en cascade des relations salariales plus précarisées (Albarracín, 2003). Une normalisation des faibles salaires ou des inégalités fortes, ainsi qu'une déstabilisation persistante dans ces segments d'emploi, s'opèrent avec les jeunes comme *vecteur de recomposition*. En effet on l'observe à travers la place centrale des salarié-e-s entre 16 et 39 ans dans les activités plus précarisées ou avec des processus plus marqués de polarisation interne des conditions d'emploi au sein du secteur.

Pour approfondir cet axe d'analyse, nous avons réalisé une déclinaison des DADS pour les dix-sept secteurs principaux de l'emploi en Rhône-Alpes. Ces secteurs représentent le poste principal d'embauche pour environ 82 % des hommes et 86 % des femmes salarié-e-s dans la région. Nous avons regardé l'évolution, entre 1999 et 2007, des effectifs et des conditions d'emploi, et réalisé quatre constats :

- 1 – Le poids des effectifs par secteur structure les relations salariales :
- Nous avons des secteurs avec une prédominance des salaires horaires intermédiaires et

élevés, tel que les industries, les services d'eau-gaz-électricité, la consultance-assistance, la recherche-développement, la finance et l'éducation. Sauf pour ces deux derniers, les hommes sont majoritaires. Dans tous ces secteurs les hommes ont accès à des emplois bien mieux rémunérés que les femmes. Ce sont des secteurs avec des relations d'emploi plutôt stables, supérieures à la stabilité moyenne de la région.

- Ensuite, nous avons des secteurs avec plus de salarié-e-s ayant accès à des rémunérations plutôt intermédiaires – la construction et les transports pour les hommes, et la santé-action sociale et les administrations publiques davantage pour les femmes–, malgré l'existence de parties demeurant dans des bas salaires toute au long de leurs carrières. Dans ces secteurs, sauf dans la construction, les taux de stabilité sont au-dessus de la moyenne régionale, et de manière très marquée dans la santé-action-sociale.
- Pour finir nous avons pu repérer un troisième ensemble de secteurs possédant une concentration bien plus importante de bas salaires et de conditions d'emploi instables. Effectivement, dans les industries agro-alimentaires, le commerce, les services opérationnelles, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne, la précarisation de l'emploi et le manque de perspectives de carrière est la norme salariale prédominante, sauf pour une partie des hommes du commerce qui échappent à cette tendance générale.

2 – La présence des jeunes dans les services émergents est le terrain principale de la recomposition des relations d'emploi :

- C'est effectivement dans les industries agricoles, la construction, le commerce, les services opérationnelles, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne que les jeunes de moins de 28 ans sont fortement présent-e-s.
- Dans les activités de consultance et d'assistance c'est davantage le groupe des 28 à 39 ans qui joue un rôle central dans les relations d'emploi.
- Enfin, dans les industries, le transport, l'éducation, les administrations publiques et la santé-action sociale, la place des jeunes est faible proportionnellement aux autres groupes plus âgées qui sont majoritaires.
- Le secteur de la santé-action sociale, au regard de son importance globale dans l'emploi des

femmes, reste une activité importante pour les jeunes femmes, même si la présence de ces dernières reste faible en comparaison interne au secteur.

3 – L'analyse des distributions salariales par secteur montre des conditions d'emploi très segmentées, ce que nous avons décidé d'analyser en cinq groupes distincts :

- Les deux secteurs principaux de l'ouvrier manuel traditionnel sont les industries agricoles et la construction. Les industries agricoles ont une prédominance de bas salaires et une segmentation par le sexe très marquée, ce qui en plus des salaires se traduit aussi dans des relations d'emploi plus instables pour les femmes. Le secteur de la construction est en grande majorité composé par des hommes, avec une présence importante des bas salaires mais aussi des parties ayant accès à des salaires intermédiaires et même pour certaines à des tranches plus élevées.
- Ensuite nous avons l'industrie, ayant centré notre analyse sur les industries des équipements mécaniques, les industries électriques et électroniques et, enfin, sur la métallurgie. Avec une prédominance des hommes, nous avons une partie large des salariés ayant accès à des salaires intermédiaires et élevées, moins dans la métallurgie que dans les deux autres secteurs. Les bas salaires sont aussi présents dans ces industries, mais de façon décroissante avec l'âge.
- Nous avons par ailleurs considéré important de remarquer l'existence des services traditionnels – comme les transports, l'éducation, la santé-action sociale et les administrations publiques – dans lesquels les salaires intermédiaires de 10 à 15 euros l'heure ont une présence centrale. A part pour les transports qui embauchent une majorité d'hommes, les trois autres secteurs sont des segments d'emploi des femmes ayant des perspectives de carrière à salaire intermédiaire et une stabilisation plutôt large dans un poste avec l'âge. Nous avons aussi les services d'eau-gaz-électricité, le secteur comportant la part la plus importante de hauts salaires, bien évidemment avec des inégalités fortes entre les hommes et les femmes.
- Il existe des secteurs stratégiques dans des économies de la connaissance (Foray, 2009) de plus en plus financiarisées (Álvarez, 2013 ; Álvarez et al., 2013), tel que les services de

consultance-assistance, la recherche-développement et les activités financières. La norme salariale de ces secteurs favorise un accès bien plus large qu'ailleurs à des salaires intermédiaires et élevés, mais elle produit aussi une segmentation par le sexe très forte. Nous pouvons illustrer ceci, par exemple, par le constat que 48 % des hommes et seulement 15 % des femmes employé-e-s dans la finance ont accès à des hauts salaires – Tableau 15, Chapitre 3.

- En fin, nous avons un groupe de secteurs que nous avons nommé précarisés, du fait de la forte concentration des bas salaires et des relations d'emploi instables. En effet, plus de 27 % des hommes et environ 34 % des femmes en Rhône-Alpes ont leur emploi principale dans le commerce, les services opérationnelles, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Nous avons dans tous ces secteurs des segments très importantes de femmes ayant des faibles perspectives de carrière salariale ascendante et même de permanence interne au secteur. Ces secteurs ont tous une présence importante de jeunes dans les relations d'emploi :
 - C'est dans le commerce que la segmentation par le sexe est la plus forte et que les femmes sont clairement plus présentes que les hommes dans les catégories de bas salaires.
 - Dans les services opérationnelles les hommes sont majoritaires avec deux tiers de ceux-ci dans des bas salaires, contre trois quarts des femmes.
 - Pour continuer avec les « jeunes secteurs », nous avons encore plus de précarité de l'emploi – bas salaires et instabilité – dans l'hôtellerie-restauration, avec plus de trois quarts des hommes et 88 % des femmes concentré-e-s dans des bas salaires.
 - A cela s'ajoutent les femmes dites « invisibles » des services à la personne. Malgré l'exclusion d'au moins 4/5 des salariées du secteur de notre base de données, nous avons pu constater, sur la partie se réalisant par des intermédiaires prestataires, la forte concentration des femmes avec des bas salaires, ce qui est structurant d'un secteur clé dans le terrain de compréhension de notre objet d'étude¹²⁶.

¹²⁶ Une économie politique des affects (Citton et Lordon, 2008) a trouvé dans l'externalisation des activités domestiques un terrain fertile pour des emplois précaires (Jany-Catrice et Puissant, 2010), de plus en plus fondés sur la servitude (Gorz, 1988 ; Moruno, 2015) et la subordination de la vie humain, notamment des femmes, aux besoins des marchés et de rentabilité du capital (Morini, 2014 ; Orozco, 2014).

4 – Pour finir nous avons pu constater que l'évolution des effectifs montre un effet de recomposition sectorielle des relations salariales :

- Ceci se traduit à la fois par un déclin continu des industries agricoles et des industries lourdes, autant que par l'augmentation très importante de personnes employées dans la construction et les services, qui sont des secteurs où la segmentation par l'âge et par le sexe s'intensifient dans notre courte période d'observation entre 1999 et 2007.
- Ce processus s'opère depuis des décennies en France et un peu partout en Europe et nous avons pu remarquer ses contours plus précis dans les relations salariales en Rhône-Alpes.
- Si nous avons un effet de substitution entre les industries analysées et la construction – moins 26 500 et plus 28 000 dans notre période, respectivement –, ce qui touche en priorité les jeunes hommes, nous avons pu repérer que l'augmentation des emplois dans les services ne peut pas, elle, être analysée comme un champs homogène. Nous l'avons également décomposée, tout comme dans l'ensemble précédent de constats :
 - D'un côté nous avons le 11 000 hommes et 65 000 femmes de plus dans les services traditionnels – assez renouvelés, comme dans les cas de la santé-action sociale–, ce qui délimite un espace de stabilisation et des perspectives d'emploi permanent à salaire ascendant pour des parties une part considérable de salarié-e-s.
 - De l'autre, nous avons 50 000 emplois de plus dans la finance-connaissance, ce qui implique une segmentation par l'âge et par le sexe renforcée, au regard des inégalités internes très marquées dans ces secteurs.
 - Nous avons aussi presque 115 000 emplois de plus dans les secteurs précarisés, qui tendent à se féminiser davantage – sauf les services opérationnelles–, ce qui implique des bas salaires et des relations d'emploi instables comme norme dominante. Dans une bonne partie de ces secteurs il y a aussi aussi une prédominance tellement importante des jeunes, que nous pouvons supposer une faible perspective de permanence, de carrière interne au secteur.
- En fin, la relation entre cette recomposition sectorielle des relations salariales et la place des

jeunes dans une bonne partie des secteurs émergentes nous montre que l'emploi des jeunes est « *un bon analyseur des recompositions actuelles de la société salariale* » (Rose, 1998), voire même « *la tête de pont de ces transformations* » (Lefresne, 2006).

Pour finir ce chapitre nous nous sommes consacrés dans la cinquième section à relever divers indicateurs de la mobilité des salarié-e-s, afin d'obtenir un dernier point de vue global sur l'emploi dans la région Rhône-Alpes. Nous avons pu constater que selon la *Déclaration des Mouvements de la Main d'Œuvre* (DMMO), les nouveaux postes enregistrés depuis 1999 dans des entreprises de plus de neuf salarié-e-s sont concentrés notamment dans la construction et les services, avec une prédominance des CDD dans les nouveaux postes, d'autant plus lorsqu'ils sont occupés par des femmes (DRTEFP, 2008). Alors que les industries et la construction ont des taux de rotation¹²⁷ faibles, ces derniers dépassent 50 % pour les branches du tertiaire. Les services aux particuliers, l'éducation-santé-action sociale et le commerce ont des taux de rotation encore plus élevés que la moyenne des services. Tous secteurs confondus, nous avons constaté une baisse des départs en retraite et des démissions comme cause de sortie (les départs en retraite sont particulièrement fréquents dans l'industrie). À l'inverse, les fins de contrat sont une cause de sortie de plus en plus courante (fin d'un CDD).

Globalement, ce troisième chapitre nous a permis d'établir un ensemble cohérent de constats sur les conditions d'emploi dans la région, ainsi que dans les dix-sept secteurs quantitativement les plus importants. Ce panorama nous a servi de point de départ pour l'analyse détaillée dans le chapitre suivant de l'effet globale de recomposition de l'emploi et des principales activités émergentes comme la construction et les services. En effet, c'est en positionnant les services dans un contexte salarial plus vaste que nous pourrions défendre le constat de l'émergence et de la consolidation d'une économie salariale de services dans la région Rhône-Alpes, ayant comme vecteur principale de recomposition l'entrée des jeunes dans les relations d'emploi.

¹²⁷ Le taux de rotation est la demi-somme des entrées et des sorties d'un poste sur les effectifs totaux du secteur tout au long d'une période.

1.4 – Chapitre 4 : Les secteurs des services les plus importants sont le terrain prioritaire de transformation des relations salariales, avec les jeunes comme vecteur de recomposition

En partant des constats précédents, le quatrième chapitre est consacré à un regard plus détaillé de l'effet substitution entre les industries et la construction dans l'emploi des hommes, ainsi qu'à la féminisation précarisante des relations salariales et à la segmentation renforcée par l'émergence et consolidation des six secteurs de services qui sont – étant exclues les administrations publiques– les plus importantes en volume de salarié-e-s, ainsi que ceux qui connaissent les plus fortes croissances d'effectifs sur notre période d'observation.

Dans un premier temps, nous avons pu valider la comparabilité des données publiées par l'INSEE et notre propre observation des DADS sur le volume des emplois, ce que nous avons testé en adoptant plusieurs points de vue. Pour commencer chaque section du chapitre, nous avons montré les correspondances entre des bases différentes, notamment par rapport au terrain de notre observation : les salarié-e-s en Rhône-Alpes, étant ou non résidant-e-s de la région. Cette comparabilité entre sources est, par contre, assez variable selon les secteurs. Dans les industries, la construction, les services de consultance et assistance et le commerce, les données de la DTEFP (2005) et du PRAO (2010) sont assez comparables avec les DADS, cohérentes selon les différences dans le découpage des salarié-e-s dans chaque source. Cet exercice de mise en relation des bases de données pose plus de complications pour les emplois dans la santé-action sociale – ou la pluriactivité est plus courante–, l'hôtellerie-restauration – avec des emplois saisonniers–, les services opérationnels – avec des fortes rotations – et, surtout, pour les services à la personne – avec un fort degré d'invisibilité des femmes salariées dans les statistiques officielles.

Pour préciser notre étude sur les conditions d'emploi par groupe d'âge dans les secteurs, nous avons commencé par une première section sur les industries mécaniques et la métallurgie, en déclin, et la construction en forte augmentation d'effectifs durant la période de notre étude. Cette observation nous a permis de constater l'existence d'un effet de substitution précarisant des relations salariales des hommes. Ceci se voit notamment sur le flux des nouveaux emplois de jeunes vers le secteur de la construction, au temps d'autant que l'emploi dans les industries est en régression et avec une présence des jeunes en baisse. Effectivement, en plus de la forte évolution des emplois

dans ces secteurs entre 1999 et 2007 – assez équivalents en termes d'effectifs–, nous avons considéré cet effet de substitution de l'industrie par la construction en tenant en compte de la place des jeunes dans chacun de ces secteurs. La place relative des jeunes dans les industries baisse très notablement dans notre période d'observation, et cela dut à la perte d'effectifs et à l'interruption des nouvelles embauches. Au même temps, nous avons pu remarquer la forte présence des jeunes dans la construction – 34 % ont moins de 28 ans, contre 15 à 17 % dans les industries– ce qui se renforce très notablement dans notre courte période d'observation.

Quelles sont les implications pour les conditions d'emploi de cet effet de substitution des emplois industrielles par la construction ? Comme nous l'avons démontré, les employés dans les industries vieillissent, les hommes salariés de plus de 51 ans ayant une palace qui se renforce dans notre période d'observation. En échange, dans la construction nous avons une faible permanence des salariés au-delà des 43 ans, ce qui laisse supposer des carrières plus courtes, en lien avec le caractère physique et dur du métier et aux difficultés progressives des seniors pour rester en activité dans le secteur. Au-delà de la présence très différenciée des groupes d'âge, les industries et la construction peuvent être comparées sur les deux axes des salaires et de la stabilité:

- Si les hauts salaires sont moins courants que dans les industries, les bas salaires touchent la moitié des salariés de la construction, contre 31 et 38 % dans les deux industries analysées. En perspective d'évolution avec l'âge, nous avons pu constater que l'accès à des hauts salaires dans la construction est aussi moins courant que dans les industries. En échange, l'enfermement dans des bas salaires avec l'âge n'est pas courant ni dans les industries ni dans la partie minoritaire des salariés qui restent embauchés dans la construction au-delà des 43 ans.
- La stabilité globale des relations d'emploi étant bien plus élevée dans les industries que dans la construction, les possibilités de stabilisation avec l'âge dans un même poste n'exclue dans les industries que 10 à 15 % des salariés plus âgés, pendant que dans la construction c'est de 23 à 28 % de chaque sous-groupe plus âgé qui ne sont pas stables dans l'année 2007.

Au-delà de notre courte période d'analyse, nous avons pu constater à plusieurs reprises qu'il existe une tendance de plus longue durée de recul quantitatif des rapports d'emploi industriel dans la région (INSEE-Rhône-Alpes, 2010). Depuis les années 1980 ces deux secteurs connaissent en

outre des mutations qualitatives dans l'organisation du travail et de la production (Coriat, 1993 ; Gazier, 2005). Cette tendance, en lien avec des évolutions plus globales de l'économie et de l'emploi, ne nous permet pas de considérer les secteurs industriels comme des citadelles de protection et source d'emplois stables. Nous avons constaté une baisse des salaires horaires, des jeunes de moins en moins nombreux, processus auxquels il faut ajouter aussi la partie de ces branches industrielles qui s'externalise vers les services opérationnels (Coutrot, 1988 ; Michon, 2007), en employant notamment dans leurs entreprises des jeunes de plus en plus précarisés, comme nous l'avons analysé dans la section correspondante aux services opérationnels dans ce chapitre.

Ensuite, dans la deuxième section nous avons abordé les relations d'emploi dans le grand secteur de la santé et l'action sociale. Ce secteur est la source principale d'emploi pour les femmes de la région, c'est aussi un secteur vieillissant avec une présence relative des moins jeunes de 24 à 35 ans en déclin durant notre période. Cette évolution place les femmes de 36 à 51 ans comme le groupe centrale dans les relations d'emploi du secteur. En même temps, la forte augmentation des emplois dans ce secteur, fait gagner de l'incidence aux jeunes femmes de 20 à 23 ans, ce qui en plus se développe par leur concentration croissante dans des bas salaires, au regard de l'évolution récente entre 1999 et 2007. Ce secteur reste quand même une source d'emploi importante pour les jeunes femmes, en employant plus de 16 % de celles de cette tranche d'âge. Ceci nous montre une porte d'entrée dans les relations salariales avec plus d'accès à des salaires intermédiaires selon l'âge avançant que dans d'autres occupations féminisées, tel que le commerce ou d'autres services.

Effectivement, que la santé-action sociale donne moins accès à des hauts salaires en 2007 qu'en 1999. Et même si l'accès à des salaires de 10 à 15 euros dans les catégories d'âge plus avancés est important, l'enfermement dans des basses rémunérations touche toujours 43 % des groupes majoritaires des femmes – celles de 44 à 51 ans. Par contre, même si la stabilité baisse légèrement durant notre période, la permanence dans un poste tout au long de l'année n'exclut que 14 à 19 % des femmes plus âgées salariées dans le secteur. Ce secteur, plus segmenté dans les salaires, donne pour les femmes une perspective de stabilisation sur un poste plus importante que dans d'autres secteurs de services.

La prolifération et les mutations de l'emploi dans ce secteur, ainsi que celui des services à la personne, est en lien avec le vieillissement de la population et l'externalisation croissante des activités reproductives, d'attention et d'accompagnement aux personnes âgées ou avec des besoins spécifiques de prise en charge. Ces activités se détachent de plus en plus du cadre familial et les

besoins sont satisfaits par des acteurs publics décentralisés, ainsi que par des associations (Puissant, 2010) et des entreprises marchandes du social. Certains segments non négligeables d'activité salariée dans la santé-action sociale sont régulés par des conventions collectives et des statuts professionnels protégés (Caroli et Gautié, 2009).

Dans la troisième section, nous avons continué notre étude des relations d'emploi dans certains secteurs par les activités de consultance et d'assistance – entreprises fournisseurs de services spécialisées dans les domaines de l'informatique, conseils juridiques, comptables ou de gestion, architecture, ingénierie, contrôle et analyse et publicité. Nous avons analysé un des secteurs qui, avec la finance, montre la segmentation par le sexe la plus forte dans les inégalités salariales. Fondeur (2013) explique que les femmes sont souvent reléguées aux fonctions de support, notamment la gestion des « ressources humaines » et les tâches administratives, ce qui, avec l'âge, explique en grande partie la distribution très inégale des salaires dans ce secteur.

Effectivement, le secteur de la consultance-assistance se caractérise par des salaires élevés et des taux de stabilité au-dessus de la moyenne de l'emploi rhônalpin. Ce secteur est en forte émergence dans la région, avec 40 500 emplois de plus dans notre période. Ce processus est cohérent avec l'objectif des dirigeants européens de construire une économie de la connaissance, et qui fait référence pour le modèle de développement français. Plus qu'une branche à part, les services de consultance et d'assistance partent d'une externalisation depuis les unités de production de biens et services. Dans des rapports de production de plus en plus complexes et globalement interconnectés, l'économie de la connaissance ou *capitalisme cognitif* émerge comme une branche centrale des économies européennes contemporaines (Fumagalli, 2010). Laisant à part des activités de conception-recherche-développement, soumises à des logiques institutionnelles diverses (Zubiri-Rey, 2012b), la branche des services de consultance et d'assistance est composée d'échelles d'activité et des postes consacrés à la réflexion, au traitement ainsi qu'à la mise à disposition des informations, à la résolution technique de problèmes et à la construction des cadres communicationnels et relationnels dans l'organisation de la production. Les salarié-e-s doivent être suffisamment spécialisés pour fournir des outils opérationnels pour la prise de décisions des entreprises. Le lien avec l'industrie est à prendre en compte, même s'il se passe d'avantage du côté des activités à haute valeur ajoutée et moins précaires dans leurs conditions d'emploi.

Notre analyse des conditions d'emploi dans ce secteur nous a permis de conclure que les activités de consultance et d'assistance sont surtout une source d'emplois pour les *moins jeunes*

entre 24 et 39 ans. Les jeunes femmes de 20 à 28 ans ayant pour grande majorité dans des bas salaires – et de façon croissante depuis 1999–, nous avons pu constater que la moitié des jeunes hommes de cette âge ont une meilleure situation. Ceci montre une segmentation par le sexe qui, à la différence d'autres activités dans lesquelles les jeunes sont tous et toutes uni-e-s par la précarité, est présente dès l'entrée des salarié-e-s dans le secteur. Nous remarquons ensuite, que les tranches salariales intermédiaires ou élevées sont occupées de manière croissante par les tranches d'âge plus élevées. Ceci est à la base d'inégalités internes fortes entre les hommes et les femmes, comme nous l'avons remarqué dans notre observation. En effet, si les hommes sont le plus nombreux à avoir des salaires de 20 à 25 euros l'heure, les femmes sont le plus représentées dans les tranches de 7 à 8,5 euros l'heure. Plus largement, nous avons 40 % des hommes à avoir des hauts salaires – plus de 15 euros l'heure –, contre 27 % des femmes. À l'inverse, 45 % des femmes touchent moins de 10 euros l'heure en 2007, contre 25 % des hommes, pratiquement tous des jeunes.

Globalement, nous pouvons dire que si pour les hommes la perspective d'atteindre des hauts salaires – ou à d'autres formes d'association au capital non observables dans notre base– avec l'âge existe, les femmes restent dans des tranches à salaires bas et intermédiaires avec l'âge. Nous pouvons conclure de ces observations que les femmes, malgré de meilleures conditions d'emploi dans les services de consultance et d'assistance par rapport aux autres services, sont dans une position subordonnée qui s'observe clairement dans les salaires. L'ensemble des données concernant les relations d'emploi dans les services de consultance-assistance nous permettent de tirer deux conclusions principales. D'un côté c'est un secteur associé à un certain statut professionnel et avec une part considérable des employé-e-s ayant des rémunérations horaires intermédiaires ou élevées. Par contre il s'agit d'un des secteurs les plus inégalitaires entre les hommes et les femmes, avec un renforcement de la segmentation par l'âge le plus remarquable.

Dans la quatrième section, nous avons analysé les deux grandes zones de la précarisation de l'emploi, autant pour l'ensemble des économies salariales de services que sur notre terrain d'étude – Rhône-Alpes – et que sur notre période d'observation. En effet, le commerce et les services opérationnelles concentrent plusieurs aspects : la forte centralité des jeunes dans les relations d'emploi en 2007 liée à l'augmentation d'effectifs depuis 1999 est très remarquable dans ces deux secteurs. Ces sont aussi les deux secteurs qui génèrent des bas salaires assez généralisés. Ceci exclue les hommes du commerce, certains d'entre eux ayant des rémunérations horaires plus élevées. En plus, nous avons pu voir aussi que ces deux secteurs sont centraux dans l'emploi des

jeunes, en constituant – avec l'hôtellerie-restauration, la construction pour les hommes et la santé-action sociale pour les femmes – les zones principales d'insertion des nouvelles générations dans les relations salariales.

Dans un premier temps, nous avons concentré notre regard sur le commerce, secteur qui emploie le plus de personnes dans l'économie rhônalpine. Il est en forte progression sur notre période d'observation – 16 240 hommes et 23 682 femmes de plus en 2007, par rapport à 1999. Lié à la distribution, maintenance et réparation, ce secteur est connecté étroitement à toutes les autres branches de l'économie. La prolifération d'un modèle commercial plus globalisé et contrôlé par des grandes firmes de la distribution, affaiblit les capacités de négociation des salarié-e-s, affaiblit les capacités de négociation des salarié-e-s (Lamotte et al., 2002) et implique un ajustement à la baisse des salaires et une flexibilisation croissante des conditions d'embauche (FECOHT-CCOO, 2007). Cette dernière est liée autant à la prise de poids des grosses entreprises dans le secteur, qu'à la disparition permanente des petites et moyennes unités de distribution, qui est due à une concurrence accrue et à la difficulté de rester compétitif dans la variété, la qualité et le prix des produits.

Le secteur du commerce est très hétérogène. Même si la commercialisation et la réparation des automobiles n'a pas été prise en compte dans notre observation des DADS, les entreprises du commerce – gros, détail et réparations– sont le principal moteur de l'emploi en Rhône-Alpes, ainsi que dans une bonne partie des économies salariales de services européennes. Notre regard au détail de la distribution des salaires, par groupes d'âge et par sexe, nous a permis de constater dans le commerce une forte majorité des jeunes de 20 à 27 ans, les femmes étant les plus nombreuses dans les relations d'emploi du secteur. La forte augmentation d'effectifs dans le commerce est liée à un renforcement de la place des jeunes femmes, notamment de 20 à 23 ans. En effet 23 % des femmes de cette tranche d'âge ayant un emploi sont salariées dans le commerce. En temps de cette évolution, les jeunes femmes de 28 à 31 ans ont une perte d'importance relative. En plus, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes et entre les groupes d'âge se renforcent durant notre période. Si d'un côté nous avons une augmentation de la concentration des jeunes hommes et femmes ayant des bas salaires de moins de 10 euros l'heure, nous avons aussi un enfermement croissant dans des bas salaires pour les femmes avec l'âge. Par exemple, 68 % des femmes de 44 à 48 ans sont dans des bas salaires, contre 36 % des hommes. Dans le même sens, 29 % des hommes dans ce tranche d'âge ont des rémunérations nettes de plus de 15 euros l'heure, contre 5 % des femmes.

En échange, nous avons dans le commerce, un peu comme partout ailleurs, une baisse de l'incidence des très bas salaires en dessous de 7 euros l'heure, au temps que la tranche suivante de moins de 8,5 euros l'heure se consolide comme la norme dominante pour les femmes salariées du secteur. Comme nous l'avons vu, l'incidence des bas salaires est bien moins élevée pour les hommes plus âgés. Enfin, nous avons pu observer les données sur la stabilité de l'emploi, ce qui nous montre que les femmes ont moins de permanence de l'emploi pour un même poste tout au long de l'année que les hommes. Si les jeunes hommes et femmes sont instables un peu comme dans la moyenne régionale de ces tranches d'âge – de 49 à 88 % pour les sous-groupes en dessous des 28 ans –, la stabilisation sur un poste exclut toujours de 20 à 25 % des salarié-e-s plus âgé-e-s, les taux de stabilité des hommes étant en augmentation pour notre période d'observation. Tous ces constats nous ont permis de comprendre le commerce comme un secteur clé dans la recomposition de l'emploi rhônalpin, avec l'incidence croissante dans l'emploi des jeunes, des perspectives assez larges d'enfermement dans des bas salaires et des segments importants d'instabilité des postes, notamment pour les femmes.

En suite, nous avons pu observer le secteur des services opérationnels, avec une très forte présence quantitative des jeunes, des relations d'emploi très instables et des faibles salaires horaires comme norme dominante. Cette branche de l'économie – employant 11,6 % des hommes et 8,6 % des femmes salarié-e-s de la région – est liée à l'externalisation et à la sous-traitance des activités de services. Ce processus de décomposition verticale de la production implique que l'entreprise-client se désengage des conditions d'emploi des travailleurs de l'entreprise-prestataire, en exerçant une pression à la baisse des coûts pour avoir accès à des commandes (Michon, 2007). Cette complexification des relations capital-travail tire vers le bas les conditions salariales et les rend plus flexibles (Boltanski et Chiapello, 1999), les jeunes étant le segment de la population le plus vulnérable face à une précarisation généralisée des modes de contractualisation des emplois.

Dans notre observation des DADS, nous avons pu constater la place centrale des jeunes dans les services opérationnelles, ce qui est encore plus marqué pour les hommes de 20 à 27 ans, qui occupent une place centrale dans l'emploi du secteur. Cette faible permanence avec l'âge des salarié-e-s des services opérationnels nous permet de parler d'un « secteur de passage », notamment par l'internalisation dans l'activité d'origine ou commendaire de ces services. Il faut remarquer que 23 % des jeunes hommes salariés de 20 à 23 ans sont dans ce secteur sous-traitant. Dans la distribution de salaires horaires, nous avons constaté que ce secteur générerait de très bas salaires. En

effet plus de 50 % des jeunes salarié-es ont des rémunérations en dessous de 8,5 euros l'heure, on constate aussi un enfermement dans des bas salaires horaires : 54 % des hommes et 73 % des femmes de 40 à 43 ans restent à des salaires de moins de 10 euros l'heure.

Plus largement, l'existence des très bas salaires de moins de 7 euros recule aussi dans ce cas là, mais sont remplacés par des bas salaires qui deviennent, nous l'avons vu, la norme dominante du secteur, notamment pour les femmes. À l'opposé, les hauts salaires perdent de l'importance dans les services opérationnels, étant restreints à environ 5 % des hommes et des femmes du secteur. D'un autre côté nous avons pu constater aussi un secteur très instable pour la permanence sur un même poste tout au long de l'année. Si l'emploi instable est presque total pour les jeunes, l'enfermement dans cette condition avec l'âge est toujours le cas pour environ de 55 à 65 % des hommes, et de 50 à 60 % des femmes, parmi tous les groupes plus âgés des salarié-e-s de ce secteur dans la région. Globalement, nous sommes devant un des zones les plus nettes et quantitativement importante de la précarisation de l'emploi dans les économies salariales de services, étant en permanente augmentation d'effectifs et comportant une condition salariale très concurrentielle et sans perspective d'amélioration.

Pour finir avec cette approche sectorielle, nous avons consacré une cinquième section aux deux autres zones principales – même si quantitativement elles sont moins importantes que les deux précédents – de la précarisation des relations salariales : l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Ces deux secteurs de l'économie rhônalpine sont à l'origine des conditions d'emploi les plus précaires. Avec des fortes augmentations d'effectifs dans la période d'observation, ils laissent entrevoir toute les deux une présence majoritaire des jeunes de moins de 28 ans, majorité la plus notable de toute l'économie de la région. Au regard de la faible présence des personnes d'âges intermédiaires et plus âgées dans leurs relations d'emploi, nous pouvons les considérer aussi comme des « secteurs de passage ». Cet effet est plus marqué pour les hommes que pour les femmes, ces dernières restant un peu plus embauchées dans des âges plus avancées. Sans pouvoir indiquer avec exactitude quelles sont les voies de réorientation de ces salarié-e-s après la jeunesse, nous pouvons être sûrs qu'ils ne feront pas de longs parcours, et surtout pas ascendantes en termes de salaires, au sein de ces secteurs. Nous avons pour ce secteur la catégorie « voie sans issue », étant donné le changement de secteur après la jeunesse pour une bonne partie des salarié-e-s. Les constats faits sur ces deux secteurs, remettent en question les mécanismes traditionnels de construction des trajectoires d'emploi au sein d'une même entreprise ou de branche. Ils permettent aussi de valider à

l'échelle sectorielle toutes nos hypothèses générales sur notre objet d'étude, et ceci de la façon la plus claire et évidente par rapport aux activités précédentes. Ces secteurs composent les terrains prioritaires de la recomposition précarisante des relations salariales.

Pour ce qui concerne l'hôtellerie-restauration, son émergence en France depuis les années 1980 (Gadrey, 2002), ainsi que dans l'économie rhônalpine – 20 024 personnes de plus durant notre période ayant leur emploi principal dans le secteur –, est en partie liée à la prolifération des activités touristiques, tant dans les villes que dans les milieux ruraux et montagneux un peu partout dans les Alpes. Avec presque 50 % des salarié-e-s ayant moins de 28 ans – et de 20 et 23 ans comme groupe d'âge principal –, nos observations laissent apparaître un secteur avec des emplois mal rémunérés et très instables. Cette concentration des jeunes dans l'hôtellerie-restauration, même si elle est un peu en baisse dans notre terrain et notre période d'observation, est par contre à la hausse en France depuis les années 1980 (Jany-Catrice, 2004) . Il faudrait ajouter, au-delà de nos données, que ce secteur se développe dans un contexte d'intermittence dans l'emploi, lié à son caractère saisonnier, aux irrégularités de la demande et à des parts non négligeables de postes en dehors des cadres stables de régulation et de représentation des travailleurs, travail au noir compris (Michelluti et Juyaux, en Lamotte et Massit, 2010). En plus de cette mobilité externe – entre entreprises et avec des interruptions donnant des périodes de chômage (Amossé, 2003), il faudrait compter aussi, pour une partie des salarié-e-s, le passage – notamment après la jeunesse – à des statuts non-salariaux – de gérant-e à son compte, pour exemple –, ce qui amène à des longues journées de travail, au tour de 60 heures par semaine en moyenne (Jany-Catrice, 2004) .

En se concentrant sur les salarié-e-s, l'observation détaillée des DADS du secteur de l'hôtellerie-restauration nous permet de constater une forte précarisation des conditions d'emploi, qui concernent la grande majorité des employé-e-s ayant des bas salaires. Effectivement, en 2007, 77 % des hommes – plus 7 points pourcentage depuis 1999 – et 88 % des femmes – plus 16 % – ont des salaires de moins de 10 euros l'heure. À l'opposé, il n'y a que 5 % des hommes et 2 % des femmes qui ont des rémunérations nettes au-delà de 15 euros l'heure, les tranches ayant des hauts salaires étant en baisse. En plus d'une majorité de jeunes ayant des salaires très bas – moins de 8,5 euros l'heure –, ces constats nous dévoilent un enfermement durable et presque total dans des bas salaires pour les employé-e-s plus âgé-e-s.

La tranche des salarié-e-s ayant moins de 7 euros perd de l'importance, remplacée par celle pour des salaires immédiatement supérieur. L'hôtellerie et la restauration composent un secteur de

plus en plus précaire, employant principalement des jeunes et avec des relations salariales les plus instables de toute l'économie de la région. En effet, en plus des deux tiers des jeunes salarié-e-s qui ne sont pas dans le même poste tout au long de l'année, environ 30 à 40 % des plus âgé-e-s restant embauché-e-s dans le secteur persistent dans cette condition instable.

En fin, nous avons le secteur avec le plus de concentration des jeunes et le plus féminisée de l'économie rhônalpine : les services à la personne. Jany-Catrice et Puissant (2010: 5-6) expliquent l'effet émergente de ces activités dans l'externalisation des tâches domestiques vers le marché, en clarifiant les différents approches qui amènent à une comptabilisation très variable des effectifs. Notre base de données des DADS étant centrée sur ces activités passant par des entreprises ou institutions intermédiaires – le *gré-à-gré* est exclus –, nous n'avons qu'une photo très partielle des enjeux sur l'emploi du secteur. Aussi Gorz (1988) que Perrat et Puissant (2009) pointent les services à la personne comme le secteur où la conception de « rendre service » est la plus claire, ce qui nous donne un terrain central des *économies de la servitude* contemporaines – concept actualisé par l'économiste féministe Orozco (2014) et par Moruno (2015 : 87-106). Pour finir, Morini (2014) montre l'importance analytique de la féminisation du secteur, dans une approche du *capitalisme des affects* (Citton et Lordon, 2008), ce qui s'inspire du travail des femmes en dehors du marché pour promouvoir des normes salariales fondées sur « *l'exploitation intensive des qualités et des savoirs individualisés* ». Cette approche cherche un processus de « *déconstruction du salariat par le bénévolat* » (Perrat et Puissant, 2009) ce qui élargit le champ de la marchandisation des relations sociales et précarise la condition salariale dans un modèle beaucoup plus instable et moins rémunéré qu'ailleurs.

En effet, notre observation des DADS nous montre que seulement 1,6 % des femmes sont salariées dans les services à la personne, nous sommes donc limités à cette partie plus visible du secteur se passant par une intermédiation. Si nous suivons Jalmain (2008) et Puissant (2010) nous avons en Rhône-Alpes environ 100 000 salarié-e-s dans ce secteur – *gré-à-gré* inclus –, ce qui implique environ 7,2 % des femmes de la région en emploi ayant son activité principale dans les services à la personne. Ce problème d'observation nous amène à parler des femmes dites « invisibles », ce qui en plus est augmenté par les relations de travail au noir, sans aucun enregistrement administratif possible, assez courant dans ce secteur. En plus de la forte féminisation constatée dans notre étude, nous avons aussi un secteur avec plus de 50 % des femmes ayant moins de 28 ans en 2007. Depuis 1999, nous avons vu cette centralité des jeunes s'agrandir, avec la tranche

des femmes de 29 à 39 ans ayant une pert de poids dans les relations salariales du secteur.

En ce qui concerne les salaires horaires nets, nous avons constaté que les bas salaires sont la seule possibilité pour les femmes des services à la personne, fait qui se renforce durant notre période avec la perte d'importance des tranches intermédiaires, jusqu'à n'être plus qu'une exception en 2007. De plus, les salaires de moins de 7 euros l'heure étant la norme pour toutes les jeunes de moins de 20 ans, ceux entre 7 et 8,5 euros l'heure sont fréquents pour certaines femmes plus âgées, ne passant à des salaires plus élevées que des segments minoritaires des femmes restant salariées dans les services à la personne après la jeunesse. En conséquence, même si les plus bas salaires de moins de 7 euros perdent aussi de l'importance relative, nous sommes devant un secteur très féminisés et avec des jeunes comme groupe dominant, ne donnant ni des perspectives larges d'emploi permanent ni, et surtout pas, de progressions ascendantes de salaire avec l'âge. Du côté de la stabilité, par contre, nous avons sur cette partie restreinte des services à la personne se passant pas des intermédiaires, une possibilité de stabilisation sur un même poste après la jeunesse. Ceci est le cas pour une partie importante des femmes restant embauchées dans ce secteur à des âges plus élevées.

En synthèse, dans ce chapitre nous avons constaté un effet de substitution précarisant dans le déclin des industries et la montée des hommes embauchés dans la construction. En plus, nous avons pu constater l'émergence de forts segments de précarisation, notamment dans le commerce, les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Nous avons remarqué aussi des inégalités salariales par sexe et entre strates de salarié-e-s très marquées dans certains secteurs, les plus importantes en termes d'effectifs étant la consultance-assistance et le commerce. Nous avons aussi observé les segments d'employé-e-s de services plus protégé-e-s par des conventions collectives, normalement en lien avec l'existence des progressions de salaire et de la stabilisation dans l'emploi avec l'âge – ce qui est le cas pour des segments considérables des hommes dans le commerce et, notamment, pour le secteur de la santé-action sociale, avec une majorité des femmes. Tous ces constats du quatrième chapitre permettent la construction d'indicateurs et analyses sur notre objet d'étude. Il reste à revoir et valider les hypothèses de départ de cette thèse – nos constats de la deuxième partie étant l'aspect principal de notre argumentaire–, ainsi que certains aspects qui peuvent être mis en relation avec les observations sur la France du deuxième chapitre.

2 – Validation des hypothèses

Nous avons développé notre argumentaire pour tester nos hypothèses de départ, telles que nous les avons présentées dans l'introduction. Dans cette section, nous allons montrer la validation de ces quatre hypothèses, par une présentation synthétique des points concrets de notre étude.

Première hypothèse : Dans une période de stagnation des salaires, l'emploi des jeunes se précarise par la multiplication des bas salaires, l'instabilité des postes et la faible perspective de carrière interne au secteur

Les études sur les salaires en France montrent l'existence d'une « modération salariale » dans les dernières décennies. Si la masse salariale par rapport au PIB est en baisse dans les années 1980 et 1990, elle se stabilise dans la période de notre observation principale entre 1999 et 2007 (INSEE, 1987 ; Sylvain, 2008). Cette « déflation salariale » de longue durée résulte en premier lieu de l'augmentation de la part des revenus des capitalistes (Sapir, 2009 ; Husson, 2012). De plus, au sein du *salariat*, l'augmentation des rémunérations des cadres, des employés de la finance et, plus largement, des 10 % et surtout de 1 % des salarié-e-s est la cause principale de cette faible évolution des salaires moyens globaux (Cotis, 2009 ; Cette et Sylvain, 2009). Alors que les hauts salaires augmentent dans le secteur de la finance, des activités juridiques et comptables, et pour les cadres du commerce de gros, ainsi que pour d'autres agents de l'information et communication, nous avons constaté une baisse des revenus directs pour une partie importante des salarié-e-s de 1990 à 2008, notamment pour les employé-e-s dans le secteur des services (Amar et al., 2011).

Ce processus est aussi accompagnée par le déclassement croissant de l'emploi, c'est à dire le fait que les employé-e-s présentent un niveau de diplôme « *supérieur à celui réellement nécessaire à l'exécution de son travail* » (Green, 2000 ; Lizé, 2005). Dans leurs différentes analyses et interprétations du déclassement, Forgeot et al. (1997), Gautié et al. (2000), Dupray et al. (2004), Lemistre (2006), Guillemard et al. (2007) et Lizé et al. (2009a ; 2009b) arrivent à des conclusions précis mais diverses sur cette évolution des relations salariales depuis les années 1990.

Concernant la situation des jeunes, les études en France que nous avons utilisées montrent que le taux d'emploi des jeunes a été en baisse de 1975 à 1995, pour y rester ensuite stable pour les hommes et croissant pour les jeunes femmes de 1995 à 2008 (Minni, 2009). Dans ce sens, Rose (1998) montre le passage de 3,8 millions des jeunes salarié-e-s en 1975, contre 1,8 millions en 1997. Cette diminution de la présence des jeunes dans l'emploi est liée aux forts taux de scolarisation et d'accès à des formations après 18 ans (Foundeur, 1999). Ce processus est en régression de 2000 à 2007, au regard de l'accès de plus de jeunes à l'emploi dans la période de croissance qu'est au cœur de notre étude (Damon et al., 2007). Enfin, il faut également noter dans cette même période la réduction du chômage par rapport aux périodes précédentes (OCDE, 2010, Helleringer, 2010) et l'augmentation des formes atypiques d'emploi – CDD, intérim, saisonniers, en alternance... –, qui touche considérablement les jeunes – 18 % en 1975, contre 50 % en 2006 (Boutreaux et al., 2010).

En ce qui concerne la région Rhône-Alpes, nous avons pu observer une baisse du nombre d'« élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés », de 46 500 entre 1999 et 2007 (INSEE, 2009c). Celle-ci s'accompagne d'une augmentation globale du niveau de formation de l'ensemble des salarié-e-s, ainsi que de la part des CSP intermédiaires et élevées de l'ensemble de la force de travail de la région (PRAO, 2010). Ces constats paraissent contradictoires avec ce que nous avons pu observer dans les DADS. Par contre, d'autres études montrent que 22 % de l'emploi des jeunes sont en intérimaire et 39 % en temps partiel – ce qui a une incidence sur les salaires totaux qui n'est pas observable dans notre analyse concernant des salaires horaires. Cet élément explique l'augmentation de l'écart salarial entre les employé-e-s de moins de 25 ans et ceux de plus de 50 ans (Bonnet, 2006).

En effet, nous avons pu constater dans nos observations sur les DADS une stagnation des salaires horaires médians et quartiles pour une bonne partie des groupes étudiés, avec certaines exceptions déjà notées dans la synthèse de la section précédente. Si les salaires horaires moyens progressent, nous pouvons voir par contre leur diminution pour une bonne partie des jeunes de moins de 24 ans. Cette observation concerne pourtant une période de création nette d'emplois, qui a eu une forte incidence sur la présence croissante de ces jeunes hommes et femmes de moins de 24 ans dans les relations salariales. Cette augmentation s'effectue au détriment des groupes de 28 à 35 ans qui, notamment pour les hommes, ont une présence nettement réduite dans les relations salariales dans cette période – on compte presque 7 000 femmes et 26 000 hommes de moins

(Tableaux 1 et 2)–, notamment pour des évolutions démographiques dans ce sens.

La précarisation de l'emploi des jeunes apparaît aussi par une analyse plus fine de la distribution des tranches de salaires. Elle montre une augmentation depuis 1999 de la part des jeunes de moins de 24 ans qui touchent des salaires de moins de 10 euros l'heure, pour arriver en 2007 à 85 % des hommes et presque 92 % des jeunes femmes. De même, nous observons une forte instabilité des relations salariales des jeunes, sans changement remarquables dans notre période. Cette faible évolution des taux de stabilité est généralisable à d'autres groupes plus âgés, à l'exception des moins jeunes hommes et femmes de 28 à 35 ans. En effet, la déstabilisation la plus importante dans notre période est pour ces groupes d'âge, au temps que nous constatons que l'augmentation du volume des interruptions de contrat au sein de l'année est fortement concentré sur les bas salaires – Tableaux 5 et 6.

En fin, la validation de l'hypothèse de précarisation de l'emploi des jeunes est plus explicite dans presque toutes les analyses sectorielles que nous avons pu réaliser – sauf dans la consultance-assistance. Nos observations nous montrent une dégradation de la condition salariale des jeunes dans le secteur de la construction – qui emploie de plus en plus de jeunes–, alors que le taux des jeunes perd de l'importance dans le secteur industriel. Le même constat est fait pour les jeunes femmes dans la santé-action sociale et dans le commerce, où les femmes sont majoritaires. Enfin, l'observation la plus nette de la précarisation de l'emploi des jeunes se situe dans le secteur des services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne, activités émergentes dans l'emploi de la région où la présence des jeunes est forte et croissante. Cette recomposition à la fois sectorielle et générationnelle de l'emploi sera utilisé pour valider la prochaine hypothèse.

Deuxième hypothèse : La précarisation des jeunes est aussi bien conséquence que moteur de la recomposition sectorielle de l'emploi. La concentration des jeunes dans les activités émergentes reproduit des options d'emploi fortement segmentées par le sexe.

Dans un premier temps, nous avons pu constater – par une étude, au-delà de nos observations des DADS, sur l'évolution des relations salariales en France– que nous assistons depuis des décennies à l'émergence des activités de services comme norme de plus en plus généralisée dans l'emploi, ce qui passe par une importance croissante des salarié-e-s dans la population occupée totale. Cette salarisation s'effectue au détriment d'autres statuts d'activité (CERC, 2005 ; Amar et al., 2011). Nous avons pu observer aussi la féminisation de l'emploi comprise dans ce processus (Ruimy, 2009), ceci étant une conséquence logique du déclin des industries manufacturières – largement masculinisées– et de l'émergence de divers services avec une forte présence des femmes dans la composition de la force salariale. Ce processus implique un renforcement de la segmentation par le sexe, ce qui a aussi une composante générationnelle, au regard des inégalités accentuées auxquelles se confrontent les entrant-e-s dans les relations d'emploi depuis la fin des années 1980, par comparaison aux précédentes (Curraize et al., 2004 ; Chauvel, 2010a ; 1998). Ces débuts de carrières – ou entrées de plus en plus précarisées dans les relations salariales – se développent notamment dans les activités de services, puisque c'est dans ceux-ci que les jeunes forment depuis quelques temps de nouvelles cohortes d'employé-e-s (Rosé, 1998 ; Amossé, 2001 ; Minni, 2009).

Cette tertiarisation – où émergence d'une économie de plus en plus orientée vers les services– est aussi constaté en Rhône-Alpes (INSEE, 2009c), et a aussi une forte incidence sur la structuration des métiers et la distribution des CSP à l'échelle des secteurs (PRAO, 2010). Ce processus implique une recomposition sectorielle importante de l'économie rhônalpine, avec des évolutions depuis les années 1980 à la base de centaines de milliers de nouveaux postes dans des « fonctions de production » diverses. Les plus importantes sont l'administration publique – 67 300 emplois de plus dans la période de 1982 à 2006 –, le commerce et la distribution – 120 600 de plus–, la conception-recherche – 107 700 de plus–, la culture-loisirs – 162 700 de plus–, les prestations intellectuelles – 156 600 de plus–, la santé-action sociale – 104 700 de plus– et les services de proximité – 75 500 de plus–, entre autres (INSEE-Rhône-Alpes, 2010) . Nous avons aussi constaté que les services sont une bonne partie des premiers emplois (Bonnet, 2006) et que ce processus est d'autant plus

important dans les principales aires urbaines – Lyon, Grenoble et Saint-Étienne–, dans lesquelles 83 % de ces jeunes de 15 à 29 ans sont résidant-e-s (Bernert, 2010 ; Helleringer, 2010).

Effectivement, dans un deuxième temps de notre rédaction, l'observation des DADS nous a permis de constater les fortes évolutions observées dans la composition du salariat rhônalpin, ce qui particulièrement remarquable dans cette courte période de huit ans, sur laquelle le nombre d'emplois a globalement augmenté dans la région. Si nous avons pu constater que le poids des secteurs structure les relations salariales – les options et les conditions d'emploi sur le territoire–, l'évolution de 1999 à 2007 nous montre une forte recomposition sectorielle qui implique des mutations précises. En effet, le déclin des industries et le vieillissement de leurs employés – notamment des hommes– a une incidence sur l'insertion salariale des jeunes hommes et leur orientation vers la construction – où ils seront moins bien rémunérés et avec des faibles perspectives de carrière– ou d'autres services divers. Certains de ces services émergentes sont cependant parfois mieux rémunérées – remarquons la forte présence des moins jeunes, de 28 à 39 ans, dans la finance ou la consultance-assistance, avec les inégalités entre hommes et femmes les plus fortes–, mais pour le reste les nouveaux emplois masculins dans les services se concentrent dans le commerce, les services opérationnels et l'hôtellerie-restauration.

Dans un sens plus univoque, la concentration croissante des femmes – notamment des plus jeunes– dans les principaux secteurs de la recomposition de l'économie rhônalpine ouvre un vaste champ de dégradation des relations salariales, avec des conditions d'emploi globalement plus précaires – plus instables, moins bien rémunérées– et un manque de pistes d'amélioration pour une bonne partie de la force salariale féminine. La santé-action sociale peut être une exception partielle à cette tendance, ce secteur présentant en partie des conditions d'emploi plus décentes, avec des options d'évolutions pour certaines femmes. Ce secteur – première activité de l'emploi des femmes – présente par contre une faible présence relative des jeunes, même s'ils y restent dans l'absolu quantitativement important-e-s. Pour le reste, les jeunes femmes sont surtout dans le commerce, les services opérationnelles, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne, qui sont les activités avec des processus de précarisation de l'emploi les plus évidents sur notre période. De la même façon, la faible présence des femmes dans des secteurs – en déclin ou non – avec des conditions d'emploi plus décentes – comme les industries ou le transport–, nous montre aussi un facteur de segmentation par le sexe qui se renforce avec le vieillissement de l'emploi dans ces activités et la concentration des jeunes dans d'autres que nous avons ici synthétisé. Cet aspect sera mieux constaté

dans la réponse à la prochaine hypothèse.

En fin, la recomposition sectorielle de l'emploi ayant les jeunes comme force motrice nous montre un dernier aspect à remarquer du côté de la stabilité. En effet, la construction et une bonne partie des services émergentes sont plus instables que l'industrie ou d'autres secteurs avec des évolutions plus modérées. Les administrations publiques et la santé-action sociale étant des exceptions à cette affirmation générale, elles ne remettent pas en cause notre hypothèse parce qu'elles sont des secteurs avec une présence relative des jeunes largement en dessous de la moyenne de la région. En fin, il faut également remarquer l'importance d'un regard dynamique de nos résultats, ce qui, en termes de stabilité, nous montre le caractère déstabilisant de cette recomposition sectorielle, au regard notamment des interruptions d'emploi à la hausse des moins jeunes de 28 à 35 ans. Ceci a aussi été noté dans la discussion de l'hypothèse précédente. Il nous manque encore deux hypothèses, sur l'incidence de la segmentation spécifiquement due à l'âge – troisième – et, en fin, sur les processus d'enfermement dans la précarité au delà de la jeunesse.

Troisième hypothèse : Cette recomposition sectorielle et générationnelle de l'emploi renforce les processus de segmentation par l'âge. Nous avons des secteurs traditionnels vieillissants – avec des conditions plus décentes–, des zones de précarisation, notamment des jeunes, en expansion et, enfin, des secteurs stratégiques un peu moins jeunes et fortement inégalitaires.

Ce processus de recomposition sectorielle et générationnelle de l'emploi implique une mutation dans la détermination des salaires par groupes d'âge, ce qui amène à un renforcement de la segmentation dans cet axe clé des relations salariales. Dans ce sens, Gautié (2002), Bonnet (2006), Chauvel (2006 ; 2010a) et Boutreaux et al. (2010) remarquent une augmentation des inégalités entre les jeunes hommes et femmes et les autres groupes d'âge employés en France, ce qui est un processus qui se renforce depuis la moitié des années 1970. D'autres études permettent de constater l'effet transitoire qu'avait eue la précarité de l'emploi – et notamment les bas salaires– dans des périodes précédentes, par rapport aux années 1990 ou cet effet commence à se développer (Ebaum et al., 1994 ; Ponthieux, 1997). Ce processus a fait augmenter – déjà à cette époque en forte recomposition sectorielle de l'emploi– la part des bas salaires (Concialdi, 2001), en faisant

augmenter l'incidence des postes « périphériques inférieurs » tout au long des années 1980 et 1990 (Valette, 2007). Demailly (2012) remarque aussi le fort lien existant entre les basses rémunérations et le passage par le chômage, les interruptions d'emploi – ou de « transitions » (Schmid et Gazier, 2002) – étant des conditions propices à la dégradation ultérieure des salaires.

Ces observations sur la France concordent parfaitement avec nos constats de la deuxième partie sur l'évolution de l'emploi dans les DADS en Rhône-Alpes. Si le vieillissement des salarié-e-s de la région est associé – nous l'avons dit – à une perte d'importance des moins jeunes groupes d'âge de 24 à 35 ans, nous sommes devant à des conditions démographiques assez propices pour une segmentation croissante entre, d'un côté, la condition salariale des plus jeunes entrant-e-s dans l'emploi et, de l'autre, celle des salarié-e-s seniors, ayant en grand partie – mais pas totalement, nous le verrons en suite – une bonne perspective de finalisation de carrière.

Effectivement, nous avons des salarié-e-s qui vieillissent dans des secteurs mieux rémunéré-e-s et en général plus stables comme les industries, l'eau-gaz-électricité, le transport, l'éducation, la santé-action sociale et les administrations publiques. Dans ces secteurs la part des jeunes est en déclin, laissant aux jeunes entrant-e-s dans l'emploi moins de chances d'avoir accès à ces activités. Ils ont aussi de fortes composantes de métier et des processus de transmission en grand partie interrompus par ce manque de renouvellement générationnel des effectifs. Si, dans la faible présence des jeunes dans l'industrie, nous avons observé un effet de substitution – en lien avec la forte et croissante place des jeunes hommes dans la construction –, dans les services traditionnelles – comme le transport, l'éducation, la santé-action sociale et les administrations publiques – nous avons constaté aussi des conditions d'emploi assez inégalitaires entre sexes et entre les groupes d'âge.

À l'opposé, nous avons des jeunes qui sont présent-e-s – bien au-delà de leur participation globale dans l'emploi – dans des secteurs avec de plus faibles salaires et plus d'interruptions de poste, tels que les industries agricoles, la construction, le commerce, les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne. Toutes ces activités – à l'exception des industries agricoles – sont en progression d'emplois dans notre période, ce qui renforce la participation des jeunes de moins de 24 ou moins de 28 ans dans chacun d'eux. Les industries agricoles sont assez inégalitaires entre les hommes et les femmes et la place majoritaire des jeunes hommes dans la construction est une source de problèmes d'enfermement après la jeunesse, ce que

nous allons valider en réponse à l'hypothèse suivante.

Du côté des quatre services mentionnés – le commerce, les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne –, la forte concentration des jeunes dans les secteurs les plus précaires doit être comprise comme un renforcement de la segmentation par l'âge, dans le sens où les options d'emploi au moment « déterminant » de leur entrée dans les relations salariales sont le facteur principal de discrimination entre générations – ce que Chauvel (1998 ; 2010a) appelle « l'effet cicatrice ». En plus, la distribution des salaires par l'âge dans ces quatre secteurs nous montre des processus de précarisation qui ont les jeunes comme vecteur interne principal, au regard de leur forte concentration dans les bas salaires et dans des relations d'emploi instables comme norme dominante.

En fin, nous avons les secteurs stratégiques du modèle économique émergeant en Rhône-Alpes – et dans une bonne partie des régions les plus développées en Europe, suivant les *Objectifs de Lisbonne* (2000-2010) –, tel que la finance, la recherche-développement et – le plus importante en termes de volume d'emploi – les services de consultance et d'assistance. Ces secteurs ont une faible présence des plus jeunes salarié-e-s mais, à l'exception de la finance, les deux autres donnent une place importante dans leurs relations d'emploi aux moins jeunes salarié-e-s de 28 à 39 ans. Ce secteurs étant source de fortes inégalités internes entre les hommes et les femmes, nous avons constaté aussi la forte segmentation par l'âge, au regard d'une distribution des salaires favorisant largement aux hommes plus âgés, par rapport aux femmes de ces tranches d'âge et aux hommes et femmes plus jeunes embauché-e-s dans ces secteurs. Ces secteurs stratégiques – toujours minoritaires dans la part globale de l'emploi – complètent la structure des relations salariales rhônalpines, ce qui tend vers un renforcement des segmentations diverses – inégalités internes entre des segment distincts des salarié-e-s – et vers une précarisation qui, comme nous allons le vérifier en réponse à la dernière hypothèse, ne concerne pas uniquement les jeunes et « s'étend comme une tache d'huile » à une part croissantes de la condition salariale (Albarracin, 2003). Ce processus implique ainsi un renouvellement progressif mais intégral des relations d'emploi dans leur ensemble (Petit, 2006 ; Lefresne, 2002 ; Rose, 1998) .

Quatrième hypothèse : Enfin, certains salarié-e-s – bien souvent des femmes– restent après la jeunesse durablement enfermés-e-s dans des bas salaires et l'instabilité de l'emploi. C'est la précarité-horizon tout au long de leur (absence de) carrière

Comme nous l'avons déjà constaté, la place des jeunes est centrale dans l'émergence des économies salariales de services, celles-ci étant à la base de relations d'emploi plus précaires et inégalitaires. Les jeunes constituent le groupe principal dans les segments de précarisation des salaires et de déstabilisation de l'emploi. Ces jeunes et *moins jeunes* étant les « *têtes de pont de ces transformations* » intégrales de la condition salariale (Lefresne, 2006), nous avons pu également observer une rupture avec le présupposé – ancré dans l'imaginaire dominant –, qui comprend la précarité en début de la vie active comme transitoire – la *précarité-transition* –, avec des évolutions ultérieures vers des *marchés internes* qui stabilisent et rendent l'emploi plus rémunérateur avec l'âge (Lemistre, 2003). C'est ce que certaines études sectorielles ont appelé, par opposition, la *précarité-horizon* (PECRESS, 2010).

En effet, à l'époque observée par Lefresne (2002) – période précédant notre observation – une érosion des *marchés internes* – ou progressions de statut et de salaire avec l'âge plus ou moins automatiques et généralisées –, Amossé (2001) relève l'augmentation de salarié-e-s plus âgé-e-s n'étant pas toute l'année au même poste et, notamment en 2006 et 2007, les taux de rotation – mesurant les flux d'entrées et de sorties dans l'emploi – sont fortement à la hausse (Dares, 2010). Même si Briard (2006) avait déjà démontré, pour des générations précédentes, l'existence de larges parties des salarié-e-s ayant des parcours courts ou avec des intermittences¹²⁸, ce processus de précarisation s'étend pour les jeunes d'aujourd'hui de façon encore plus claire que pour ceux et celles des années 1990. C'est ce que Rigaudiat (2005) et Chauvel (2006) appellent « l'ascenseur sociale en panne », qui vient dégrader sans retour la condition salariale de larges parties de la classe travailleuse (Delaveau, 2009 ; Askenazy et al., 2013). Dans un regard longitudinal, de multiples études montrent aussi des effets d'enfermement croissants dans des CDD et dans de bas salaires (Eckert et al, 2007 ; Amossé, Petit et al., 2011a), ainsi que des liens de moins en moins évidents entre l'ancienneté – avec des faibles évolutions moyennes (Auer et Gazier, 2006) mais avec une distribution plus polarisée (Valette, 2007) – et la stabilité de l'emploi (IRES, 2005).

¹²⁸ Les études de Briard (2006) en France montrent que 30% des salarié-e-s né-e-s entre 1935 et 1960 – étant à la retraite en 2006 – ont eu des carrières salariales courtes et que 26% ont eu des carrières précaires, ce qui vient appuyer cette constatation d'enfermement dans la précarité et nous permet de la situer dans un contexte qui va au-delà de notre courte période d'observation.

Si nous partons de la considération du Gautié (2002) et du CERC (2005), qui estime que « *l'ancienneté joue toujours un rôle déterminant sur les salaires* », nos observations globales et à l'échelle des secteurs – fondées sur les DADS en Rhône-Alpes – nous permettent d'affirmer le contraire, au regard des forts processus d'enfermement dans de bas salaires pour des parties importantes des employé-e-s, et cela jusqu'à leur retraite. En effet, si les bas salaires sont la norme presque totale pour les jeunes, ils persistent pour une partie importante des salarié-e-s ne dépassant avec l'âge les 10 euros l'heure nets de salaire– Tableau 7. Toute de suite après la jeunesse, 37 % des hommes et 54 % des femmes de 36 à 39 ans sont toujours dans des bas salaires, condition qui persiste pour 27 % des hommes et 50 % des femmes de 48 à 51 ans et, enfin, pour 25 % des hommes et 47 % des femmes de 56 à 59 ans. En conséquence, nous pouvons affirmer que la progression substantielle de salaire avec l'âge exclut toujours un quart d'hommes, ainsi que presque la moitié des femmes, toute au long de leurs (absence de) carrières. Cet effet d'enfermement dans les bas salaires n'est que légèrement à la baisse dans notre période de croissance, à l'exception des salarié-e-s les plus âgé-e-s, pour qui cet effet se réduit notablement.

Du côté de la stabilité, nous avons déjà remarqué l'importance de la déstabilisation des moins jeunes de 28 à 35 ans, ce que nous pouvons comprendre comme un point de départ de cet enfermement dans la précarité au-delà de la jeunesse. De la même façon, après la forte instabilité des relations salariales des jeunes et moins jeunes, l'observation des groupes plus âgés nous montre aussi environ 20 % de non stables, laissant toujours en dehors de la continuité dans un même poste au moins 1/5 des salarié-e-s. Ce processus peut être fortement mis lien avec un accès de moins en moins courant avec l'âge à des hauts salaires – de plus de 15 euros l'heure–, accès qui bien évidemment est largement plus courant chez les hommes que chez les femmes. Tout ceci en parlant uniquement des salaires horaires, sachant que selon l'INSEE (2009c) le temps partiel est le plus courant chez les femmes de 35 à 44 ans, avec 37% des salariées de ces groupes d'âge employées dans cette condition très précarisante des relations salariales – surtout pour les salaires totaux.

Enfin, nous avons pu observer en détail ce processus d'enfermement dans de bas salaires dans certains des secteurs étudiés. D'un côté, nous avons remarqué l'existence de « secteurs de passage » – notamment la construction, les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne–, ce qui, en l'absence quantitativement importante de salarié-e-s seniors, laisse apparaître des trajectoires d'emploi qui comprennent, de plus en plus, des changements de secteur après les étapes de jeunesse. Cet effet peut renforcer le manque de perspective de progression salariale avec

l'âge, cette progression étant – plus globalement dans les secteurs émergents – parfois observée pour les hommes dans la construction et le commerce, mais étant par contre assez rare chez les femmes du commerce – 68 % de celles de 44 à 48 ans ont des bas salaires, contre 36 % des hommes –, ainsi que chez les hommes et – encore moins – chez les femmes dans les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration et les services à la personne – ces derniers étant en grande majorité des emplois occupés par des femmes. De façon plus modérée, la santé-action sociale montre aussi des parties importantes d'enfermement dans des bas salaires après la jeunesse – 43 % des femmes de 44 à 51 ans en 2007–, alors que cet effet est moins courant dans les services de consultance et d'assistance – cependant plus inégalitaires entre les sexes.

De plus, dans beaucoup d'autres secteurs non analysés en détail par groupes d'âge¹²⁹, les perspectives d'augmentation du salaire horaire et de stabilisation dans l'emploi avec l'âge sont faibles ou inexistantes pour une partie importante des personnes salariées. Nous pouvons considérer que ce problème fait structurellement partie du modèle économique rhônalpin, français et européen, ce modèle étant soumis à des relations de production et d'accumulation capitaliste dans l'ère de la concurrence globale et la casse progressive de conventions collectives héritées d'une autre époque. Cette recomposition des relations salariales – de plus en plus segmentées et avec une précarisation croissante des emplois – est au cœur de la crise qui a débuté en 2008. Ces dernières années les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs et travailleuses sont le point faible du modèle, ce qui implique un blocage macroéconomique de grand ampleur.

¹²⁹ Les graphiques sur les effectifs, les salaires horaires et la stabilité – par groupe d'âge et de sexe – de tous les secteurs non étudiés au détail dans cette thèse sont disponibles dans l'annexe statistique.

3 – Ouverture

Depuis 2007, effectivement, l'évolution de l'économie rhônalpine nous montre un renforcement de la spécialisation sectorielle que nous avons remarqué dans notre période d'observation entre 1999 et 2007 (DIRECCTE Rhône-Alpes, 2013). Entre 2008 et 2012, l'emploi industriel a continué à perdre du poids dans tous les territoires de la région, pendant qu'une bonne partie des services conservait des effectifs stables. Dans cette période, l'hôtellerie-restauration, l'information et la communication dans le Rhône et « les activités scientifiques et techniques, services administratives et de soutien » dans la Drôme, l'Isère et le Rhône ont des augmentations notables d'effectifs, d'environ 29 000 emplois de plus pour toute la région dans ces secteurs.

Cette constatation va dans le sens du point central de la problématique que nous avons développée dans cette thèse : l'émergence et consolidation d'une économie salariale de services est l'aspect principal du modèle de production rhônalpin, avec des investissements privés et un soutien public à l'activité marchande de plus en plus ancrée sur les services et l'économie de la connaissance. Cette évolution sectorielle implique une mutation intégrale des conditions d'emploi, nous l'avons vu. Des processus de segmentation de l'emploi se développent au sein de chaque secteur, ce qui n'entrave pas une certaine « *homogénéité au regard de la place qu'ils accordent aux diverses catégories de main-d'œuvre et d'emplois* » (Rose, 1998). Notre argumentation a apporté des éléments consistants pour analyser la transformation intégrale et en cascade des conditions d'emploi, le renouvellement sectoriel et générationnel des relations salariales étant une force motrice centrale dans ce processus (Gautié, 2002 ; Lefresne, 2002; 2006).

La place des hommes et des femmes des différents groupes d'âge dans la production et le partage des revenus directs est aussi liée aux Catégories Socioprofessionnelles, ce que nous n'avons pas approfondi dans notre traitement de données, centré sur les secteurs et sur un panorama général des conditions d'emploi. Si les catégories intermédiaires et les cadres sont en expansion dans l'emploi de la région (PRAO, 2010), nous avons constaté pour la France que les jeunes travailleurs de 30 à 34 ans qui ont au moins le bac ont un accès aux postes de cadre et intermédiaires de 50 % en 1980 et de 26 % en 2002 (Boutreaux et al., 2010). Cette évolution montre l'érosion des perspectives de trajectoire ascendantes pour les nouvelles générations d'entrant-e-s dans les

relations d'emploi. Elle laisse aussi apparaître un vieillissement des personnes occupant les fonctions de responsabilité dans les entreprises, ce qui est cohérent avec la dégradation observée des conditions d'emploi, touchant de façon beaucoup plus marquée aux jeunes salarié-e-s. Tous ces constats nous permettent de conclure une érosion de la construction d'un métier avec des perspectives d'être de mieux en mieux rémunéré avec l'ancienneté dans l'entreprise ou le secteur, aspect aussi compris dans notre démonstration. La persistance d'une instabilité de l'emploi importante, ainsi que les changements de secteur pour une partie des salarié-e-s après la jeunesse, nous permettent de conclure que les marchés professionnels des segmentationnistes ne sont pas la norme dans une partie des salarié-e-s des économies capitalistes européennes.

Tous ces regards apportent des éléments pour une discussion sur les économies salariales de services (Albarracín, 2003), Rhône-Alpes étant une étude particulière d'une évolution plus globale à l'échelle européenne. Du côté des approches keynésiennes, nous avons apporté des éléments de qualité, issus de l'observation des DADS, pour un regard sur la composition des revenus au sein des secteurs qui sont les sources d'emploi les plus importantes dans les économies salariales de services. L'actuelle période d'ajustement des conditions d'emploi exclut l'effet « expansionniste par les salaires » (Álvarez Peralta et al., 2013) qui impliquerait une amélioration générale des conditions d'emploi, avec une consolidation des segments des salarié-e-s bien rémunérées. Cette voie de partage des excédents primaires de l'économie aurait un effet multiplicateur sur l'ensemble de l'économie (commerce, services, fiscalité, renouvellement des logements...) et impliquerait une des mesures centrales pour un programme de sortie de la crise par le haut, en bénéficiant à une majorité de la population européenne, les classes travailleuses.

Du côté des approches marxistes, cette thèse apporte des éléments sur la segmentation des relations salariales, en faisant attention aux conditions distinctes entre travailleurs et travailleuses (Rubery, 2006). Cette approche n'exclut pas l'importance du renforcement des inégalités dans le partage des revenus entre propriétaires des moyens de production et salarié-e-s, mais elle propose l'analyse de la recomposition des catégories de classe qui inclut les postes de direction salariés, les employé-e-s de la finance et, plus globalement, les salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s, comme étant une partie des classes dirigeantes qui bénéficient des évolutions observées dans le partage des revenus. Notre analyse de la segmentation et de la précarisation des parties importantes des personnes en emploi n'empêche pas la consolidation d'une fraction élitiste des salarié-e-s dans des postes de pouvoir : des cadres et dirigeants d'entreprise, des employés de la finance, des managers

du public et du privé, des conseillers et des consultants, entre autres.

Cette thèse a apporté des éléments pour comprendre la place des groupes d'âge et les relations inter-générationnelles dans les différents secteurs de l'économie. En raison de sa nature empirique, axée sur les conditions d'emploi des salarié-e-s, nous avons pas pu mettre en avant des processus de reproduction de classe et des effets de réseau personnel, qui sont à la base d'une insertion dans les relations d'emploi, ce qui se passe d'abord par les options existantes dans un entourage géographique et social déterminé. Ces processus se développent notamment dans les rapports intra et interfamiliaux, avec des options très distinctes des jeunes qui, appartenant aux mêmes groupes d'âge, ont des possibilités d'appui très différentes dans la construction de leurs trajectoires professionnelles. Également, nous n'avons pas pu réaliser des études sectorielles sur le partage des excédents, ce qui en donnerai une mise en relation de la masse salariale avec le destin des paiements des coûts intermédiaires et la composition organique du capital et leurs rémunérations. Cet approche peut aussi donner un sens stratégique à la réflexion sur le travail et l'emploi dans l'actuel contexte de crise du modèle de production européen.

Enfin, il faudrait voir comment les constats de cette thèse appuient la nécessité de se demander laquelle des deux voies possibles, *Exit* or *Voice*, sortir ou se faire entendre collectivement (Auer et Gazier, 2006), nous pouvons cibler comme perspective dans les enjeux spécifiques à chaque secteur, notamment pour les segments précarisés des salarié-e-s. Notre constat est pour l'instant plus proche de la sortie, *Exit*, au moins dans les trois secteurs de passage fortement précarisés que nous avons identifié comme très importantes dans l'emploi des jeunes (hôtellerie-restauration, services opérationnelles et services à la personne). Ce dernier choix entre deux voies peut nous permettre d'aborder de façon plus approfondie les enjeux de la question syndicale, là où la prise de parole et l'organisation des travailleurs-euses, *Voice*, peut être considérée comme déterminante – par son absence ou sa faiblesse– dans les processus de précarisation des relations d'emploi.

Cette réflexion doit être réalisée secteur par secteur, en raison des conditions très hétérogènes dans les secteurs les plus importants de l'économie et, notamment, dans certains d'entre eux ayant été identifiés par les syndicats comme terrains prioritaires dans le renouvellement des stratégies d'action et des modalités de lutte pour les droits des salarié-e-s (Lamotte, Massit et al., 2010 ; 2008). L'absence ou la faiblesse des salarié-e-s organisé-e-s dans les relations professionnelles émergentes des secteurs services fait apparaître des perspectives pour des nouveaux cadres de

régulation publique, ainsi qu'un renouvellement de l'action syndicale pour faire face à ces mutations de la condition salariale (Béroud et Bouffartigue, 2009).

Nous avons ici une longue expérience dans la proposition de solutions partielles, parmi lesquelles nous voulons affirmer notre méfiance envers la *flexisécurité* (Auer et Gazier, 2006). Cette proposition va, dans les faits, laisser les emplois se précariser sans donner des garanties de sécurisation des parcours professionnels (Lamotte et Massit, 2012). Nous considérons que la flexisécurité ne va pas garantir une sécurité des trajectoires, ce qui pourrait s'appuyer sur une flexibilité favorisant le dynamisme de l'économie, la mobilité choisie (Ramaux, 2006) et la confiance des travailleurs envers les entreprises. Cette voie est loin de se concrétiser au regard des augmentations des profits et des haut salaires, contre la stagnation des rémunérations et la instabilité de l'emploi d'une partie importante des salarié-e-s, ce que nous avons pu constater dans cette thèse. Parmi ces propositions, il faut mettre en avant celle des *droits transitionnels* (Schmid et Gazier, 2002 ; Gazier, 2005), comme étant à notre avis la plus innovatrice et capable d'intégrer vraiment l'axe de sécurisation dans son sein. Malgré la force de cette proposition, l'évolution des relations salariales de plus en plus flexibles et le renforcement des inégalités dans le partage des revenus ira toujours dans le sens des transitions adaptatives et imparfaites, voir précarisants, des mutations plus profondes des activités économiques et des relations salariales étant nécessaires.

Du côté des solutions plus globales, nous avons le changement du *modèle de production* (Recio, 2001a), ce qui invite à une expérimentation dans la promotion des secteurs économiques favorisant le bien-être local, le tissu productif non délocalisable et les activités génératrices d'autonomie à l'échelle du territoire. Ce processus peut aller aussi dans le sens d'une transformation sociale et écologique de l'économie (Gadrey et al., 2013 ; Azkarraga, 2011), ce qui peut être construit par le développement de secteurs travail-intensifs et salaire-intensifs, pour produire cet effet multiplicateur keynésien – et des effet de expansion induits par le revenus du travail –, mais avec un objectif plus radical de changement du modèle de production, avec une participation renforcée des travailleurs, et plus encore des travailleuses, dans l'organisation et le partage des fruits de leur travail. Parce que les personnes les plus touchés par les processus de précarisation en marche, les femmes, doivent avoir un rôle déterminant dans la recherche des solutions à l'échelle locale et globale.

Dans ce sens, la compréhension de l'économie des *cuidados/care* des économistes féministes (Carrasco et al. 2011) peut aller dans le sens d'un changement plus large, au delà des activités

salariales ou marchandes, et chercher à mettre l'attention analytique et programmatique sur le partage du travail domestique entre les hommes et les femmes. Cette approche propose de mettre au centre de l'économie le maintien d'une vie soutenable, interdépendante entre les personnes elles-mêmes et avec la nature, au lieu du modèle actuel qui cherche en priorité à faire augmenter l'accumulation du capital. Dans ce sens, mais en intégrant différentes approches hétérodoxes, Orozco (2014) apporte des éléments de compréhension et de « *subversion féministe de l'économie* », ce qui ouvre un champ d'expérimentation économique pour sortir du « *capitalisme patriarcal* », approche pas encore très développée en France mais avec une grande répercussion en Espagne et en Amérique Latine.

Enfin, toutes ces voies de transformation de l'économie par les travailleurs et les travailleuses elles-mêmes, doivent intégrer le rôle de substitution en cascade des jeunes dans les relations sociales, salariales et entrepreneuriales. Les nouvelles générations sont une force motrice dans la création et la mise en place de ces solutions partielles ou globales. Cette force des jeunes doit être dirigée par eux-mêmes vers la prise de position dans toutes les échelles de coopération productive et d'organisation par métier, lieu de travail ou secteur d'activité économique ou politique, en s'appuyant dans les rapports de solidarité existants ou à recréer dans la famille élargie, la classe sociale d'origine et, plus largement, dans toute autre forme d'appartenance communautaire. Ces attentes de transformation économique doivent arriver, dans le futur immédiat, à faire valoir la place des nouvelles générations dans les débats socio-économiques¹³⁰, ainsi qu'à orienter ses efforts vers des processus de discussion et de confrontation des positions, pour agir syndicalement ou politiquement avec d'autres groupes de la société voulant confier leur avenir à « l'imagination au pouvoir » des jeunes.

Cette voie peut contribuer, une fois de plus, à faire avancer l'histoire. Dans ces moments critiques pour la civilisation occidentale, au moment où le régime d'accumulation capitaliste et les régulations sociales qui l'accompagnent sont dans une crise structurelle, l'action organisée des classes travailleuses et la capacité de recherche des peuples dans son ensemble va jouer un rôle central dans l'avenir proche. Les jeunes et les moins jeunes des nouvelles générations n'ont pas l'importance quantitative qu'ils avaient dans les années 1960 et 1970. Malgré cette limitation, les jeunes sont toujours le secteur le plus dynamique de la société pour faire face au changement qui

¹³⁰ Ce qui est le cas, pour exemple, de la rencontre européenne *Precaarity and Youth*, réalisée les 24 et 25 octobre 2014 à Madrid par le FUEM-Ecosocial, en coopération avec différentes organisations européennes des jeunes qui luttent contre la précarisation.

vient. Il ne dépend que de nous même de faire avancer des transformations partielles et globales, pour que nos sociétés sortent renforcées de cette impasse, en allant vers une économie plus sobre et libérée des rapports d'exploitation entre classes sociales, sexes et groupes d'âge. Parce que, comme le disais Roxa Luxemburg (1915) :

« Le prolétariat est dépendant, dans son action, du degré de maturité de l'évolution sociale, mais l'évolution sociale ne s'accomplit pas en dehors du prolétariat. Celui-ci est à la fois la force motrice et le produit. Son action même est une des forces déterminantes de l'histoire ».

BIBLIOGRAPHIE

ABATTU, Cécile et LAMOTTE, Bruno (2005), « Age et emploi: représentations et nouvelles règles », *XXVèmes Journées de l'Association d'Economie Sociale*, Paris, 8-9 septembre 2005.

ABATTU, C., BESSES, M. De, JALMAIN, Y., LABROT, L., LAMOTTE, B., ZUBIRI REY, J.B., CGT Rhône-Alpes, CFDT Rhône-Alpes (2008), "[Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes. Eléments pour un diagnostic + annexes](#)". *Convention Région Rhône-Alpes, mars 2007-mars 2008*. Grenoble : Université Pierre Mendès France, 47 p.

AEBERHARDT, Romain et MARBOT, Claire (2013), « Evolution of Instability on the French Labour Market during the Last Thirty Years », *Série des documents de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques*, G 2013 / 08.

ALBARRACIN SÁNCHEZ Daniel (2011), [Tendencias sociolaborales y Relación Salarial \(3\): Polarización de las clases sociales y nuevos modos de vida](#), <http://www.daniloalba.blogspot.com.es>

.- (2003), *De la utopía postindustrial a la crisis de las sociedades salariales de servicios : En torno al ciclo del capital y la identidad de clase de los trabajadores españoles en el capitalismo tardío*. Tesis Doctoral dirigida por Luis Enrique Alonso Benito, UCM, Madrid, 578 p.

ALBARRACÍN Daniel (coord.), CASTELLANOS Mariluz, DURÁN Emilio, ALONSO Domingo et SANTIAGO Cristino de (2010), « Relaciones laborales en los establecimientos hoteleros: Los trabajadores y las trabajadoras ante la crisis del modelo laboral y económico hotelero », *Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de C.C.O.O .*, 263 p.

ALONSO, Domingo y ALBARRACÍN, Daniel (2008), « El comercio minorista: Perspectivas sociales desde el análisis económico y laboral », *Federación estatal de comercio, hostelería y turismo de C.C.O.O.*, Madrid, 108 p.

ALUJAS, José Antonio (2002), *Políticas activas del mercado de trabajo en España 1985-2000*, Tesis doctoral de la Universidad de Barcelona, pp. 75-82.

ÁLVAREZ PERALTA Ignacio, LUENGO ESCALONILLA Fernando y UXÓ GONZÁLEZ Jorge (2013), *Fracturas y crisis en Europa*, Clave intelectual, Madrid, 338 p.

ÁLVAREZ PERALTA, Ignacio (2013), *Financiarización, nuevas estrategias empresariales y dinámica salarial: el caso de Francia entre 1980-2010*, Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UCM.

ÁLVAREZ Nacho, BUENDÍA Luis, MATEO Juan Pablo, MEDIALDEA Bibiana, MOLERO Ricardo, MONTANYÁ Miguel, SANABRIA Antonio y PAZ María José (2009), [Ajuste y Salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos](#). Fondo de Cultura Económica, México.

AMABLE Bruno (2005), *Les cinq capitalismes : diversités des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Seuil, Paris, 374 p.

AMAR Michel, BAUDREY Adeline et PROST Corinne (2011), « Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990 », *Emploi et Salaires*, édition 2011, INSEE, pp. 19-38.

AMIRA, S. et DE STEFANO, G. (2005), « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières synthèses* N°14-2, Avril.

AMOSSÉ, Thomas (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail: une dualisation en trompe-l'oeil », *Connaissance de l'emploi* n°75, *Centre d'Études de l'Emploi*, 4 p.

.- (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE Première*, n°921, 4 p.

.- (2001), « Les âges dans les métiers et qualifications » , *Annales des mines – Réalités industrielles*, pp. 28-37

AMOSSÉ Thomas, PERRAUDIN Corinne et PETIT Héloïse (2011a), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n° 450 , pp.79-105.

.- (2011b), « Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes : Une analyse empirique à partir de données françaises du début des années 2000 », *Centre d'études de l'emploi* , Document de travail, n°153, 41 p.

AMOSSÉ, Thomas et COUTROT, Thomas (2008), « L'évolution des modèles socioproductifs en France depuis 15 ans : le néotaylorisme n'est pas mort », en AMOSSÉ Thomas, BLOCH-LONDON Catherine et WOLFF Loup (2008), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005*, La Découverte, Paris, pp.423-451

ANDOLFATTO, Dominique et LABBÉ, Dominique (2007), *Sociologie des syndicats*. Paris : La Découverte. Collection REPÈRES.

ANTON, Antonio (2007), "Precariedad laboral juvenil", www.pensamientocrítico.org.

.- (2007), "Respuestas a la precariedad laboral", *Hika*, n°191.

.- (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Ed. Talasa

ARRIOLA, Joaquín (2006), *El derecho a decidir*, Madrid, El Viejo Topo

ARRIOLA, Joaquín y VASAPOLLO, Luciano (2003), *Flexibles y Precarios: La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, Barcelona, El Viejo Topo.

ARRIZABALO MONTORO Xabier (2014), *Capitalismo y Economía Mundial : Bases teóricas y análisis empírico para la comprensión de los problemas económicos del siglo XXI*, Madrid, Instituto Marxista de Economía, 720 p.

(1993), *Transnacionalización y subdesarrollo : Chile 1973-1990 (Resultados económicos y significado histórico de la dictadura y el neoliberalismo)*, Thèse doctorale de l'Universidad Complutense de Madrid, directeur : José A. Déniz Espinós, 323 p.

ASKENAZY Philippe, DIALLO Rokhaya, BONNAND Gaby, CASTEL Robert, ETIENNE Marcel, PALIER Bruno et RIVIÈRE Françoise (2013), "Face à la précarisation de l'emploi,

construire des droits pour tous", *Terra Nova*, Avril 2013, 36 p.

ASKENAZY Philippe, CAROLI Ève et GAUTIÉ Jérôme (2009), « Panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France », en CAROLI et GAUTIÉ (2009), pp.67-144.

Asamblea de Paradxs de Sestao (1997), *Parados que se lo curran*, Donostia, Editorial Gakoa.

Assurance Maladie (2014), Les chiffres des accidents du travail et des maladies professionnelles, Risques Professionnels : sinistralité 2013, <http://www.inrs.fr>

AUER, Peter et GAZIER, Bernard (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion.

AUER Peter, BERG Janine and COULIBALY Ibrahim (2005), "Is a stable workforce good for productivity?", *International Labour Review*, vol. 144/3, ILO, Geneva, 2005.

AUER, Peter et CAZES, Sandrine (2003), « The Resilience of the Long-Term Employment Relationship », in *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, ILO, pp 22-58.

AUER, Peter and CAZES, Sandrine (2002), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, International Labour Office.

AZKARRAGA ETXAGIBEL, Joseba (2011), *Euskal harriak. Trantsizio sozio-ekologikorako gogoetak* [Les pierres basques. Réflexions pour la transition socio-écologique], Alberdania, 216 p.

BALBONA, David (2009), "La forma de las huelgas en Europa, 1980-2006", Madrid, Jornadas Internacionales de homenaje a Charles Tilly *Conflicto, poder y acción colectiva : Contribuciones a análisis sociopolítico de las sociedades contemporáneas*, 7 y 8 de Mayo.

BALLESTER Ramon, BUSQUETS Pietat y GUILLEN Mónica (2004), « Estrategia europea de empleo y modelos de estado del bienestar: one size fits all? », Madrid, *XI Jornadas de Economía Crítica*, 23-25 de marzo del 2004. Téléchargeable en: <http://www.economiccritica.org/>

BANYULS, Josep et RECIO, Albert (2011), « Crisis y modelos nacionales de empleo :La experiencia de diez países europeos en la crisis », *Revista de Economía Crítica*, n°11, pp.173-184

BARATTINI Mariana (2009), "[El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?](#)", *Polis: revista académica de la Universidad Bolivariana*, n° 24.

BARBIER, Jean Claude (2009), « Réformes du marché du travail : raison garder », Paris, *Esprit*, n° 352, janvier 2009, pp. 95-109.

BARTOLI, Henri (1957), *Science économique et travail*, Paris, Dalloz, 308 p.

BARREDO-ZURRIARAIN, Juan (2015), *Le Système Monétaire International comme facteur d'instabilité : une ébauche de réforme*, Thèse soutenue à Bilbao, 29 juin 2015, sous la direction Faruk Ülgen (Université de Grenoble-Alpes) et Joaquín Arriola (Université du Pays Basque, EHU).

BEHAGHEL Luc (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Économie et Statistique*, n° 366, 29 p.

BEL Josep, VALENZUELA Pep y TAFALLA Joan (2006), *Miradas sobre la precariedad. Debate y propuesta para una "encuesta sobre el trabajo" y la reconstrucción del sindicalismo de*

clase, Editorial El viejo topo, Madrid, 206 p.

BEN-PORAT, Yoram (1967), « The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings », *The Journal of Political Economy*, Vol. 75, No. 4, Part 1, pp. 352-365

BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre, REVILLARD Anne (2008), *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le genre*. Bruxelles : De Boeck.

BERNERT, Élise (2010), « Jeunes rhônalpins : plus diplômés, plus autonomes, mais des situations toujours précaires », *La Lettre des Résultats*, n° 122, INSEE-Rhône-Alpes.

BÉROUD, Sophie et BOUFFARTIGUE, Paul (2009)(dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Éditions La Dispute, Paris

BÉROUD Sophie, DENIS Jean-Michel, DESAGE Guillaume, GIRAUD Baptiste et PÉLISSE Jérôme (2008), *La lutte continue ? : les conflits du travail dans la France contemporaine*. Broissieux : Éditions du croquant.

BERTON Fabienne, HUIBAN Jean-Pierre et NORTIER Frédérique (2011), « Les carrières salariales des hommes et des femmes : quelle convergence sur longue période ? », *Travail et Emploi*, n° 125, Janvier-mars, DARES, pp. 9-25.

BERTRAND, Philippe (2009), « Récurrence des situations de chômage en Rhône-Alpes : des disparités entre métiers et entre demandeurs d'emploi », *La Lettre-Analyses de l'INSEE-Rhône-Alpes*, n°117, 4 p.

BIFO, Franco Berardi (2003), [La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global](#), Madrid, Traficantes de Sueños, 191 p.

BIHR, Alain (2007), "Capital... humain", *Le monde diplomatique*, décembre 2007.

BLANCHET, Didier et TOUTLEMONDE, Fabien (2008), « Évolutions démographiques et déformation du cycle de la vie active : quelles relations ? », Série des *documents de travail* de la *Direction des Études et Synthèses Économiques de l'INSEE*, G 2008/05, 40 p.

BOLTANSKI, Luc et CHIAPELLO, Eve (1999), *Le nouvelle esprit ? du capitalisme*, France : Gallimard.

BONNET, Michel (2006), « Le premier emploi des jeunes en Rhône-Alpes : plusieurs parcours d'entrée dans la vie active », *La Lettre Analyses* n°64, <http://www.insee.fr/ra> (Publications).

BOSSE, Nathalie et GUÉGNARD, Christine (2008), « Quelles dynamiques formation emploi dans l'hôtellerie ? », *XV journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Clersé – Lille, 9 p.

BOUFFARTIGUE, Paul (2008), « Précarités professionnelles et action collective : La forme syndicale à l'épreuve ». *Travail et Emploi*, n°116, octobre-décembre 2008. pp.33-44

.- (dir.)(2007), *Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs, Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide*, Rapport final pour la Dares (appel d'offre « Syndicalisme et flexibilités »).

BOURDIEU, Pierre (1999), "Actualmente la precariedad está en todas partes", en

BOURDIEAU, Pierre (1999), *Contrafuegos*, Barcelona, Ed. Anagrama.

.- (1984), « La “jeunesse” n'est qu'un mot », *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, Paris, pp.143-154.

BOURIEAU Philippe, DIARD Karine, GENEVES Laure, LEMERLE Stéphanie et RANNOU-HEIM Christèle (2012), « Le commerce en 2011: Les ventes ont continué de se redresser », *INSEE Première*, n°1407, 4 p.

BOURREILLE B., BRUNHOF S. de, CHASKIEL P., DRUGMAN B., GAUDEMAR J.P. De, LHOTEL H., MATHIOT J., NETTER M., TORTAJADA R., TURBAT V. (1981), *Réexamens de la théorie du salariat . De la force de travail individuelle à la reproduction sociale* , PUL, Lyon, 208 p.

BOUTREAUX Aurélie, COMA Thierry, GIBERGUES Stéphanie et TRIPIER Jean-Jacques (2010), « GRH et intergénérationnel: déconstruction des croyances ou reconstruction des pratiques ? », *MBA Dauphine Management des Ressources Humaines*, Octobre 2010

BOYER, Robert (dir.)(1986), *La Flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTAS

BOYER, Robert et SAILLARD, Yves (2002), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte « Recherches », 2002, 600 p.

BRIARD, Karine (2006), *Du marché du travail à la retraite: des trajectoires types pour les assurés du régime général de la Sécurité sociale*, Thèse doctorale en Sciences Économiques soutenu le 24 octobre 2006.

BRZINSKY-FAY, Christian (2007), “Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe”, *European Sociological Review*, Vol. 23.

BRZINSKY-FAY, Christian and KOHLER Ulrich (2006), “ Sequence analysis with Stata”, Social Science Research Center Berlin (WZB), *The Stata Journal* (2006), 6, Number 4, pp. 435 – 460.

BRUN François Brun, DUPONT Marc et THIERRY Michel (2004), « Gestion des âges et politiques de l'emploi. Rapport annuel », *La Documentation française*, Paris, 335 p.

BUECHTEMANN, Christoph F.(edit.)(1997), *Employment Security and the Labor Market: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, British Sociological Association.

CAHUC, Pierre et KRAMARZ, Francis (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », *Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale* , La Documentation Française, 202 p.

CARDEBAT, Jean-Marie (2002), *La mondialisation et l'emploi*, Paris, La Découverte.

CAROLI, Ève et GAUTIÉ, Jérôme (2009), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure , Paris, 510 p.

CARRASCO Cristina, BORDERÍAS Cristina et TORNS Teresa (2011), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*, Collection “Economía Crítica & Ecologismo Social”, CIP-Ecosocial y La Catarata, Madrid, 411 p.

CASES Chantal et MISSÈGUE Nathalie (2001), « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Économie et Statistique*, n° 344, 2001 – 4.

CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : Une chronique du salariat*, Paris, Librairie Arthème Fayard, 490 p.

CASTELLS, Manuel (2002), *La Era de la Información. Vol. I: La Sociedad Red*, México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.

CASTORIADIS, Cornelius (1975-1999), *L'Institution imaginaire de la société*, Points, Paris, 554 p.

CERC – Conseil Emploi Revenus et Cohésion sociale (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Paris, Rapport n°5, 179 p.

CEREQ – Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (2007), *Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels*, XIVes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Marseille, Relief. 22 juillet 2007, 450 p.

CETTE, Gilbert et SYLVAIN, Arnaud (2009): « Que peut-on dire du partage de la valeur ajoutée en France ? Analyse empirique depuis 1949 », *Rapport du Conseil d'analyse économique sur Le partage des fruits de la croissance en France*, Paris, Documentation Française.

CCI-Rhône-Alpes (2007), “Panorama de l'économie Rhône-Alpes” ,. *Chambre de Commerce et d'Industrie*

CGT - Comisión Confederal contra la Precariedad (2005), “La precariedad en la vida”, Mayo.

CHARVERT, Dominique (2001), « Jeunesse, le devoir d'avenir », *Rapport de la commission Jeunes et politiques publiques*, Commissariat général du plan, *La Documentation française*, 441 p.

CHAUVEL, Louis (2010a), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*, Paris, PUF.

.- (2010b), “Portrait d'une tiers-jeunesse précarisée, dominée par les seniors”, interview sur *Problèmes Économiques*, n°2972, Dossier: *Les jeunes européens, premiers victimes de la crise*, 27 mai 2009, p.11-17.

.- (2006), “Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social”, *Revue de l'OFCE*, n° 96, pp.35-50.

.- (2004), "Fluctuations cohortales et stratification sociale en France et aux États-Unis au XXème siècle", *ACI Travail, Temps, Trajectoires et Transitions*, Rapport final juin 2004, Partie I, 286 p.

.- (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, PUF, 301 p.

CHENU, Alain (2002), « Les horaires et l'organisation du temps travail », *Économie et Statistique*, n°352-353, pp.151-167.

CHOFFEL, Philippe (1987), “Les évolutions individuelles de salaires (1976-1980), en INSEE (1987).

CITTON Yves (2010), *L'Avenir des Humanités. Économie de la connaissance ou culture de l'interprétation ?*, Paris, Éditions de La Découverte, 203 p.

CITTON Yves et LORDON Frédéric (2008)(coord.), *Spinoza et les sciences sociales : de la puissance de la multitude à l'économie politique des affects*, Paris, Éditions Amsterdam, 281 p.

CLERC, Denis (2008), « La part des salaires recule sauf en France », *Alternatives Économiques*, hors-série n°78, octobre 2008.

CLOAREC, Nathalie et CHEVALIER, Pascale (2004), « Les entreprises du tertiaire externalisent aussi leurs services », *INSEE Premières*, N° 952 - AVRIL 2004, *pôle Enquêtes structurelles dans les secteurs des services*, 4 p.

Collectif 4bis (2007), *Le CPE est mort...pas la précarité! Retour sur le printemps étudiant 2006*, Éditions Syllepse, Lyon.

CONCIALDI, Pierre (2004), « L'extension de la pauvreté laborieuse », *Revue Projet* N°280, mai.

.- (2001), « Bas salaires et "travailleurs pauvres" », *Les cahiers français*, n° 304

CORIAT, Benjamin (1993), « Désindustrialisation et Tertiariation », *Rapport pour l'OCDE (Comité de l'Industrie)*, en collaboration avec Pascal PETIT. (Version anglaise abrégée communiquée à la Conférence on Institutional Economics, Florence, Novembre).

.- (1982), « Relations industrielles, rapports salarial et régulation: i'inflexion néo-libérale », *Consommation*, n°3.

COTIS, Jean-Philippe (2009), « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France », *Rapport au Président de la République Nicolas Sarkozy*, INSEE.

COUTROT, Thomas (1998), « L'entreprise néo libérale nouvelle utopie capitaliste », Paris, La Découverte (Textes à l'appui, série économie), 282 p.

COUVE, Jean-Michel (2011), « Rapport sur l'état de l'hôtellerie, la restauration, les cafés, bars, brasseries et discothèques et les centres de loisirs », *Rapport du Secrétariat national UMP « hôtellerie-restauration-loisirs »*, 111 p.

CREDOC – Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (2000), « Vision prospective de l'évolution de l'entrepreneuriat, des formes diverses d'entrepreneuriat ou d'entreprises sur le territoire français dans le 10 ou 20 ans », Paris : <http://www.credoc.fr>

CURRAIZE, Yves et HUGOUNENQ, Réjane (2004), « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE* n°90, 2004/3, pp. 193-224 .

DAMON Julien, CHAUVEL Louis, MASSON André et VIRIOT-DURANDAL Jean-Philippe (2007), « Qu'est-il des rapports intergénérationnels en France? », *La Documentation française Horizons stratégiques*, n° 4, 2007/2, p.111-129.

DARES (2014), « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *DARES Analyses*, décembre 2014, n° 95.

.- (2012), Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire, *Dares-Analyses*, septembre 2012, N° 056 .

.- (2010), Les mouvements de main-d'oeuvre au premier trimestre 2010, Dares-Indicateurs, novembre 2010, n°75.

DAVIA-RODRÍGUEZ, María Ángeles (2004), *La Inserción Laboral de los Jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de las trayectorias laborales*, Madrid, CES – Colección Estudios.

.- (2000), « La Inserción Laboral de los Jóvenes españoles : Un proceso segmentado », *VII Jornadas de Economía Crítica*, Albacete.

DAYAN, Jean-Louis (2008), « Vue d'ensemble - L'emploi en France depuis trente ans », *L'emploi, nouveaux enjeux*, INSEE.

DELAVEAU, Bertille (2009), « Faut-il rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée et des profits en faveur des salariés ? », *Centre d'analyse stratégique*, La note de veille n° 133, mai 2009.

DEMMOU, Lilas (2010), "La désindustrialisation en France", *Documents de travail de la DG Trésor*, n°2010/01, 52 p.

DIRECCTE Rhône-Alpes (2013), « Emploi salarié régional et départemental, 3ème trimestre 2012 », 4 p.

.- (2010a), « Rhône-Alpes et ses territoires - Regard de l'emploi et du chômage », Jean-Marc Dupont (dir.), *Service Étude Statistique Évaluation*, 72 p.

.- (2010b), « Les services à la personne en Rhône-Alpes : Emploi, conditions de travail et salariales en 2006 (hors assistantes maternelles) », Michel Delarbre (dir.), *Service Étude Statistique Évaluation*, 26 p.

DJELLAL, Faridah et GALLOUJ, Camal (2007), *Introduction à l'économie des services*, Presses universitaires de Grenoble, 108 p.

DOERINGER, P. et PIORE, M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York-London, M. E. Sharpe Inc.

DOSTALER, Gilles (2009), *Keynes par-delà l'économie*, Ed. Thierry Magnier, 153 p.

DOMENGE, Mireille (2009), « Rhône-Alpes : de nombreuses arrivées de jeunes actifs diplômés et d'étudiants », *La Lettre Analyses* n° 115, INSEE-Rhône-Alpes.

DRTEFP – Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes (2008), « Mouvements de main-d'œuvre – Année 2007 », *Informations Rapides*, n° 191.

.- (2005), *Les chiffres clés: Travail, Emploi et Formation Professionnelle en Rhône-Alpes*, Service études, prospective, évaluation et statistiques (SEPES) de la DRTEFP.

DU TERTRE, Christian (2002), "Une approche sectorielle du travail" en BOYER Robert et SAILLARD Yves (2002), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte « Recherches », 2002.

DUHAUTOIS Richard, GILLES Fabrice et PETIT Héloïse (2011), « Worker flows, job flows and establishment wage differentials : analyzing the case of France », *Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne*, 2011.24, 28 p.

DUNLOP, John T. (1994), « Organizations and Human Resources: Internal and External Markets », in KERR Clark and STAUDOHAR Paul D.(1994), p.375-400.

DUMÉNIL, Gérard et LÉVY, Dominique (2011), *The Crisis of Neoliberalism*, Harvard University Press, London, England, 400 p.

DUPRAY, Arnaud et RECOTILLE, Isabelle (2004), « Trajectoires scolaires atypiques et conditions d'entrée sur le marché du travail : l'exemple des sortants de niveaux IV et III », Notes de travail du LEST, 2004/2, 30 p.

ELBAUM, M. et MARCHAND, O. (1994), "Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés: la spécificité française", *Travail et Emploi*, n° 58, pp.111-121.

Euskal Gazteri Kontseilua – Consejo de la Juventud de Euskadi (2009), Boletín de conclusiones de las jornadas « Nos salimos de la fila ?: Alternativas para una política de empleo juvenil, Bilbao eta Donostia, 7 y 8 de octubre.

EUZEBY, Chantal (2008), « La flexisécurité, levier de l'intégration économique et sociale eu Europe », *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, N°516, mars.

.- (2003), *Mondialisation et Régulation Sociale*, Grenoble, L'Harmattan.

EUZEBY, Alain et EUZEBY, Chantal (1996), *Les solidarités, fondements et défis*, Paris, Economica.

EYRAUD F. MARSDEN D. and SILVESTRE J.-J. (1990), 'Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France', *Revue internationale du travail* N° 129 : 4.

ESPING-ANDERSEN, Gosta (1999), *Les trois mondes de l'État Providence*, France, Presses Universitaires.

FAVEREAU Olivier, SOLLOGOUB Michel and ZIGUERA Jacques A. (1991), "Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail", *Emploi et Formation* n°33, pp.3-17.

FECOHT-CCOO (2007), « Relaciones Laborales en el sector de Comercio minorista en Europa », *Gabinete Federal de Estudios FECOHT-CCOO*, 38 p.

FERNÁNDEZ-DURAN Ramón (2014a), [En la espiral de la energía](#) : Historia de la Humanidad desde el papel de la energía (pero no sólo), Madrid, Ed. Ecologistas en Acción et Baladre, 519 p. [En téléchargement libre](#).

.- (2014b), [En la espiral de la energía](#) : Colapso del capitalismo global y civilizatorio, Madrid, Ed. Ecologistas en Acción et Baladre, 415 p. [En téléchargement libre](#).

.- (2011), *La Quiebra del Capitalismo Global: 2000-2030. Crisis multidimensional, caos sistémico, ruina ecológica y guerras por los recursos. Preparándose para el inicio del colapso de la Civilización Industrial: I. EL INICIO DEL FIN DE LA ENERGÍA FÓSIL*, Ecologistas en Acción, 51 p.

FERNANDEZ-STEINKO, Armando (2001), *La democracia económica*, Madrid, El Viejo Topo.

FLORIDA, Richard (2005), *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition*

for Talent, HarperCollins.

FONDEUR, Yannick (2013), « Services de conseil en informatique : recruter pour placer », *Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, n° 76, Dossier : Systèmes d'emploi et pratiques de recrutement dans quatre secteurs de services, pp. 99-126.

.- (1999), « Repères sur l'emploi des jeunes dans six pays européens », *La Revue de l'IREES*, n° 31, vol. 2, 1999, p. 23-58.

FONDEUR, Y. et MINNI, Claude (2005), « Données sociales », *La société française édition*, Paris.

FORAY, Dominique (2009), *L'économie de la connaissance*, Ed. La Découverte : collection Repères, Paris, 112 p.

FORGEOT, Gérard et GAUTIÉ, Jérôme (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Série des documents de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques*, INSEE, G 9711, 40 p.

FOURCADE, B. (1992), « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 ». *Travail et Emploi*, n° 52/2, pp.4-19.

FREYSSINET, Jacques (2011), « In memoriam , Gérard de Bernis (1928-2011) », *Économies et Sociétés, Série "Socio-Économie du travail"*, AB, n°33, 8/2011, p.XI-XII, 2 p.

.- (2009), « L'information statistique au cœur de la crise », *Deuxièmes rencontres annuelles de l'IDIES*, Lyon 12/11/2009.

.- (2002), « La réforme de l'indemnisation du chômage en France », *La Revue de l'Institut des Recherches Economiques et Sociales*, n°38, 2002/1.

FUMAGALLI, Andrea (2010), *Bioeconomía y capitalismo cognitivo: Hacia un nuevo paradigma de acumulación*, Traficantes de sueños, Madrid, 342 p.

FUMAGALLI Andrea et VERCELLONE Carlo (2007), « Le capitalisme cognitive : Apports et perspectives », *European Journal of Economic and Social System*, Vol. 20, 1/2007, Ed. Germes et Lavoisier.

GADREY, Jean (2008), « La crise écologique exige une révolution de l'économie des services », *Développement durable et territoires [En ligne]*, Points de vue.

.- (coord.)(2002), *Hôtellerie-restauration : héberger et restaurer l'emploi. Les cas français, américain et japonais*, La Documentation française, Paris

.- (1992), *L'économie des services*, Paris, La Découverte, 124 p.

GADREY Jean, MARCELLESI Florent et BARRAGUÉ Borja (2013), *Adiós al crecimiento. Vivir bien en un mundo solidario y sostenible*, EL Viejo Topo, Barcelona, 226 p.

GAUTIÉ, Jérôme (2004), «Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires», *Revue Française d'économie*, XVIII, avril 2004.

.- (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », Document de travail n°15 du *Centre d'études de l'emploi*, mars 2002.

GAUTIÉ, Jérôme et AUER, Peter (2003), « Transitions et trajectoires : temps et enjeux de la mobilité professionnelle », *Actes des troisièmes Entretiens de l'Emploi*, mars 2003, Paris, ANPE.

GAUTIÉ, Jérôme et NAUZE-FICHET, Emmanuelle (2000), "Déclassement sur le marché du travail et retour à l'emploi", *La Lettre du Centre d'Études de l'Emploi*, n°64, décembre 2000, 10p.

GAZIER, Bernard (2008), « Réformes du marché du travail et sécurisation des parcours professionnels: Une analyse économique de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 », *Regards sur l'actualité, Dossier La modernisation du marché du travail*, Ed. La documentation française, pp. 17-28.

.- (2005), *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion.

.- (1991), *Économie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz, Paris, 435 p.

GAZIER, B. et PETITE, Héloïse (2007), French Labor Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies: Connecting Changes, in *Economie et Sociétés, Serie "Socio-Économie du travail"*, AB, n°28, 6/2007, p.1027-1056.

GEAY, Thierry (2010), « Rhône-Alpes face aux effets d'une crise qui se prolonge », en INSEE-Rhône-Alpes (2010b).

GERME, Jean-François (2003), Rapport de l'atelier sur « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires », *Qualifications & Perspectives*.

.- (2001), « Au delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi* n. 76, octobre-décembre.

GIARINI, Orio et LIEDTKE, Patrick (1998), *El dilema del empleo, el futuro del trabajo*, Informe del Club de Roma, Galaxia Gutemberg, 288 p.

GORZ, André (2003), *L'immatériel : Connaissance, valeur et capital*, Paris : Galilée.

.- (1997), *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée, Paris.

.- (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard.

.- (1980), *Les Adieux au prolétariat*. Paris : Galilé.

GREEN F, MACINTOSH S., VIGNOLES A. (2000), « La sur-éducation, l'abus des bonnes choses ? », *Formation Emploi*, n° 72.

GRELET, Yvette et MANSUY, Michèle (2004), "De la précarité de l'emploi à celle des trajectoires: une analyse de l'insertion en évolution", *Formation Emploi* n° 85.

GUBIAN, Alain et PONTHEUX, Sophie (2001), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières synthèses*, n°51.1, DARES, décembre 2001.

GUILLEMARD, Anne-Marie (2007), « Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? », *Retraite et société*, 2007/2 n° 51, p. 11-25.

GUILLEMARD, Anne-Marie et VILCHIEN, Danielle (2007), La gestion de l'emploi selon les âges; Rapport du *Haut Conseil de la Population et de la Famille sur la gestion de l'emploi selon les âges*, Janvier 2007.

HELLERINGER, Yves (2010), « Précarité et nouvelles forme d'emploi : La région Rhône-Alpes vue par ses territoires », dans LAMOTTE et MASSIT (2010).

HÉLLEY, Matthieu (2009), « Travail d'utilité sociale et utilité sociale du travail: Le salariat dans les services sociaux et de santé d'intérêt généra », *Les notes de l'Institut Européen du Salariat* n°35, 4 p.

HIDALGO-VEGA, Álvaro y PÉREZ-CAMARERO, Santiago (2004), *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*, Madrid, Instituto de la Juventud.

HIRATA, Helena et PRÉTECEILLE, Edmond (2002), « La Prise en Compte de l'Insécurité Socio-Économique dans les Grandes Enquêtes Statistiques en France », *Bureau International Du Travail*, Genève , 37 p.

HOBBSAWN, Eric (1995), *Historia del Siglo XX*, Barcelona, Crítica, 1995, cap. XIV.

HOLLOWAY, John (2002), *Cambiar el mundo sin tomar el poder. El significado de la revolución hoy*, Editorial El viejo topo, Madrid, 308 pp.

L'HORTY, Yannick (2006a), *Les nouvelles politiques de l'emploi*, Paris : La découverte, 121 p.

.- (2006b), « Dix ans d'évaluation des exonérations sur les bas salaires », *Le 4 pages du Centre d'Études de l'Emploi*, n°24, janvier 2006.

HUSSON, Michel (2012a), « A la source de la crise :la baisse de la part salariale », Colloque *La distribution des richesses. Quelle part au salaire?*, Bruxelles, ULB, 5 octobre 2012.

.- (2012b), « France : baisse de régime. Les salaires sur longue période », *La Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, n°73, Numéro spécial : 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre, pp. 237-270.

INGRASSIA, Franco (2005), "11 ideas precarias para un sindicalismo biopolítico", *El Viejo Topo*, n°212, pp.62-65.

INSEE – Institut National de la Statistique et des Études Économiques (2015a), *Enquêtes Emploi, Taux d'activité au sens du BIT - Moyenne annuelle - France métropolitaine, Séries longues 1975-2013*.

.- (2015b), « Emploi salarié et non salarié par secteur d'activité en 2014 (p)», *Insee : estimations d'emploi localisées*.

.- (2011), *Emploi et Salaires*, 158 p.

.- (2009a), "Production et valeur ajoutée par branche d'activité".

.- (2009b), "Rapport sur le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de rémunération en France".

.- (2009c), « Évolution et structure de la population en Rhône-Alpes : Résultats du recensement de la population 2007 ».

.- (2008a), « Produit intérieur brut régional par habitant par les données d'Eurostat ».

.- (2008b), « Sources et méthodes : Déclaration Annuelle des Données Sociales », 19

septembre.

.- (2008c), *RP 1999 et RP 2007 exploitations complémentaires*.

.- (2007a), « Sources et méthodes: Les sources utilisées pour les estimations d'emploi », 1er octobre.

.- (1987), « Le contrat de travail : Salaires, Fonction publique, Conditions travail, Grèves, Syndicats », *Données sociales 1987*.

INSEE-Rhône-Alpes (2015), « Depuis la crise, une évolution de la qualité des emplois à double vitesse », *INSEE-Analyses*, n° 31 , juin 2015, 4 p.

.- (2010) « Analyse fonctionnelle des emplois de la région Rhône-Alpes » , avril 2010.

.- (2010b), *L'année économique et sociale 2009*, Dossier n°155 . www.insee.fr/rhone-alpes

.- (2008a), *L'année économique et sociale 2007*, Dossier n° 153.

.- (2008b) , *RP1999 et RP2007 exploitations complémentaires*.

.- (2008c), "515 000 immigrés en Rhône-Alpes", *La Lettre N° 95 - Septembre 2008*

IRES – Institut de Recherches Économiques et Sociales (2005), *Les mutations de l'emploi en France*. Paris : La Découverte, 122 p.

JAKSE, Christine et MAILLÉ, Françoise (2012), *Emploi des jeunes : quelles réalités ?*, DIRECCTE Rhône-Alpes, juillet 2012.

JALMAIN, Yves (2008), « Précarité et Nouvelles formes d'emploi : Diagnostic CGT » , Lyon, 1er juin 2008.

JANY-CATRICE, Florence (2007) « La dévalorisation des services « relationnels » dans les pratiques et les conventions dominantes », *L'Homme et la société*, 2007/1, n° 163-164, p. 15-34.

JANY-CATRICE F. et PUISSANT Emmanuelle (2010), «L'aide à domicile face aux services à la personne et registres d'action contradictoires : des politiques aux organisations», *Revue de l'IRES*, n°64, 2010/1.

JAUNEAU, Yves et NOUËL de BUZONNIERE, Cédric (2011), « Transitions annuelles au sens du BIT sur le marché du travail : Proposition de pondération longitudinale pour utiliser l'enquête Emploi en panel annuel », *Série des Documents de Travail de la Direction des Statistique démographiques et sociales*, n°F1107, INSEE, 37 p.

JOBERT, Annette. 2004. « Le dialogue social territorial: Enjeux et perspectives pour le syndicalisme française », *Colloque du CRIMT "Renouveau syndical"*, Montréal 18-20 Novembre 2004.

JOLIVET, Annie (2007), « Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

KALECKI, Michael (1943), « Quelques aspects politiques du plein emploi », Larousse Bordas, 8 p.

KERR, Clark (1994), « The Social Economics Revisionists: The “Real World” Study of Labor Markets and Institutions » in KERR Clark and STAUDOCHAR Paul D.(1994), p.66-108.

.- (1954), « The Balkanization of Labor Markets », in Social Science Research Council, Labor Mobility and Economic Opportunity, New York : John Wiley & Sons.

KERR, Clark and STAUDOCHAR, Paul D.(1994), *Labors economics and Industrial relations : Markets and Institutions*, Harvard : College, 673 pp.

KEYNES, John Maynard (1936, 1988), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot.

KÖHLER C., JUNGE K., SCHRÖDER T. and STRUCK O. (Eds.) (2006): *Trends in employment stability and labour market segmentation*, SFB-Mitteilungen Nr. 16, Jena. (www.sfb580.uni-jena.de - publications: jena papers 16).

KRETSOS, Lefteris y MARKAKI, Maria (2009), « Learn to play Judo : Union Revitalization Strategies in Southern Europe and de '700 euros mouvement' », Communication au 29^e Conférence de l'*International Working Party in Labour Market Segmentation*, Oporto, 8-10 septembre.

LAMOTTE, Bruno et MASSIT, Cécile (2010), *Pour une sécurité professionnelle : Nouveaux dialogues, nouveaux espaces*. Grenoble : L'Harmattan, 367 p.

.- (dir.)(2009), « Précarité et nouvelles formes d'emploi : quatre études sectorielles en région Rhône-Alpes », *Bilan qualitatif du Projet « Précarité et Nouvelles formes d'emploi »*, Mars 2008-Décembre 2008.

LAMOTTE, Bruno et MOUNIER, Alain (coord.)(2002), *Transformations du travail et croissance économique*, Grenoble, L'Harmattan,328 p.

LAPARRA, Miguel (coord.)(2004), *Managing labour market related risks in Europe: Policy implications*, Comisión Européen, ESOPE Project.

LAURENT, Catherine et DU TERTRE, Christian (Dir.)(2008), *Secteurs et territoires dans les régulations émergentes*, L'Harmattan, Paris.

LEFRESNE, Florence (2006), “Précarité pour tous, la norme du futur”, *Le Monde Diplomatique*, mars 2006.

.- (2003).- *Les jeunes et l'emploi*. Éditions La Découverte, Paris.

.- (2002), « Vers le renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et Sociétés*, serie « Economie du travail » AB n°22, 8/2002, p.1241-1267.

.- (1999), « Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle », *La Revue de l'IRES*, n° 31, vol. 2, 1999, p. 197-232.

.- (1999), “*Emploi des jeunes dans six pays européens*”, *La Revue de l'IRES*, n° 31, vol. 2, 1999, p. 197-232.

LEMISTRE Philippe (2012), « La segmentation actuelle du marché du travail est-elle soluble dans la flexicurité ? », *Net.Doc du CEREQ*, n° 88, 27 p.

.- (2006) , « Quelles réalités pour le risque de déclassement en début de carrière ? »,

Communication aux 13èmes Journées d'Étude sur les Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail « Transitions professionnelles et risques », LEST, Aix en Provence, juin 2006 , 12 p.

.- (2002), « Évolution des modes d'accès aux emplois, 7 ans après la date de fin d'études » , *Les notes du LIRHE*, n°363, Toulouse, Juillet 2002.

.- (2002), « Transformation des Marchés Internes et Emplois en France », *Les Notes du LIRHE*, n°360.

LIZÉ, Laurence (2005), « Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi : Exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq », *Cahiers de la MSE*, n°17, Paris.

LIZÉ, Laurence et PROKOVAS, Nicolas (2009a), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie Appliquée*, LXI, n° 1, p. 101-132.

.- (2009b), « Itinéraires de chômeurs sur longue période : étude des parcours déclassants », *Relief, Échanges du Cereq*, n°29, 107-123.

LOQUET, G. (2008), « Les mouvements de la main d'œuvre en 2006 », *Premières informations*, n°16-3, Avril.

LONGO, María Eugenia (2011), « Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action », Rapport d'étude, *Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire* , 2011/11, 82 p.

LOPE Andreu, GIBERT Francesc y ORTIZ Daniel (2002), *Atajar la precariedad laboral : La concertación local ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo*, Editorial Icaria, Barcelona.

LOPEZ, Alberto (2004) *Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active*, Notes Emploi Formation, Enquête "Génération 98", CERREQ, Marseille.

LÓPEZ HERNÁNDEZ, Isidro et RODRÍGUEZ LÓPEZ, Emmanuel (2010), [Financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la honda larga del capitalismo hispano 1959-2010](#), *Traficantes de Sueños: Útiles*, n°9, 513 p.

LÓPEZ LACALLE, Pablo (2007), *La desmovilización general: Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*. Madrid, Editorial Los Libros de La Catarata.

LORDON, Frédéric (2008), *Jusqu'à quand?: Pour en finir avec les crises financières*. Paris : Raison d'Agir.

LUXEMBURG, Rosa (1915-2009), *La crise de la social-démocratie*, L'Altiplano, Turquie, 290 p.

MARBOT, Éléonore (2007), « La gestion des âges et l'équité entre les générations », *Retraite et société*, 2007/2, n° 51, p. 103-125.

MARC Bertrand, MISSÈGUE Nathalie et RIOUX Laurence (2011), [Les écarts de revenu salarial entre personnes s'expliquent au premier chef par des différences de durée d'emploi sur l'année](#) », *INSEE-Références: Vue d'ensemble - Salaires et niveaux de vie en France*, portrait social - novembre 2011, pp. 53-75.

MARGIRIER, Gilles (2006), « Mobilité géographique et salaires à l'entrée sur le marché du travail », *Revue d'économie politique* n°116 (5), pp.657-681.

.- (1984), « Crise et nouvelle organisation du travail », *Travail et Emploi*, n°22, 12 p.

MARTIN, Pierrick (2012), *Les politiques d'éradication du travail des enfants dans l'Etat du Karnataka. L'Inde entre modernité, dérégulation et développement*. Thèse de l'Université Pierre Mendès France – Grenoble II, 210 p.

MÁRTINEZ PEINADO, Javier (2004), « Super-imperialismo o ultra-imperialismo en el capitalismo global », *IX Jornadas de Economía Crítica*, Madrid, mars 2004.

MÁRTINEZ-PEINADO, Javier y SÁNCHEZ-TABARÉS, Ramón (2007), *El futuro imposible del capitalismo : Ensayos en memoria de José María Vidal Villa*, Barcelona, Ed. Icaria, 389 p.

MARX, Karl (1859), « Préface de la Critique de l'Économie politique ».

MASSIT, Cécile (2010), CR du colloque « Sécurisation des parcours et dialogue social », Organisé par le LEPII -UPMF, la CFDT Rhône-Alpes et la CGT Rhône-Alpes, Grenoble, 17 et 18 décembre 2009.

MASSIT, Cécile (2008), [CR du séminaire « La précarité dans l'emploi »](#), Grenoble, 16-17 octobre 2008.

MÉDA, Dominique et VENDRAMIN, Patricia (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, Théories et recherches.

MESSAGER Michel, RUIZ Gérard et WARNET Claude (2010), « Le poids économique et social du tourisme », *Rapport au Conseil national du tourisme*, 137 p.

MICHELUTTI, Joanne et JUYAUX, Christian (2010), « Permettre la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers dans les métiers du tourisme pour garantir le développement économique et social des territoires », in LAMOTTE et MASSIT (2010), pp.175-190.

.- (2008), « Les saisonniers du tourisme en Rhône-Alpes », en ABBATU et al. (2008).

MICHON, François (2007), [“What became of labour market segmentation in France : Its changing design”](#), Paper presented to the 28 th conference of the IWPLMS, Aix-en-Provence, 5-7 July 2007. *Economie et Sociétés : serie AB Socio-Economie du travail* n°28. Juin 2007.

MICHON F., COTTRELL Marie, LETREMY Patrick, MACAIRE Simon et MEILLAND Christèle (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Économie et Statistique*, n° 352-353 , pp.169-189.

MINNI, Claude (2009), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2008 », *Dares*, Premières Synthèses et Informations, n° 39.1, Septembre 2009.

MOLERO, Ricardo et BARREDO, Juan (2014), « Euro-dependence: A Peripheral Look beyond the Monetary Union », *Workshop International "Plein emploi en Europe, avec ou sans l'euro ?"*, Grenoble, 15- 16 Mai.

MOLINIE, Anne-Françoise et VOLKOFF, Serge (2002), « La démographie du travail pour anticiper le vieillissement », ANACT, Lyon.

MORENO MARQUEZ, Gorka (2008), « Informe de las conclusiones de las jornadas “Jóvenes y Empleo” », *Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo de la Juventud de Euskadi*, 27 et 28 novembre 2008.

MORINI, Cristina (2014), *Por amor o por la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*, Madrid, Ed. Traficantes de Sueños, 223 p.

MORUNO, Jorge (2015), *La fábrica del emprendedor : Trabajo y política en la empresa-mundo*, Akal Pensamiento Crítico, 252 p.

MOULIER-BOUTANG Yann, CORSANI Antonella, LAZZARATO Maurizio, BLONDEAU Olivier, et VERCELLONE Carlo et al. (2004), *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid, 155 p.

NAGELS, Carla et REA, Andrea (2007), *Jeunes à perpète. Génération à problème ou problèmes de génération ?*, Academia Bruylant, Louvain-la- Neuve.

NEFA, Julio Cesar (2006), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Fondo de Cultura económica de Argentina, Buenos Aires.

NEGRI, Antonio et HARDT, Michael (2002), *Imperio*, Barcelona, Paídos Ibérica, 432 p.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal et JANY-CATRICE, Florence (2008), “Le statut du care dans les sociétés capitalistes”, *Revue française de socio-économie*, 2008/2, La découverte, pp.7-11

OCDE (2010), "Montée du chômage des jeunes dans la crise: comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération?", *Documents de travail de l'OCDE: Questions sociales, emploi et migrations*, n°106, SCARPETTA Stefano, SONNET Anne et MANFREDI Thomas.

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi : promouvoir l'emploi et le revenu*.

OCDE (2003), *Perspectivas del Empleo. Hacia un empleo de mejor calidad*, MTAS, Madrid.

OIT – Organisation Internationale du Travail (1998), *La mesure du sous-emploi*, Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 101 p.

OROZCO, Amaia Pérez (2014), *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, *Traficantes de Sueños*, 306 p. Téléchargeable sur <http://www.traficantes.net>

.- (2010), « Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista », *Revista de Economía Crítica*, n°9, primer semestre 2010, pp.131-144.

OSTERMAN Paus S. (1994), « Internal Labour Markets: Theory and Change », in KERR Clark and STAUDOHAR Paul D.(1994), p.303-339.

PARADEISE, C. (1988), « Les professions comme marché du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n°2.

PAUGAM, Serge (2000) *Le salarié de la précarité*, Paris : Presse Universitaires de France.

PECH, Thierry. 2008. « Le syndicalisme à l'épreuve du capitalisme sérateur ». *L'économie politique*. N° 38. Trimestriel avril 2008. pp.57-75.

P.É.C.R.E.S. – Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur (2011), *Recherche précarisée, recherche atomisée : Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation*, Raisons d'Agir, Paris, 157 p.

PELCHAT Yolande, CAMPEAU André, VÉZINA Michel et BRADETTE Julie (2003), *Vieillesse de la main d'oeuvre, rapports intergénérationnels et pratiques de gestion*, Centre d'expertise en gestion des ressources humaines-Équipe RIPOST, Québec, 47 p.

PERRAT Jacques et PUISSANT Emmanuelle (2009), «Industrialisation des services, servicisation de l'industrie et devenir des modèles d'emploi : l'exemple révélateur de l'aide à domicile», *Contribution aux Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Nancy.

PETIT, Héloïse (2006), « Generalised precariousness or persistent segmentation? », in KÖHLER C., JUNGE K., SCHRÖDER T. and STRUCK O. (Eds.) (2006).

.- (2004).- "Cambridge contre Cambridge: une version segmentariste", en *Economies et Sociétés, série Socio-Economie du Travail*, n° 23.

PETIT, Héloïse y THÈVENOT, Nadine (2006), *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire*, Editions La Découverte, Paris.

PIORE M.J. (1986), « Perspectives on Labor Market Flexibility », *Industrial Relations*, vol. 25, n°2, pp 146-166.

.- (1973), « On the technological foundations of economic dualism », *Working Paper Department of Economics*, MIT, n°100, May, 30 p.

POINSOT, Olivier (2005), « Les institutions privées et le service public de l'action sociale et médico-sociale », *RGCT* n°37, 17 p.

POLAVIEJA, Javier G. (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

PONTHIEUX, S. (1997), "Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix: des conditions qui se dégradent", *Économie et Statistiques*, n°304-305, pp.37-51.

PONTHIEUX, S. et CONCIALDI, P. (2000), « Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis », *Revue de l'IRE*, N°33, 2000/2.

PRADALES-GIL, Imanol (2005), *Estructura social del empleo en la CAPV. Transformación del Trabajo y zonas de empleo*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco.

PRAO – Pôle Rhône-Alpes d'Orientation (2010).- « Tableaux de Bord Emploi Formation », *Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF) - Recensement de la population 2006*, www.prao.org

PRAO (2005), « Recueil des données population emploi formation ZTEF-Rhône-Alpes », *Mission Observatoire Régional Emploi Formation*, RP 1999.

Precarias a la deriva (2004), "De preguntas, ilusiones, enjambres y desiertos. Apuntes sobre investigación y militancia » en VVAA (2004), *Nociones comunes : experiencias y ensayos entre investigación y militancia*, Traficantes de Sueños, Madrid.

Precarias a la deriva (2004b), « Dérivée dans les circuits de la précarité féminine »,

Multitudes, n°17, été 2004 Majeure "L'intermittence dans tous ses états".

PUISSANT, Emmanuelle (2010): "La relation associative d'aide à domicile : spécificités, remises en cause, résistances", *Thèse de doctorat en Sciences économiques de l'UPMF-Grenoble II*, sous la direction de Guy Bensimon, soutenue le 7 décembre 2010.

RAMAUX, Christophe (2010), *L'État social. Pour sortir du chaos néolibéral*, Mille et une nuits, 470 p.

.- (2006a), *Emploi : éloge de la stabilité : l'Etat social contre la flexicurité*. Paris : Mille et une nuits, 318 p.

.- (2006b), « Flexicurité : quels enjeux théoriques ? », *Économie et Institutions*, n°9, pp.11-34.

RAOULT, Nicole et QUINTREAU, Bernard (2005), *La diversité des âges*, Paris, Ed. Liasons

RECIO ANDREU, Albert (2008), « Capitalismo y modelos nacionales de empleo », *XI Jornadas de Economía Crítica*, Bilbao, 27-29 de marzo, 13 p.

.- (2007), « La situación laboral de los jóvenes », *Arquitectura, Ciudad y Entorno*, año II, núm.5, octubre 2007.

.- (2001a), « Nuevos retos a las relaciones laborales », *PORTULARIA*, Universidad de Huelva, 2001, pp. 13-31.

.- (2001b), « Dimensiones de la democracia económica (I) », *Revista Mientras Tanto*. junio del 2001.

.- (1997), « Sindicatos y globalización económica », en V.V.A.A. (1997), *¿Qué crisis?: Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donostia, Editorial Gakoa.

.- (1997), *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica, Ed FUHEM/Icaria, Barcelona.

REICH M., GORDON D.M. and EDWARDS R.C. (1973), "A Theory of Labor Market segmentation", *The American Economic Review*, Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association, pp.359-365.

RIEUCAU, Géraldine et SALOGNON, Marie (2013), « Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? », *La Revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales*, n°76, Dossier : Systèmes d'emploi et pratiques de recrutement dans quatre secteurs de services, pp. 45-70.

RIGAUDIAT, Jacques (2007), *Le nouvel ordre prolétaire. Le modèle social français face à l'insécurité économique*, Ed. Autrement, 200 p.

.- (2005), "A propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques", *Droit social* n° 3, mars.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ Arantxa et ESTEBAN GALARZA Marisol (2009), « Innovación, creatividad y territorios inteligentes », *Ciudad y territorio: Estudios territoriales*, N° 159, pp. 9-30.

ROSANVALLON, Pierre (1995), *La Nouvelle Question Sociale*, Paris, ed. du Seuil.

ROSE, José (2001), *Disparition ou transformation des formes d'emploi ?*, Les presses de l'université Laval, Québec, 82 p.

.- (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Ed. Desclée de Brouwer, « Sociologie économique », Paris.

ROTBART, Gilbert (1987), « Les salaires depuis 1950 », en INSEE (1987).

ROYER, Jean-François (2007), « Quatre Observations sur la Mobilité Résidentielle en France Métropolitaine », *Documents de Travail du CREST*, n° 2007-10, INSEE, 65 p.

RUBERY, Jill (2006), “Segmentation theory thirty years on”, *27 th conference of the IWPLMS*, Copenhage, September 2006.

RUBERY, J. and WILKINSON, F. (1981), “Outwork and segmented labour markets”, in WILKINSON F. (1980)(ed.), pp.115-132.

RUIMY, Michel. 2009, « Le marché du travail français ». Regard sur l'actualité, Paris : La Documentation Française. Pp. 5-15.

SALE, Kirkpatrick (2006), *La révolte luddite : Briseurs de machines à l'ère de l'industrialisation*, Editorial L'échappée, Paris.

SAPIR, Jacques (2009), « Depuis 30 ans, les salaires baissent, sauf au sommet », *Marianne*, Mardi 15 Décembre 2009.

SCHMID, Günter et SCHÖMANN, Klaus (2006), “La gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales. Hacia un modelo social europeo”, en TOHARIA, L. (2006)

SCHMID, Günther et GAZIER, Bernard (2002), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar, 443 p.

SEMIO – Observatoire de la branche Aide à Domicile (2008), « ETUDE QUANTITATIVE NATIONALE BRANCHE AIDE A DOMICILE RHONE ALPES », Décembre 2008.

SOLA ESPINOSA, Jorge (2010), « Aspectos políticos del mercado de trabajo: una aproximación teórica », *XII Jornadas de Economía Crítica*, Zaragoza, <http://www.economiccritica.org/>

SOLOW, Robert M. (1992), *El mercado de trabajo como institución social*, Madrid, Alianza.

SYLVAIN, Arnaud (2008), « Part des salaires et mondialisation: une analyse économétrique pour treize pays de l'OCDE, 1970-2002 », *Économie internationale* n°114, p. 93-132.

TAIFA – Seminari de economía crítica (2006), *Del pleno empleo a la plena precariedad*, Informe de economía n°3, <http://seminaritaifa.org>

TOBES-PORTILLO, Paloma (2001), “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, *Revista del MTAS*, Informes y estudios Madrid.

TOHARIA, Luis y CEBRIAN, Inmaculada (2007), *La tempralidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS.

TOHARIA, Luis (2006), *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y*

políticas sobre los mercados de trabajo europeos, MTAS, Madrid.

TORTAJADA, Ramon (1981), “Marchandises, valeur et force de travail”, en BOURREILLE et al. (1981), pp. 21-40.

UNIFAF (2012), “Regards croisés sur les mobilités: le cas de salariés de la Branche sanitaire, sociale, médico-sociale, privée à but non lucratif”, Le Fonds d'Assurance Formation de la Branche médico-sociale, 72 p.

VALETTE, Aline (2007), *Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique ? : Une approche par les salaires et la stabilité d'emploi*, Thèse doctorale en Sciences Économiques soutenue le 8 juin 2007, Université Aix-Marseille, 351 p.

VEBLEN, Thorstein (1899), *Teoría de la clase ociosa*, Ed. Fondo de Cultura Económica. México.

VENDRAMIN, Patricia et CULTIAUX, John (2008), « Les générations face aux mutations du rapport au travail », *Actes du colloque international du GT1 de l'AILSF – « Jeunesses au travail : rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes professionnels »*, Brest, 29-30 mai 2008, pp. 475-484.

VILASECA i REQUENA, Jordi (2007), « El nuevo capitalismo », en MÁRTINEZ-PEINADO, Javier y SÁNCHEZ-TABARÉS, Ramón (2007), pp. 349-368.

V.V.A.A. (2004). [Nociones comunes : experiencias y ensayos entre investigación y militancia.](#) Madrid : Traficantes de Sueños. *Revista Derive Approdi, Precarias a la deriva, Revista Posse, Colectivo Situaciones, Grupo 116, Colectivo Sin Ticket..*

WALTISPERGER, D. (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières synthèses N°03-1*, janvier.

WARZÉE, Claire (2006), “Des premiers emplois diversifiés selon les régions, mais des trajectoires professionnelles proches”, *Données sociales - La société française, INSEE*.

WATT, Andrew (2004), “Reform of the European Employment Strategy after five years: a change of course or merely of presentation?”, *European Journal of Industrial Relations*, Volume 10 Number 2, pp 117–137.

WILLIAMSON, John (1990), “What Washington Means by Policy Reform”, Chapter 2 from *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?*, Institute for International Economics, 445 p.

WILKINSON, Frank (1981) (ed.), *The dynamics of labour market segmentation*, Academic Press, Cambridge, U.K.

WOOD, Adrian (1994), *North-South Trade, Employment and Inequality*, New York, Oxford University Press Inc.

WRESINSKI, J. (1987), « Grande Pauvreté et précarité économique et sociale », *Rapport au Conseil Économique et Social*, 11 et 12 février 1987.

ZIBECHI, Raul (2000), [La mirada horizontal: Movimientos sociales y emancipación](#), Abya-Yala, Quito, 156 p.

ZUBERO Imanol, SEN Amartya y STIGLITZ Joseph (2007), *Se busca trabajo decente*, Madrid, HOAC, 134 p.

ZUBERO, Imanol (2000), *El derecho a vivir con dignidad. Del pleno empleo al empleo pleno*, Madrid, HOAC.

ZURBANO, Mikel (2010)(coord.), *Ekonomia globala, gizarte globalerako oinarri berriak*, Bilbao, Udako Euskal Unibertsitatea, 306 p.

DE L'AUTEUR DE CETTE THÈSE (2007-2014)

ZUBIRI REY, Jon Bernat (2014), « El empleo juvenil como vector de recomposición de las economías salariales de servicios. Miradas desde esta parte del mundo », *XIV. Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, 4-6 de septiembre, 18 p.

.- (2014), "El empleo juvenil como vector de transformación de las sociedades salariales de servicios". *Boletín ECOS*, nº 27, junio 2014. (Article avec le résumé en français [PDF - 166])

.- (2012a).- "Precariedad en la Universidad y la Investigación pública en Francia : síntesis de una investigación sindical". 2º encuentro del Comité de sociología del trabajo de la FES "*Investigando los recortes de la crisis, investigando las respuestas sociales a la crisis*", Asociación Vasca de Sociología y Ciencia Política, Bilbao, 28-29 juin 2012, 23 p.

.- (2012b).- "Précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) à Grenoble : recherche participative avec les syndicats (avril-novembre 2011)". *Rapport d'étude*. Grenoble : Centre de recherche en économie de Grenoble, 63 p.

LÓPEZ PÉREZ, Irune y ZUBIRI REY, J.B. (2012).- « Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad en Rhône-Alpes : análisis global de las condiciones de empleo y estudio específico los principales sectores terciarios », *XIII Jornadas de Economía crítica*, "*Los costes de la crisis, alternativas en construcción*", Asociación de economía crítica, Sevilla, 9-11 février 2012, 53 p.

ZUBIRI REY, Jon Bernat (2011).- Precariedad, movimientos de huelga y sindicalismo en Francia. *Encrucijadas. Revista crítica de ciencias sociales*, nº 1, pp. 70-90.

BARREDO ZURIARRAIN, Juan et ZUBIRI REY, J.B. (2011b).- La trampa del rescate y el ajuste como dogma se imponen en la Europa de los mercados. *Números Rojos*, nº 1, noviembre 2011

.- (2010), "Respuestas de los jóvenes ante la precariedad : Propuestas para un debate urgente". *Anuario de movimientos sociales 2010 : Los jóvenes en Red*, Barcelona :Icaria- Betiko Fundazioa

LÓPEZ-PÉREZ, Irune et ZUBIRI REY, J.B. (2010a).- « Précarité dans l'emploi et segmentation par l'âge en région Rhône-Alpes » en LAMOTTE, Bruno et MASSIT Cécile (coord.), *Pour une sécurité professionnelle : Nouveaux dialogues, nouveaux espaces*, Paris, L'Harmattan, 20 p.

.- (2010b).- « Age of precarity : segmentation patterns in Rhone-Alps economic branches »,

31st annual conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Valencia University, 14-17 juillet 2010, 29 p.

Idriss, Jon-Bernat, Regis (2010), "[Precariedad y respuestas populares desde las periferias urbanas francesas](#)". *Diagonal*, n° 118

COTTET Davy, ZUBIRI-REY Jon Bernat y SAUVEL Patrick (2009), "[L'emergence du cognitariat face aux reformes universitaires en France](#)", *Multitudes* n°39, Hiver 2009, Paris : Éditorial Amsterdam

ZUBIRI REY, J.B. (2009), "[La Renta de Solidaridad Activa en Francia. ¿Es la activación una vía para salir de la pobreza ?](#)". *Zerbitzuan*, n° 45, pp. 23-38.

Université Pierre Mendès France, CGT Rhône-Alpes, CFDT Rhône-Alpes, Abattu, C., Besses, M. De, Jalmain, Y., Labrot, L., Lamotte, B., Zubiri Rey, J.B. (2008).- "[Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes. Eléments pour un diagnostic + annexes](#)". *Convention Région Rhône-Alpes, mars 2007-mars 2008*. Grenoble : Université Pierre Mendès France, 47 p.

ZUBIRI-REY, Jon Bernat y LAMOTTE, Bruno (2008), "[New forms of labour Market segmentation, insecurity and professional relations](#)", Oporto, 29th annual conference *International Working Party on Labour Market Segmentation*.

GORROTXATEGI, Ander y ZUBIRI REY, Jon Bernat (2008).- "[La precariedad sociolaboral de los jóvenes vascos](#)". I Jornadas de análisis político crítico *Repensando los cuarenta años desde Mayo del 68*, Bilbao, 15 novembre 2008, 29 p.

ZUBIRI REY, J.B. (2008), « [Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo](#) », Communication aux XI Jornadas de Economía Crítica, Bilbao, 27-29 mars 2008.

.- (2007), [Sécurité et Activation des trajectoires socioprofessionnelles : Approche générale et Application à la situation de la jeunesse du Pays Basque](#), Mémoire du Master 2 Recherche en Politiques Économiques et Sociales de la UPMF-Grenoble II.

ZUBIRI-REY Jon Bernat y LEONISIO Rafael (2007), "[¿Juventud, divino tesoro?: La precariedad de los jóvenes vascos en el trabajo y la vivienda](#)", *Bake Hitzak-Palabras de Paz* n° 65, pp. 11-13.

INDEX DES TABLEAUX, GRAPHIQUES, CARTES ET CADRES

Index des graphiques

Graphique 1 : Taux d'entrée et de sortie trimestrielles de l'emploi en France métropolitaine, entre 2003 et 2010.....	121
Graphique 2 : Évolution de l'emploi salarié privé par grands secteurs économiques en Rhône-Alpes entre 1999 et 2007.....	148
Graphique 3 : Évolution du nombre de chômeurs en France et en Rhône-Alpes entre 1996 et 2008	153
Graphique 4 : Taux de chômage trimestriels en France et en Rhône-Alpes	154
entre 1982 et 2012.....	154
Graphique 5 : Salaires horaires Médians par groupes d'âge et par sexe, en 2007.....	169
Graphique 6 : Salaires horaires Quartile 1 par groupes d'âge et par sexe, en 2007.....	169
Graphique 7 : Salaires horaires Quartile 3 par groupes d'âge et par sexe, en 2007.....	170
Graphique 8 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge en 2007.....	172
Graphique 9 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge, en 2007 et 1999.....	176
Graphique 10 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire, par sexe et groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	180
Graphique 11 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries d'équipements mécaniques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999.....	227
Graphique 12 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries métallurgiques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999.....	229
Graphique 13 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries d'équipements mécaniques, en 2007.....	230
Graphique 14 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries métallurgiques, en 2007.....	231
Graphique 15 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Construction, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999.....	234
Graphique 16 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans la Construction, en 2007.....	235
Graphique 17 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Santé et l'action sociale, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	238
Graphique 18 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans la Santé et l'action sociale, en	

2007 et en 1999.....	239
Graphique 19 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Consultance et d'assistance, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	244
Graphique 20 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les services de Consultance et d'assistance, en 2007.....	246
Graphique 21 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire dans le Commerce, par sexe et par groupe d'âge, 2007 et en 1999.....	250
Graphique 22 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans le Commerce, en 2007.....	252
Graphique 23 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Services Opérationnels, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	255
Graphique 24 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les services opérationnels, en 2007 et en 1999.....	257
Graphique 25 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans l'Hôtellerie-restauration, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	261
Graphique 26 : Taux de stabilité par sexe et groupe d'âge dans l'Hôtellerie-restauration en 2007. .	263
Graphique 27 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Services à la Personne – avec intermédiaires–, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et 1999.....	268
Graphique 28 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Services à la Personne – avec intermédiaires–, en 2007.....	269
Graphique 29 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries agricoles et alimentaires, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	368
Graphique 30: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Industries agricoles et alimentaires, en 2007.....	369
Graphique 31 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries agricoles et alimentaires, en 2007.....	369
Graphique 32 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries électriques et électroniques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	370
Graphique 33: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Industries électriques et électroniques, en 2007.....	371
Graphique 34 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries électriques et électroniques, en 2007.....	371
Graphique 35 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Services d'eau-gaz-électricité, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	372
Graphique 36: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Services d'eau-gaz-électricité, en 2007.....	373
Graphique 37 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Services d'eau-gaz-électricité , en 2007.....	373
Graphique 38 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Transports, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	374
Graphique 39: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Transports, en 2007.....	375
Graphique 40 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Transports , en 2007.....	375
Graphique 41 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Activités financières, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	376
Graphique 42 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Activités financières, en 2007.....	377
Graphique 43 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Activités financières , en 2007	377

Graphique 44 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Recherche et Développement, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	378
Graphique 45 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans la Recherche et Développement, en 2007.....	379
Graphique 46 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans la Recherche et Développement, en 2007.....	379
Graphique 47 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans l'Éducation, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	380
Graphique 48 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans l'Éducation, en 2007.....	381
Graphique 49 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans l'Éducation, en 2007.....	381
Graphique 50 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Administrations publiques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	382
Graphique 51 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Administrations publiques, en 2007.....	383
Graphique 52 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Administrations publiques, en 2007.....	383
Graphique 53 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans d'Autres secteurs, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	384
Graphique 54 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans d'Autres secteurs, en 2007.....	385
Graphique 55 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans d'Autres secteurs, en 2007.....	385

Index des Tableaux

Tableau 1 : Effectifs et Salaires horaires nets médians, quartiles et moyens des HOMMES. Par groupes d'âge, en 2007 et en évolution depuis 1999.....	166
Tableau 2 : Effectifs et Salaires horaires nets médians, quartiles et moyens des FEMMES. Par groupes d'âge, en 2007 et en évolution depuis 1999.....	167
Tableau 3 : Effectifs et taux de Stabilité des HOMMES et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999. .	174
Tableau 4 : Effectifs et taux de Stabilité des FEMMES par groupe d'âge, en 2007 et en 1999.....	174
Tableau 5 : Tranches de salaire horaire net des Hommes, en 2007 et en évolution depuis 1999.....	178
Tableau 6 : Tranches de salaire horaire net des Femmes, en 2007 et en évolution depuis 1999.....	179
Tableau 7 : Incidence des bas salaires par groupe d'âge, en 2007 et en évolution depuis 1999.....	182
Tableau 8 : Spécificités de Rhône-Alpes dans les fonctions de production par rapport à la France (hors Île-de-France) en 1982 et en 2006.....	184
Tableau 9 : Effectifs par fonction de production en Rhône-Alpes en 1982 et en 2006.....	185
Tableau 10 : Indices de spécificité par fonction de production en Rhône-Alpes et en Île-de-France par rapport au reste de la France en 2006.....	186
Tableau 11 : Effectifs, Salaires horaires nets médians et taux de stabilité, dans chaque secteur par sexe en 2007.....	190
Tableau 12 : Poids de chaque secteur dans l'emploi total des hommes et des femmes en 2007.....	192
Tableau 13 : Poids des groupes d'âge dans les effectifs de chaque secteur, par sexe en 2007.....	194
Tableau 14 : Distribution par secteur des jeunes et moins jeunes hommes et femmes, en 2007.....	196
Tableau 15 : Effectifs et tranche de salaire horaire net par secteur, hommes et femmes en 2007....	198
Tableau 16 : Évolution des effectifs par secteur , entre 1999 et 2007, totale et par sexe.....	200
Tableau 17 : Effectifs par groupes de secteurs, hommes et femmes, en 2007 et en évolution depuis 1999.....	202
Tableau 18 : Les motifs de sorties selon le secteur d'activité en Rhône-Alpes en 2005.....	205
Tableau 19 : Effectifs en emploi, part de bas salaires, taux de stabilité et part de jeunes, hommes et femmes par secteurs en 2007.....	215
Tableau 20 : Distribution des hommes par groupes d'âge dans les Industries d'équipements, la Métallurgie et la Construction, en 2007 et évolution depuis 1999.....	223
Tableau 21 : Effectifs et taux de stabilité des hommes dans les Industries d'Équipements mécaniques, en 2007 et évolution depuis 1999.....	231
Tableau 22 : Effectifs et taux de stabilité des hommes dans les Industries Métallurgiques, en 2007 et évolution depuis 1999.....	231
Tableau 23 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES dans la Construction, en 2007 et évolution depuis 1999.....	236
Tableau 24 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES et des FEMMES dans la Santé et l'action sociale, en 2007 et évolution depuis 1999.....	240
Tableau 25 : Part des salarié-e-s de la Consultance et Assistance dans des bas et des hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999.....	245
Tableau 26 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES et des FEMMES dans la Consultance et Assistance, en 2007 et évolution depuis 1999.....	246
Tableau 27 : Part des salarié-e-s du Commerce dans des bas et des hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999.....	251
Tableau 28 : Effectifs et taux de stabilité des HOMMES et des FEMMES dans le Commerce, en 2007 et évolution depuis 1999	252
Tableau 29 : Part des salarié-e-s des Services Opérationnels dans des bas et des hauts salaires, en	

2007 et évolution depuis 1999.....	256
Tableau 30 : Effectifs et taux de stabilité des Hommes et des Femmes dans les Services opérationnels, en 2007 et évolution depuis 1999.....	257
Tableau 31 : Part des salarié-e-s de l'Hôtellerie et Restauration dans les bas et es hauts salaires, en 2007 et évolution depuis 1999.....	262
Tableau 32 : Effectifs et taux de stabilité des Hommes et des Femmes dans l'Hôtellerie-restauration, en 2007 et évolution depuis 1999.....	264
Tableau 33 : Synthèse des indicateurs sectoriels pour 2007. Effectifs, part des bas et des hauts salaires horaires nets, part des jeunes et évolution depuis 1999.....	282

Index des Cartes

Carte 1 : Les 27 Zones Territoriales Emploi Formation de la région Rhône-Alpes (PRAO, 2010).	156
Carte 2 : Effectifs et poids relatif des actifs de 20 à 24 ans par ZTEF en Rhône-Alpes.....	157
Carte 3 : Effectifs et poids relatif de l'emploi tertiaire selon ZTEF de la région Rhône-Alpes.....	160

Index des Cadres

Encadré 1 : Immigration internationale en Rhône-Alpes.....	206
--	-----

ANNEXE : EFFECTIFS, SALAIRES HORAIRES ET TAUX DE STABILITÉ, PAR GROUPES D'ÂGE ET SEXE

Gorka Kobeaga et Jon Bernat Zubiri

INDICATEURS :

Effectifs en emploi : 2007 = 1/12 ; 1999 = 1/25

Salaires horaires : Salaires horaires nets, à prix constants 2007.

Taux de stabilité : Partie qui ont le même poste toute au long de l'année

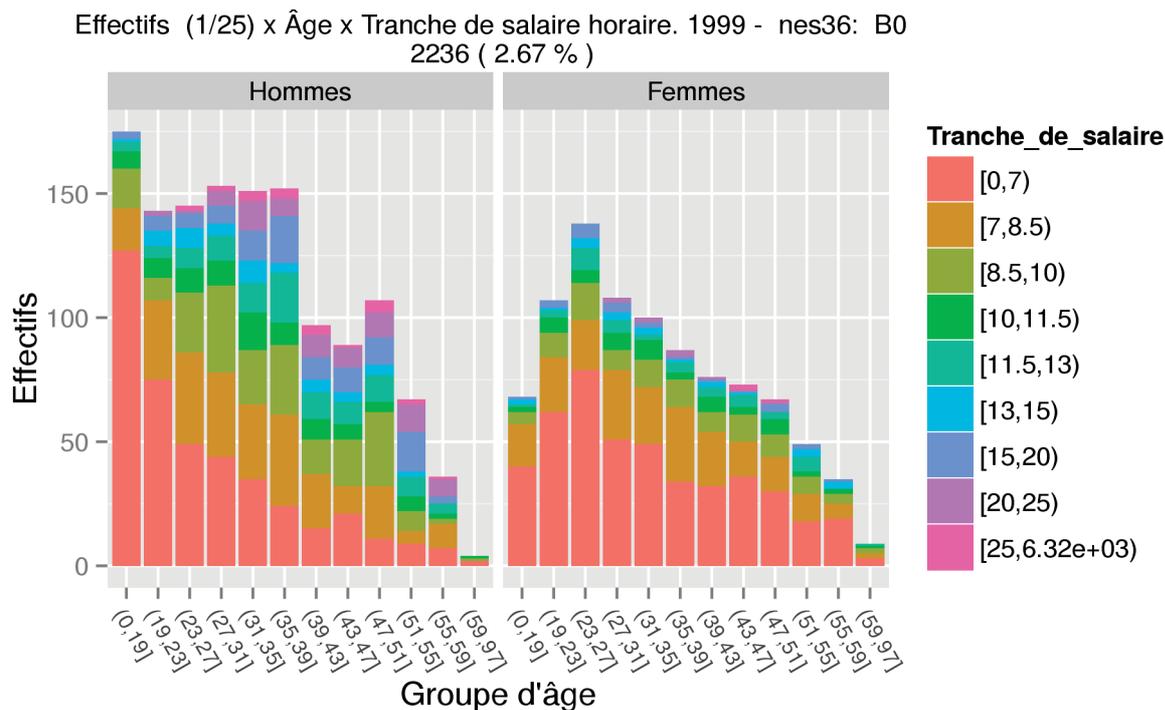
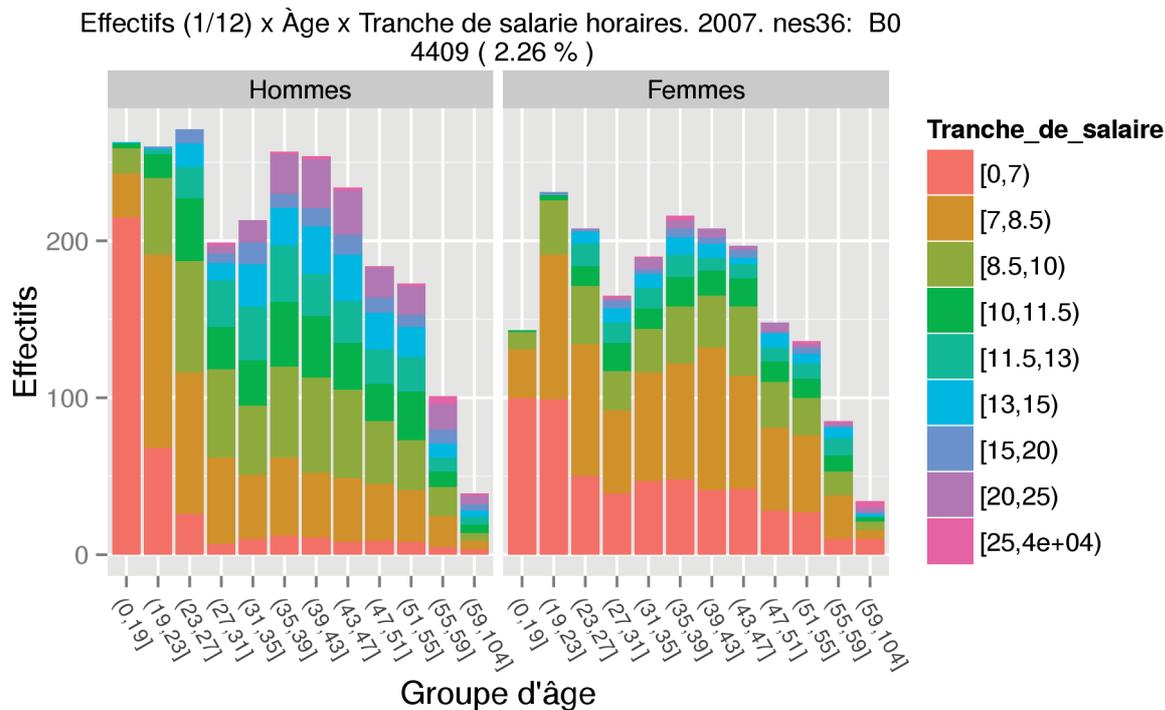
NOTES :

Voir la première section du Chapitre 3 « Présentation de la base de données DADS et des indicateurs choisis » pour plus de précisions. Nous rappelons que salaires horaires nets en 2007 et en 1999 sont présentés en euros constants 2007. Chaque barre montre les effectifs, hommes et femmes, qui sont dans chaque groupe d'âge – Graphique 29 – ou dans chaque tranche de salaire horaire net – Graphique 30. Au sein de chaque barre d'effectifs (fréquences), nous avons par couleurs une décomposition par tranches de salaires horaires, dans le premier type de graphiques, et par groupes d'âge, dans le deuxième.

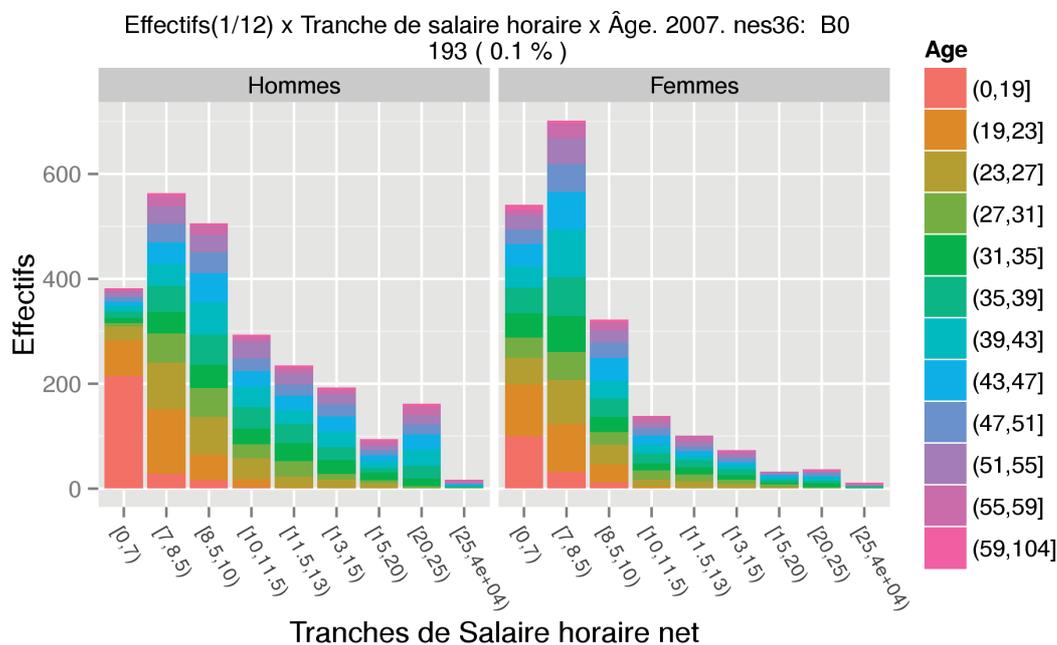
Comme nous l'avons remarqué dans la présentation des indicateurs, en 2007 la partie touchant plus de 30.000 euros à l'année est de 12,3 % des salarié-e-s en Rhône-Alpes. Nous avons établi un peu plus haut dans notre calcul le montant de la rémunération de cette partie considérable des salarié-e-s, en 40.000 euros nettes à l'année. Malgré cette correction, la limitation de cette dernière tranche est sûrement la cause de ce que la dernière tranche de plus de 25 euros l'heure soit largement sous-estimée dans notre observation

A.1 – INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES

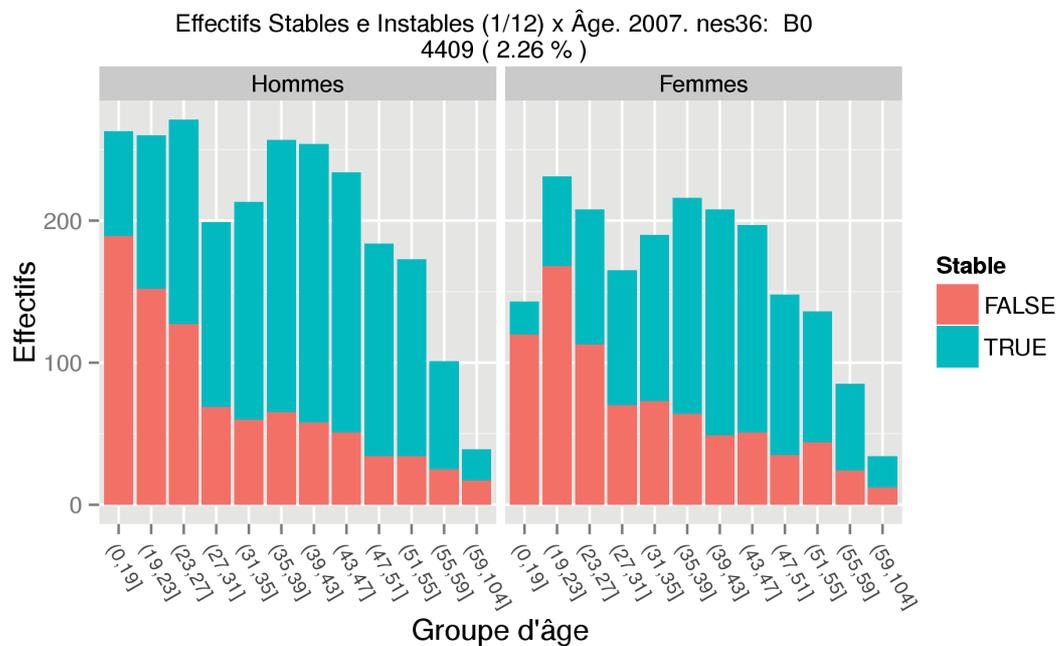
Graphique 29 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Industries agricoles et alimentaires, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



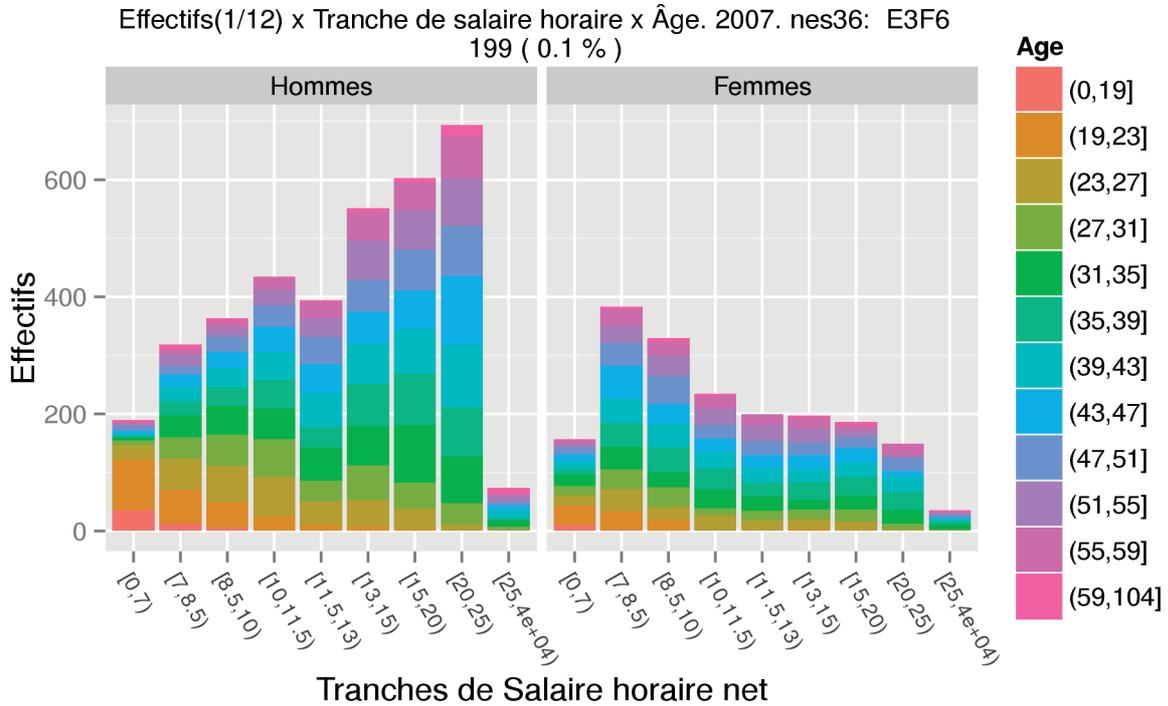
Graphique 30: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Industries agricoles et alimentaires, en 2007



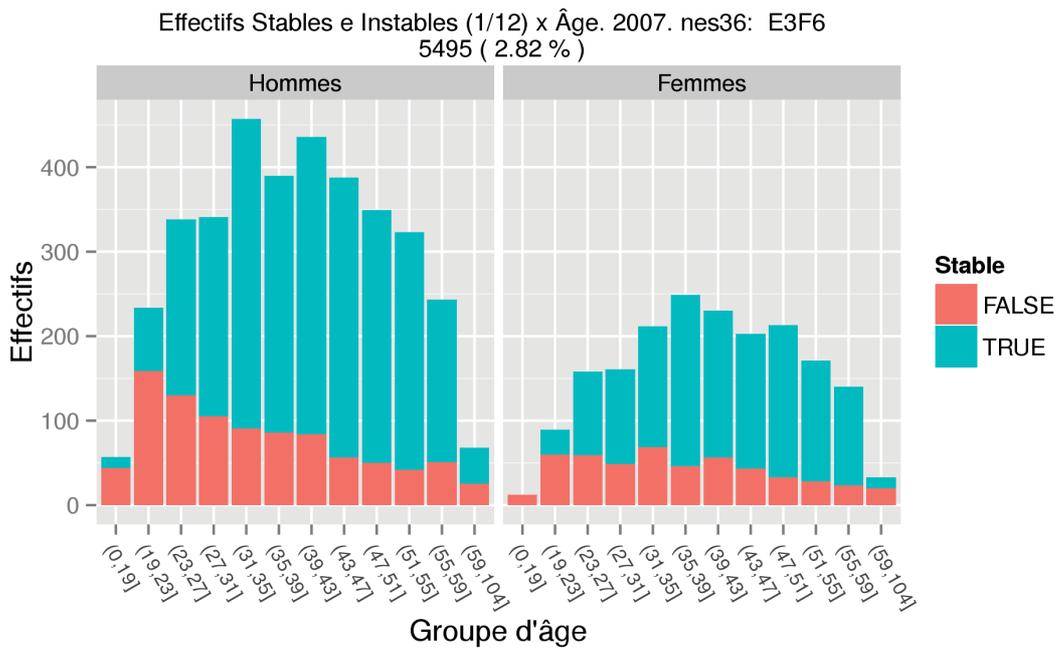
Graphique 31 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries agricoles et alimentaires, en 2007



Graphique 33: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Industries électriques et électroniques, en 2007

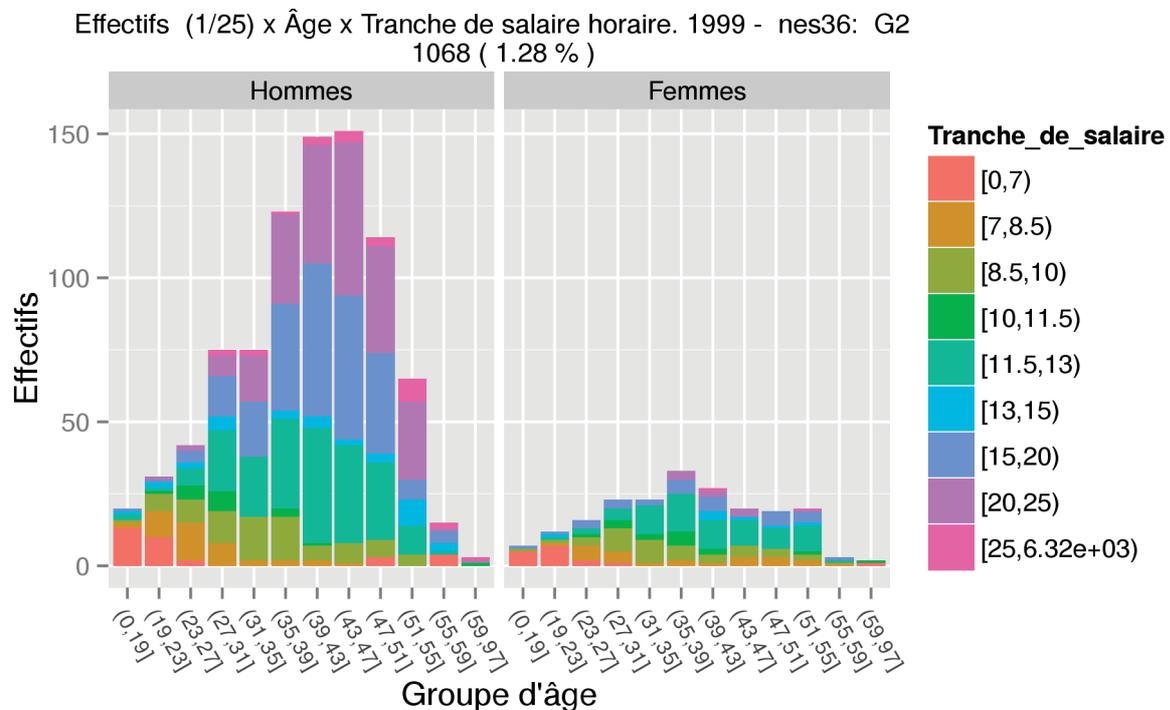
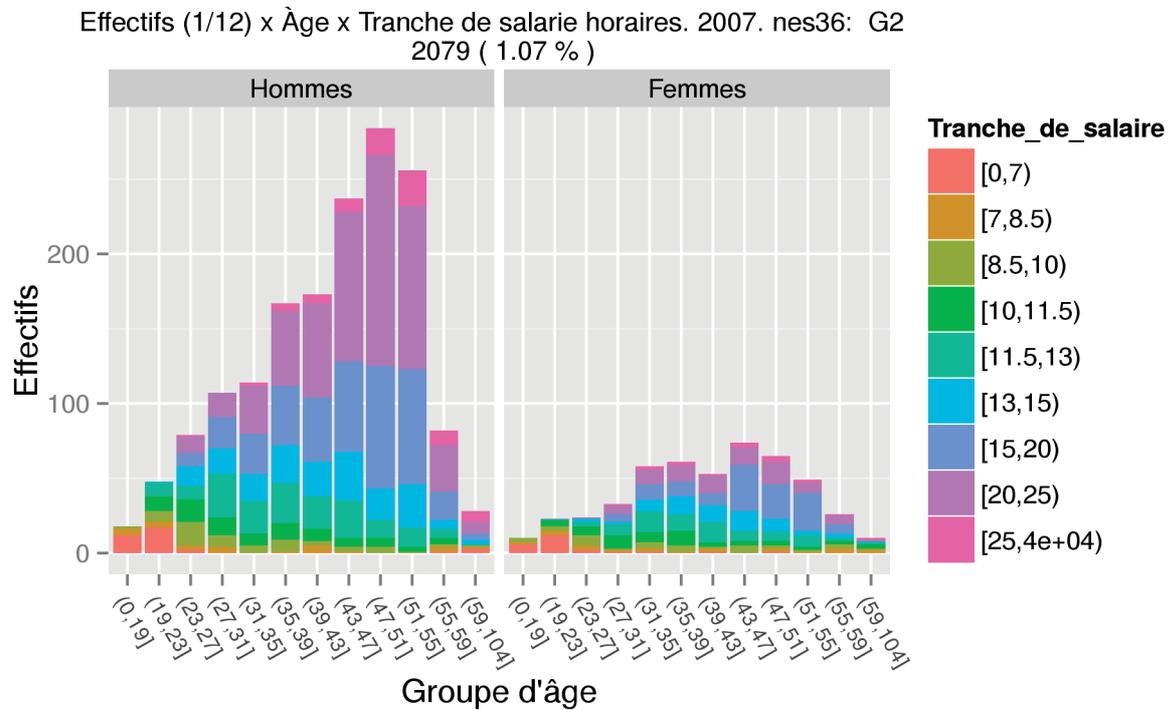


Graphique 34 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Industries électriques et électroniques, en 2007

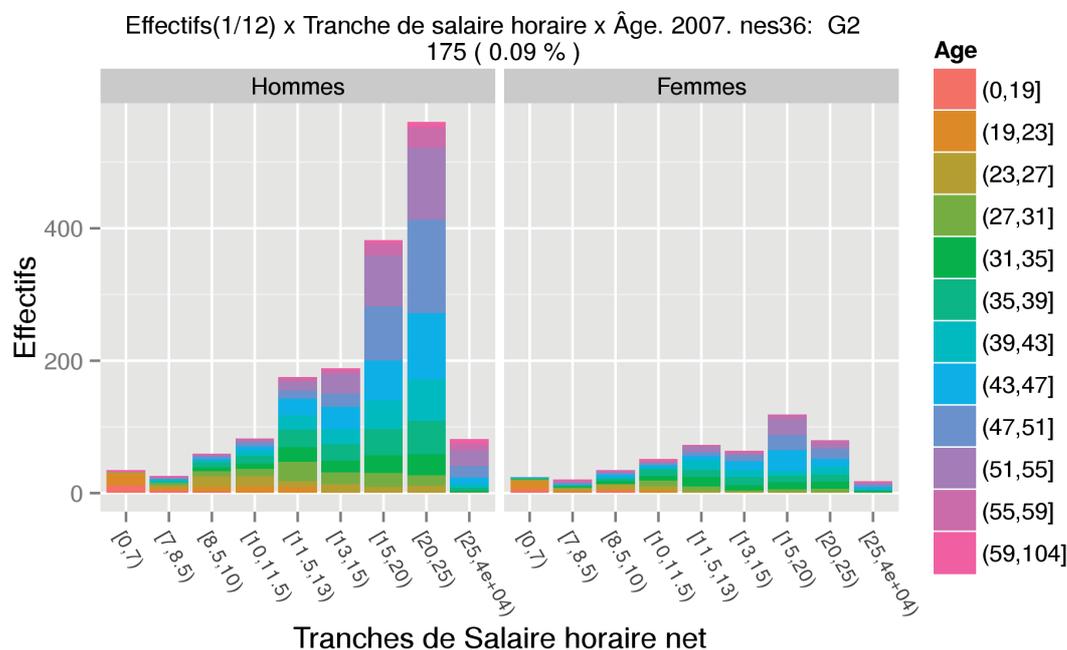


A.3 – SERVICES D'EAU-GAZ-ÉLECTRICITÉ

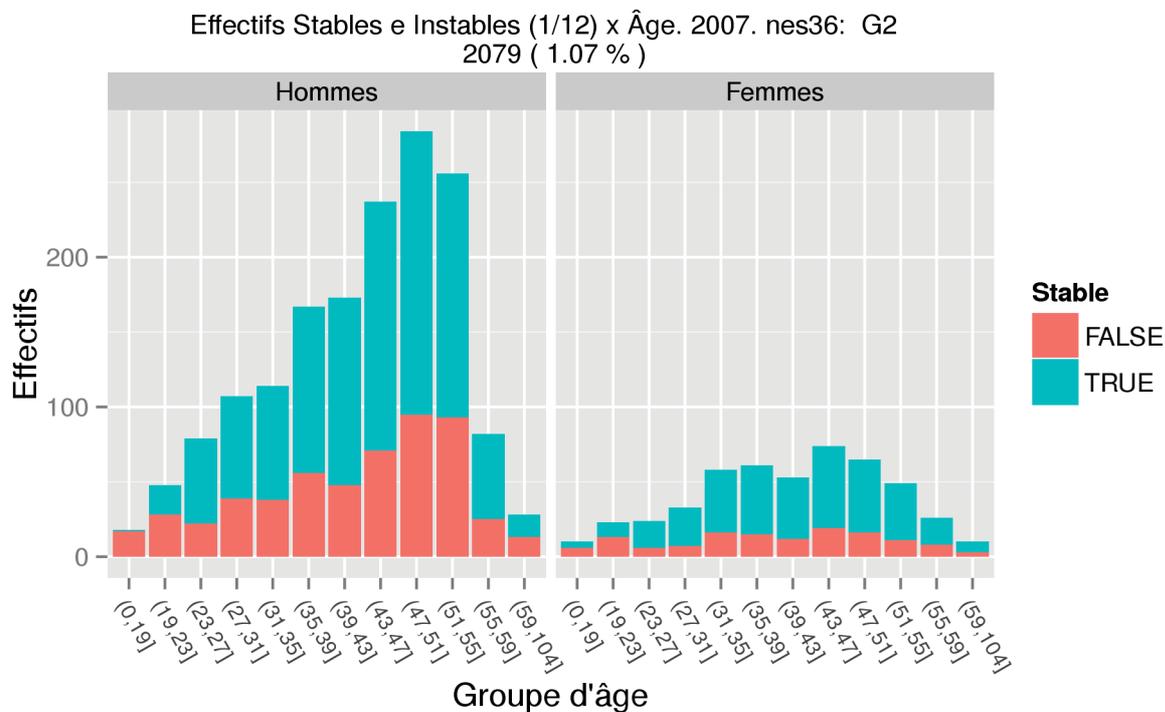
Graphique 35 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Services d'eau-gaz-électricité, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 36: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Services d'eau-gaz-électricité, en 2007

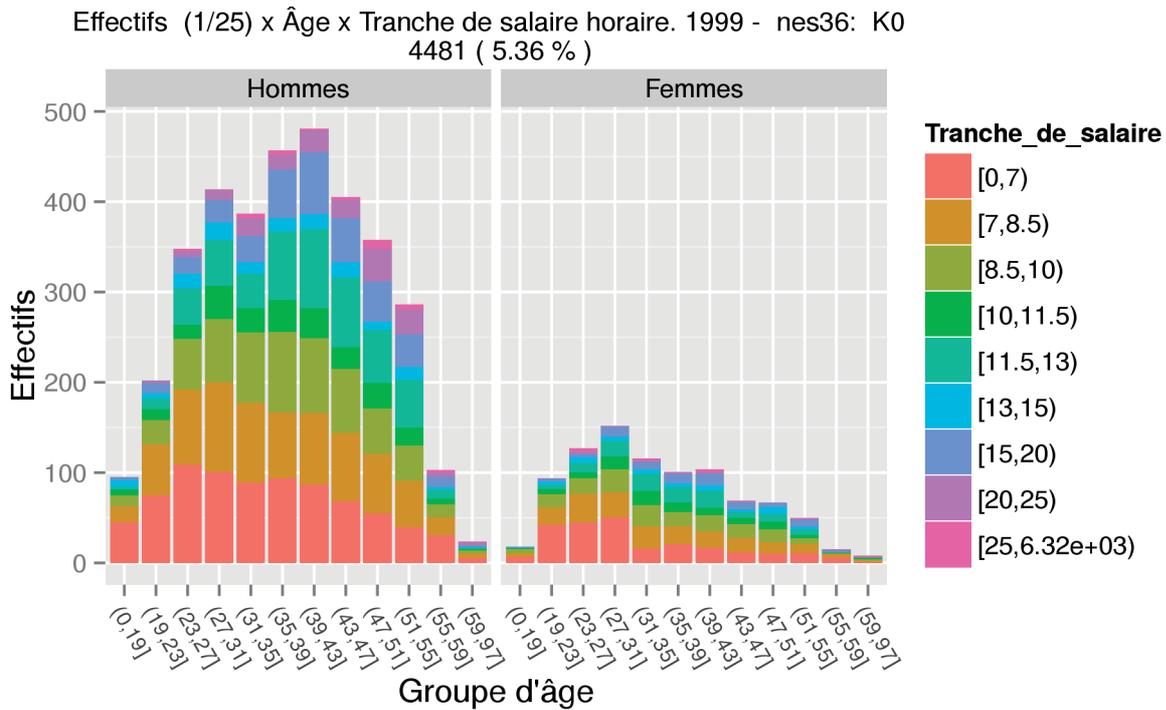
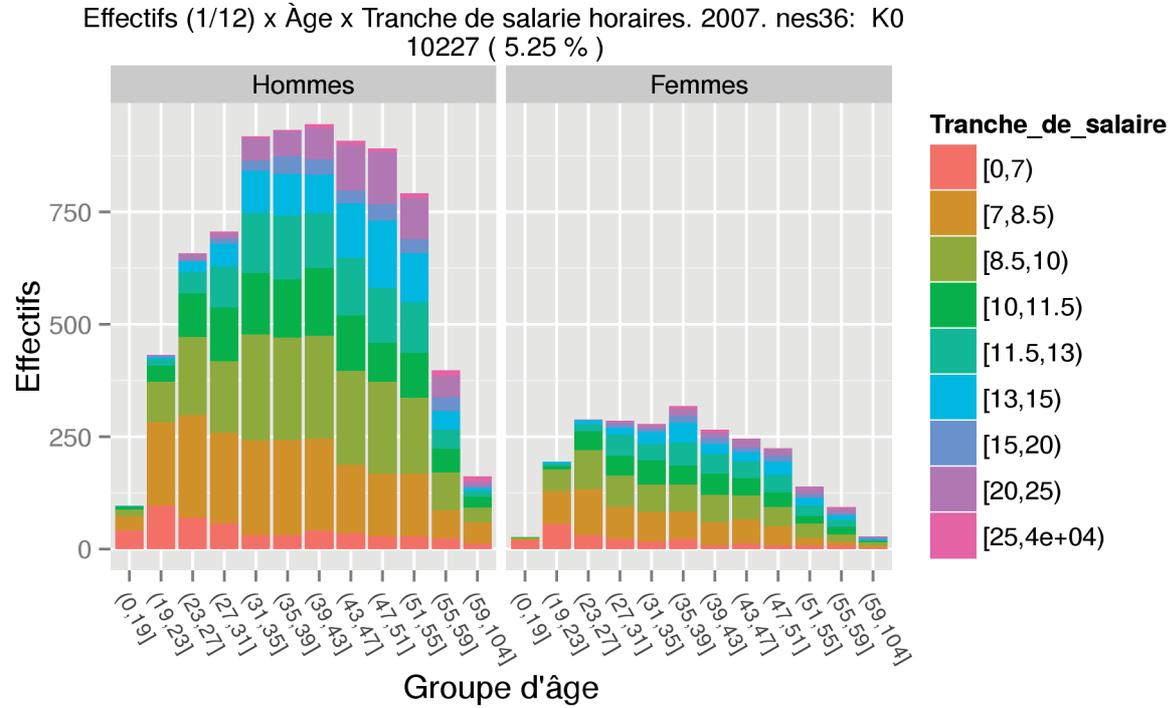


Graphique 37 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Services d'eau-gaz-électricité , en 2007

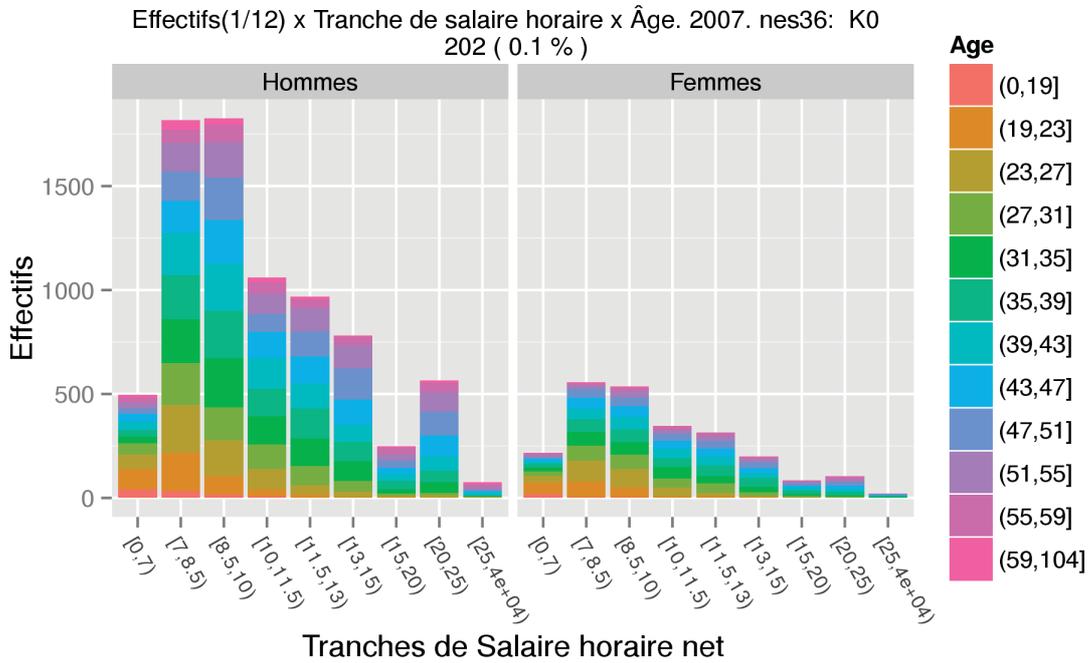


A.4 – TRANSPORTS

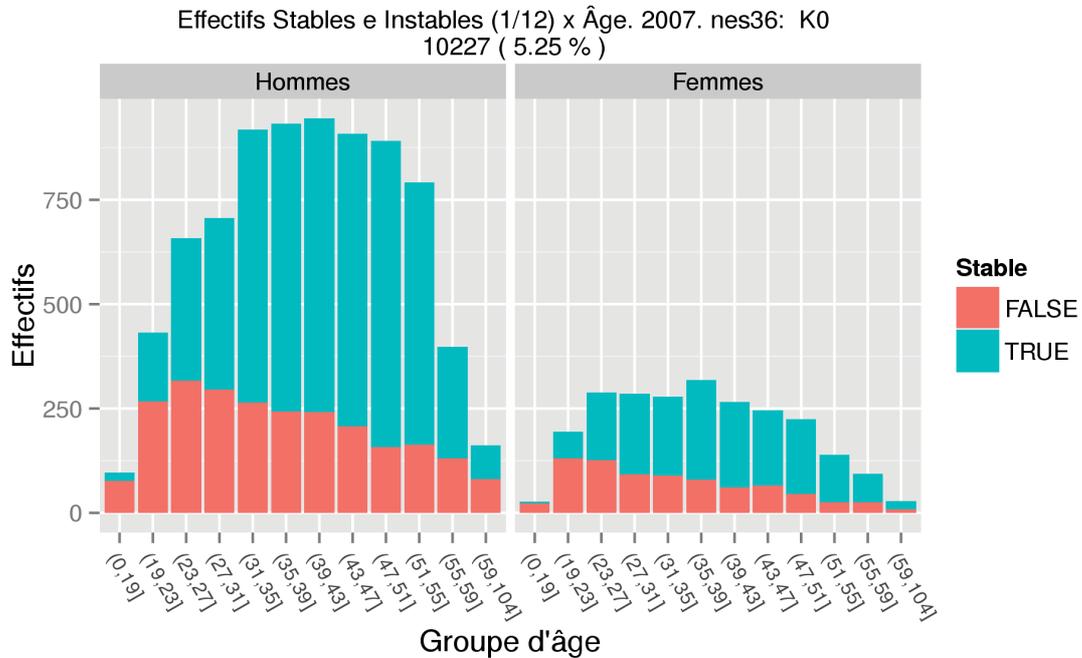
Graphique 38 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Transports, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 39: Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Transports, en 2007

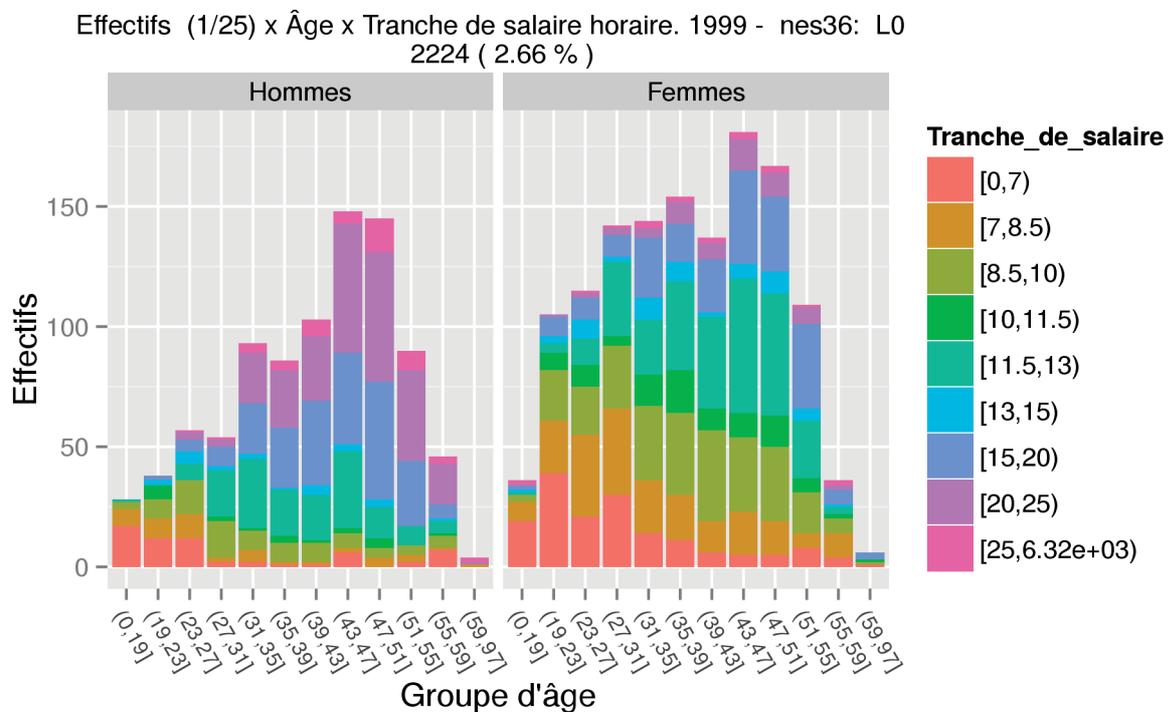
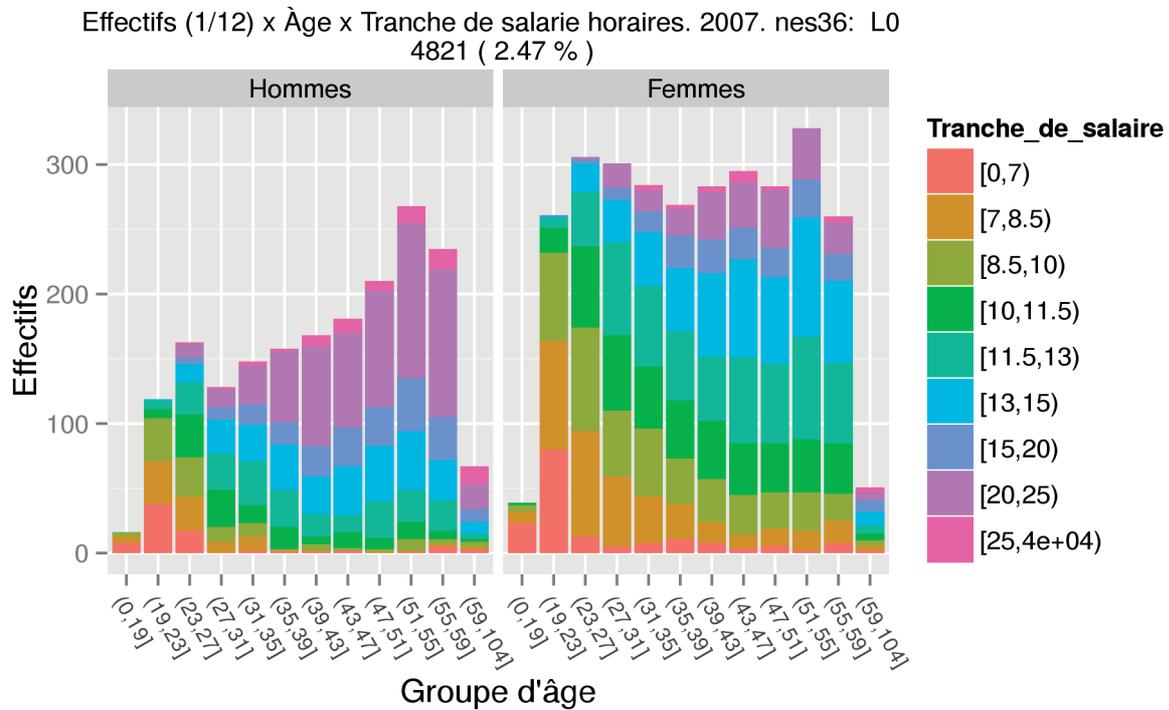


Graphique 40 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Transports , en 2007

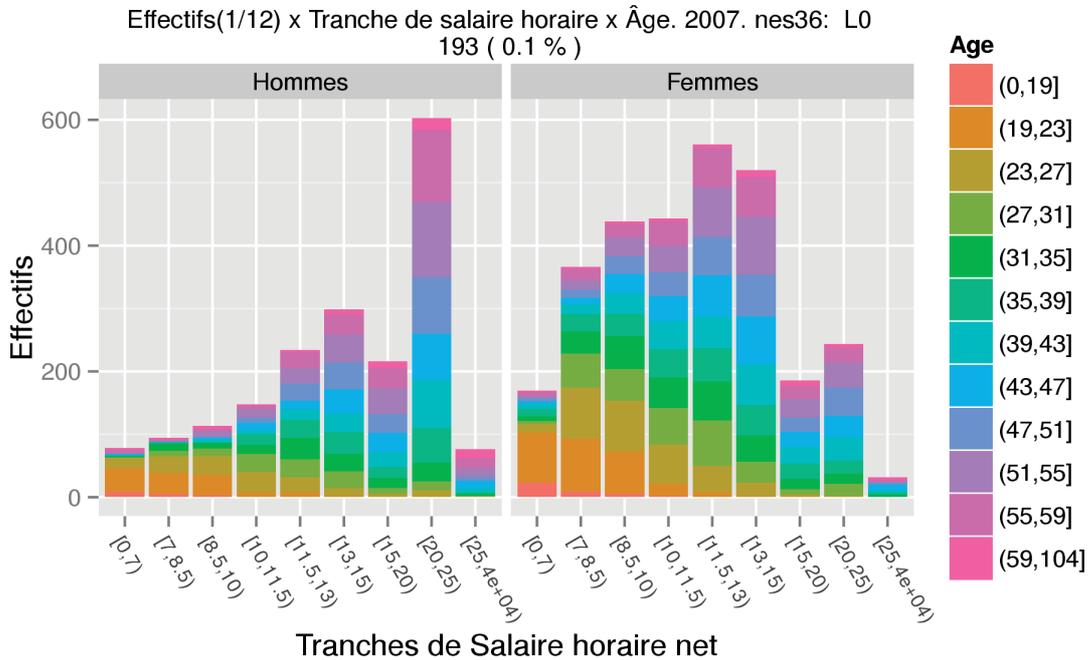


A.5 – ACTIVITÉS FINANCIÈRES

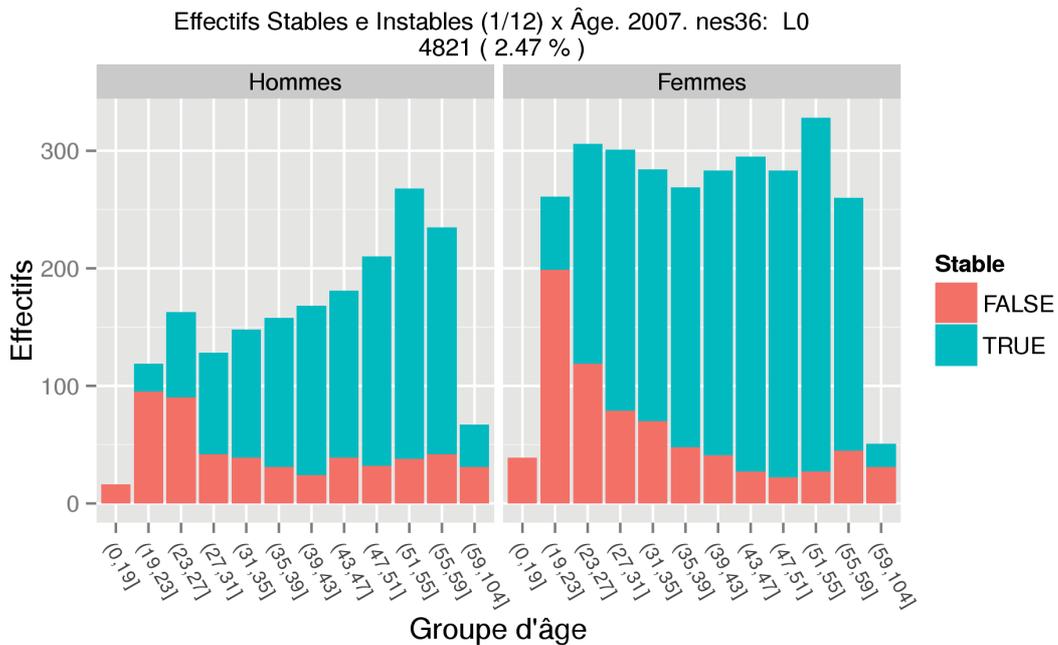
Graphique 41 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Activités financières, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 42 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Activités financières, en 2007

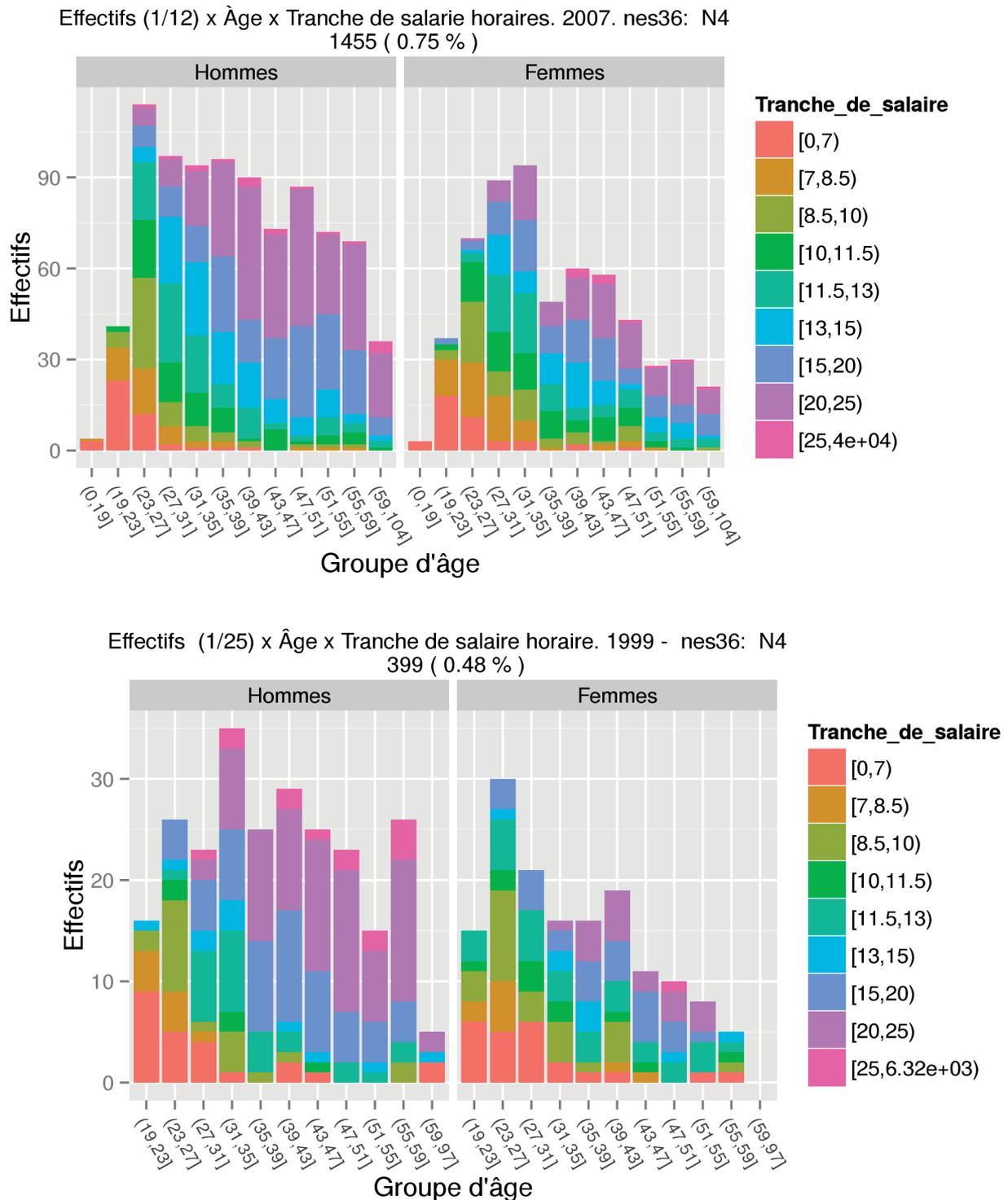


Graphique 43 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Activités financières , en 2007

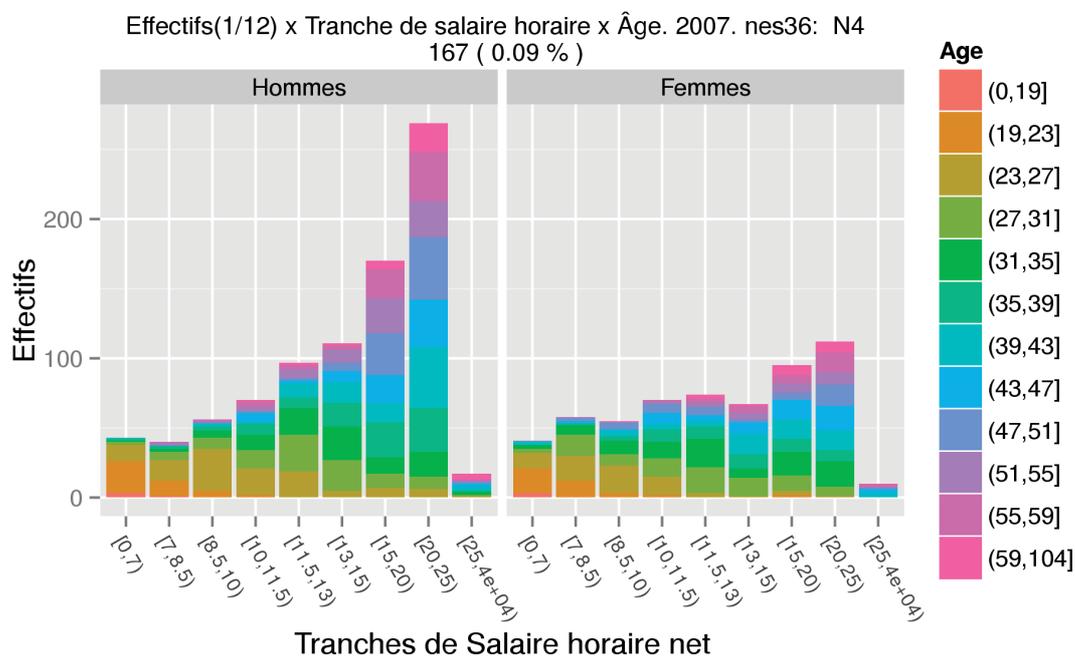


A.6 – RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

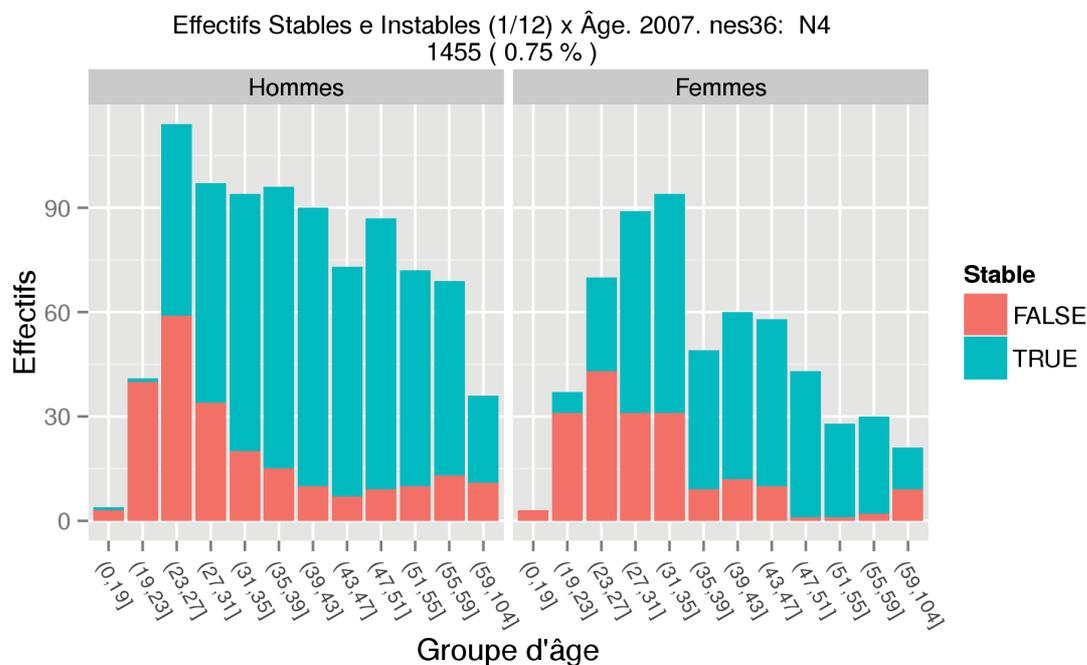
Graphique 44 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans la Recherche et Développement, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 45 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans la Recherche et Développement, en 2007

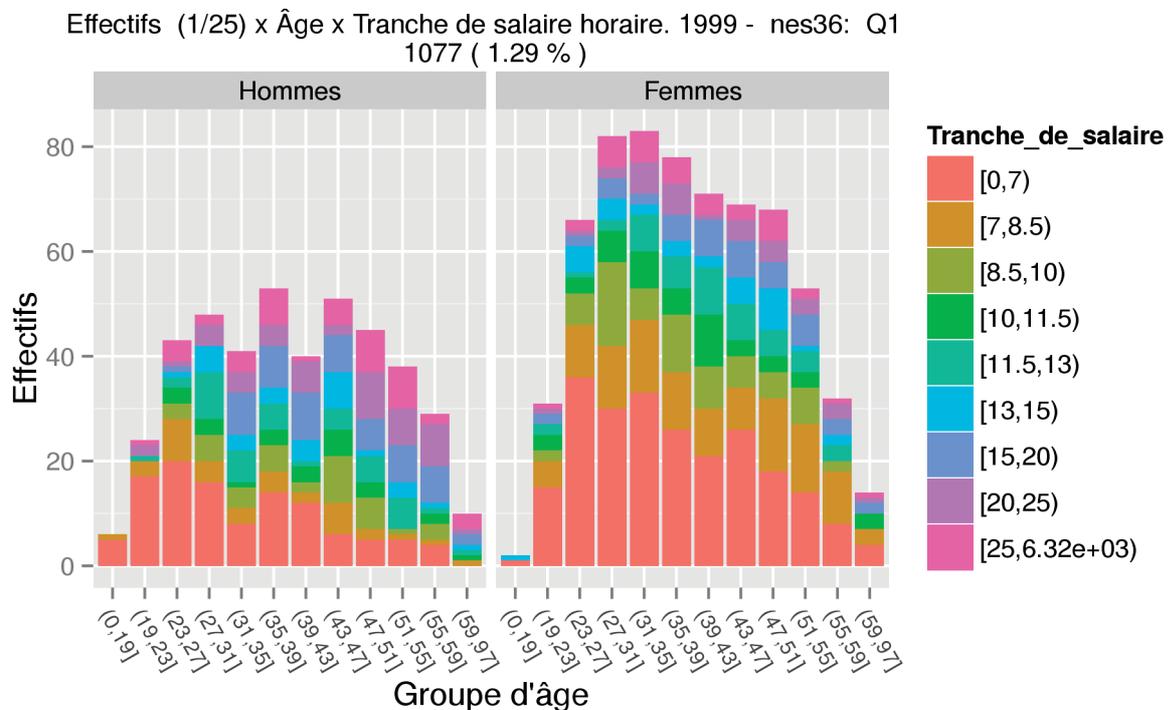
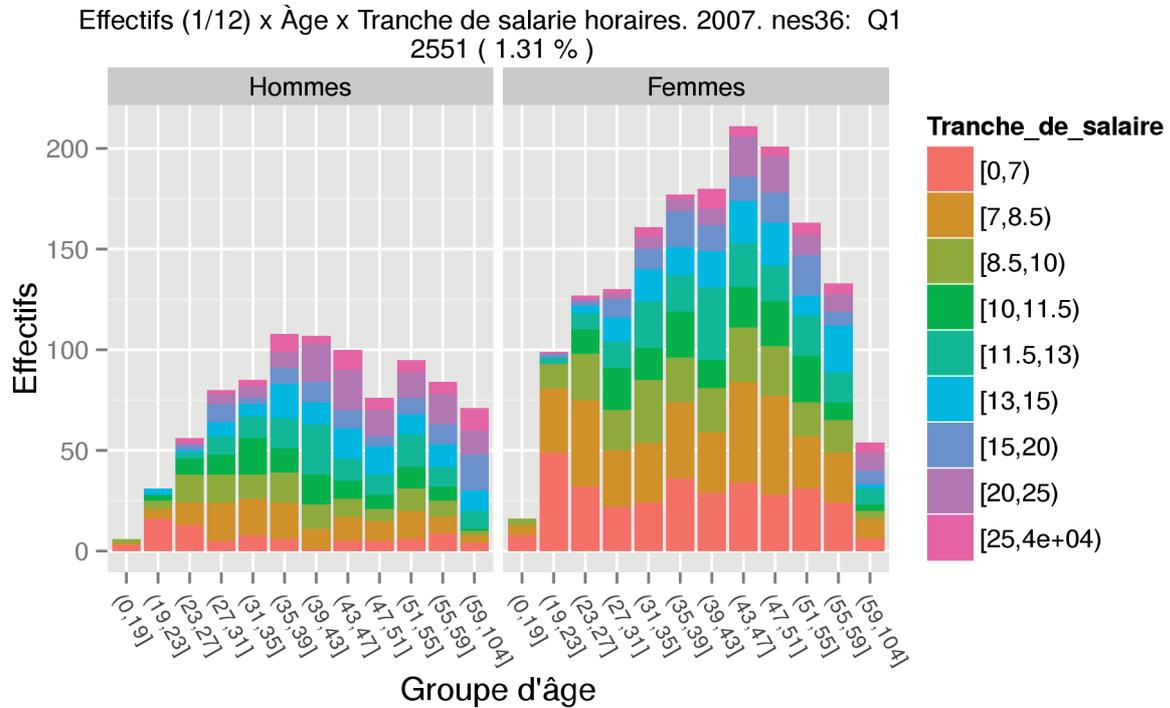


Graphique 46 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans la Recherche et Développement, en 2007

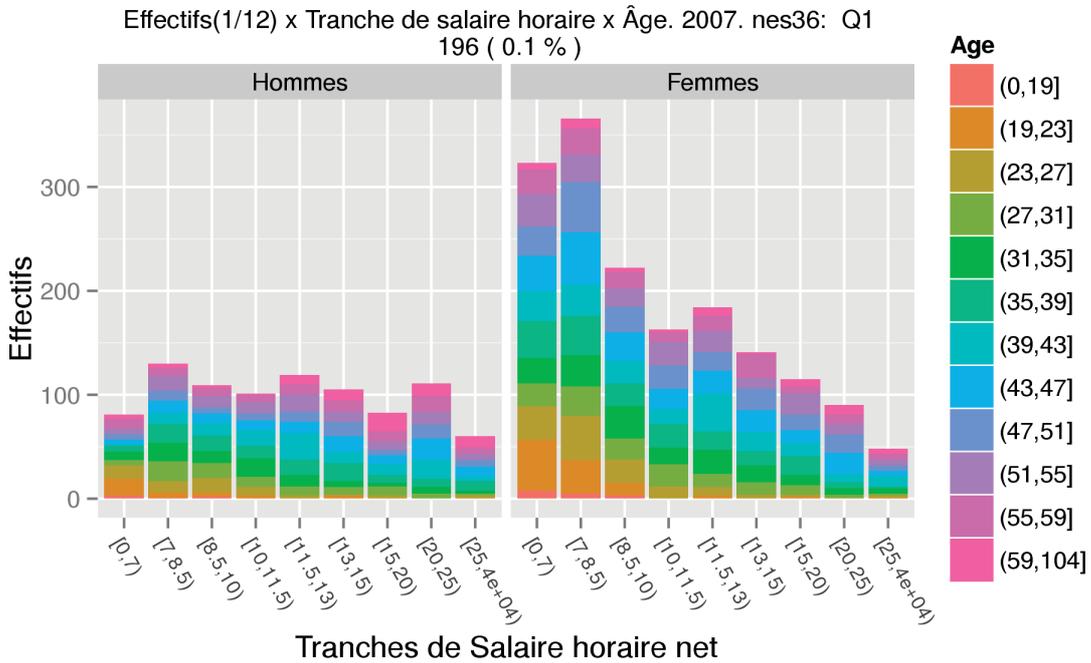


A.7 – ÉDUCATION

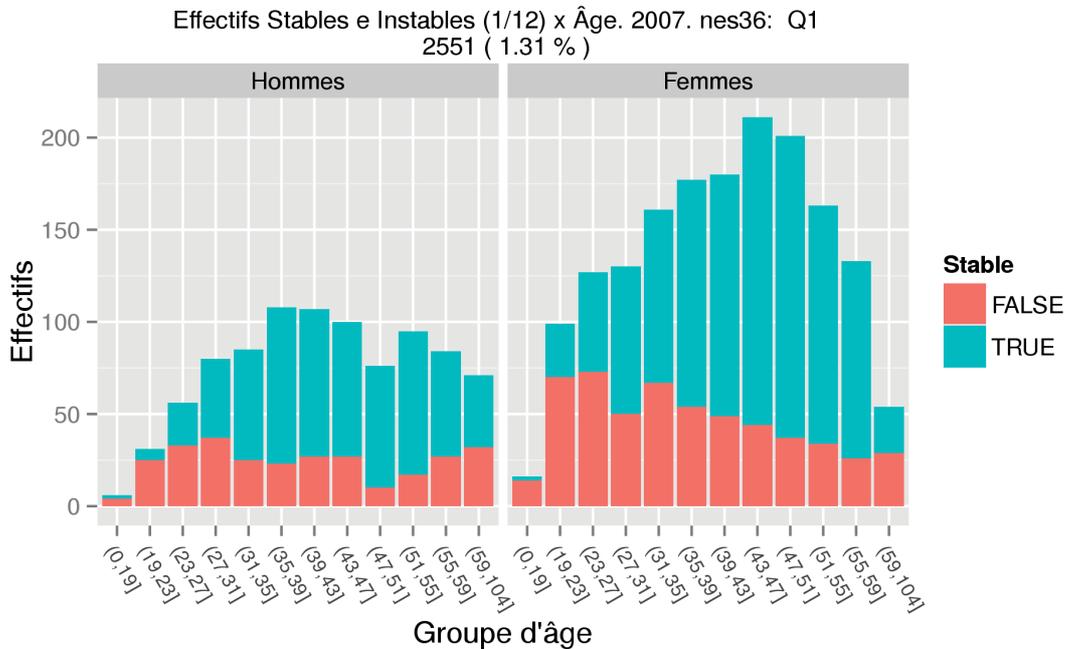
Graphique 47 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans l'Éducation, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 48 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans l'Éducation, en 2007

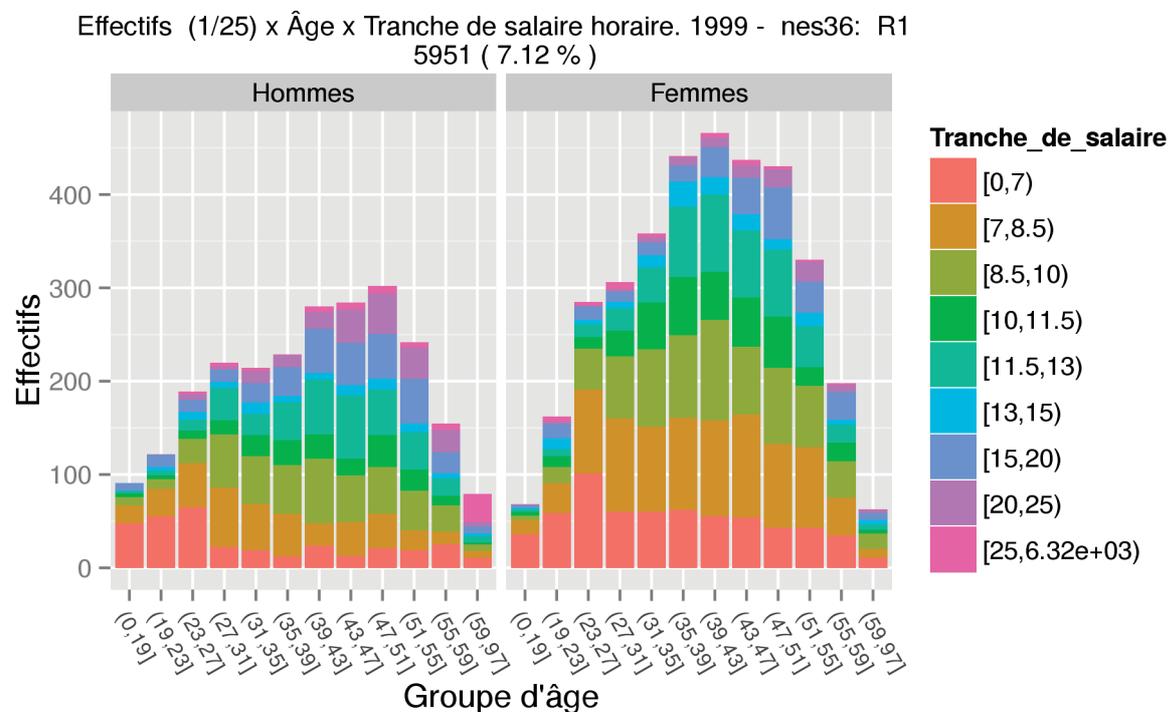
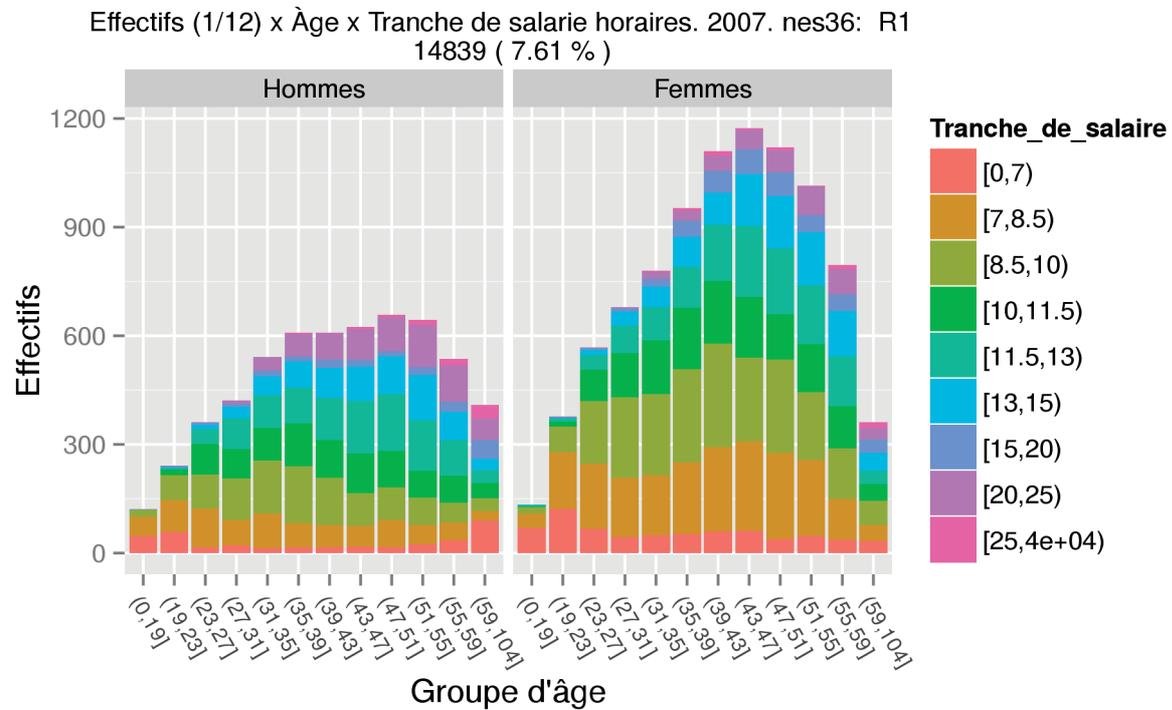


Graphique 49 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans l'Éducation, en 2007

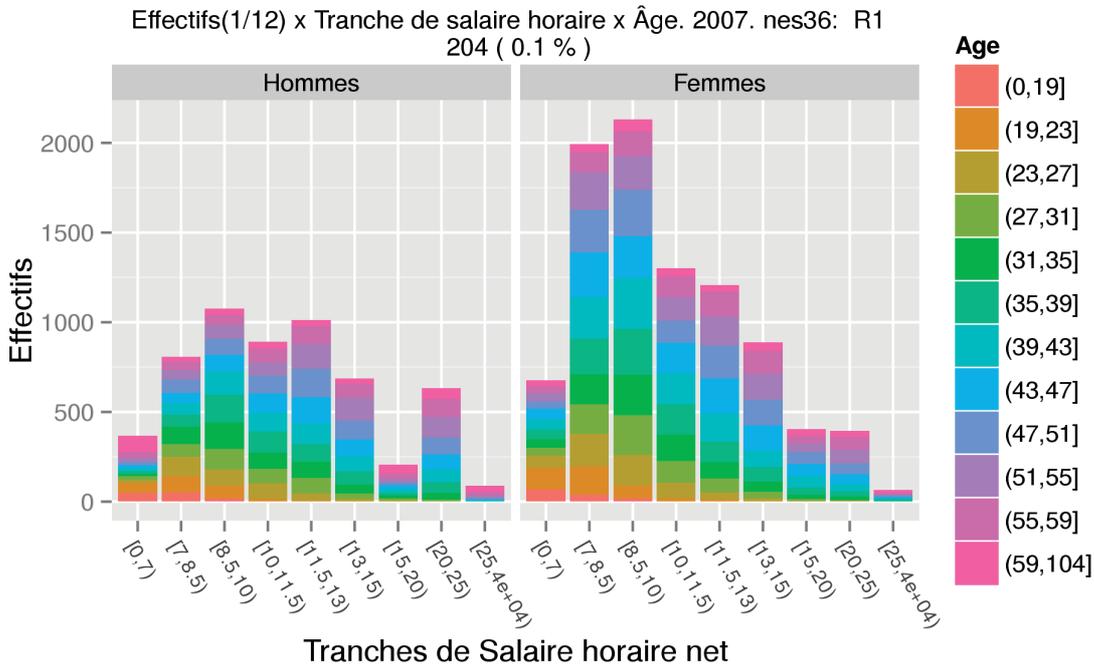


A.8 – ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

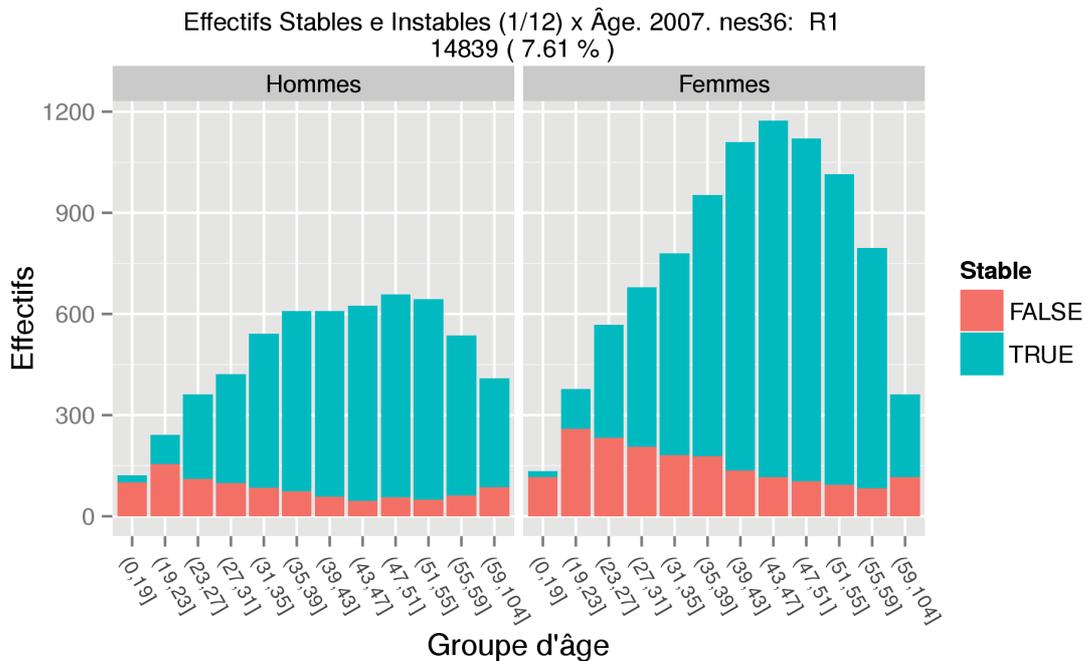
Graphique 50 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans les Administrations publiques, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 51 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans les Administrations publiques, en 2007

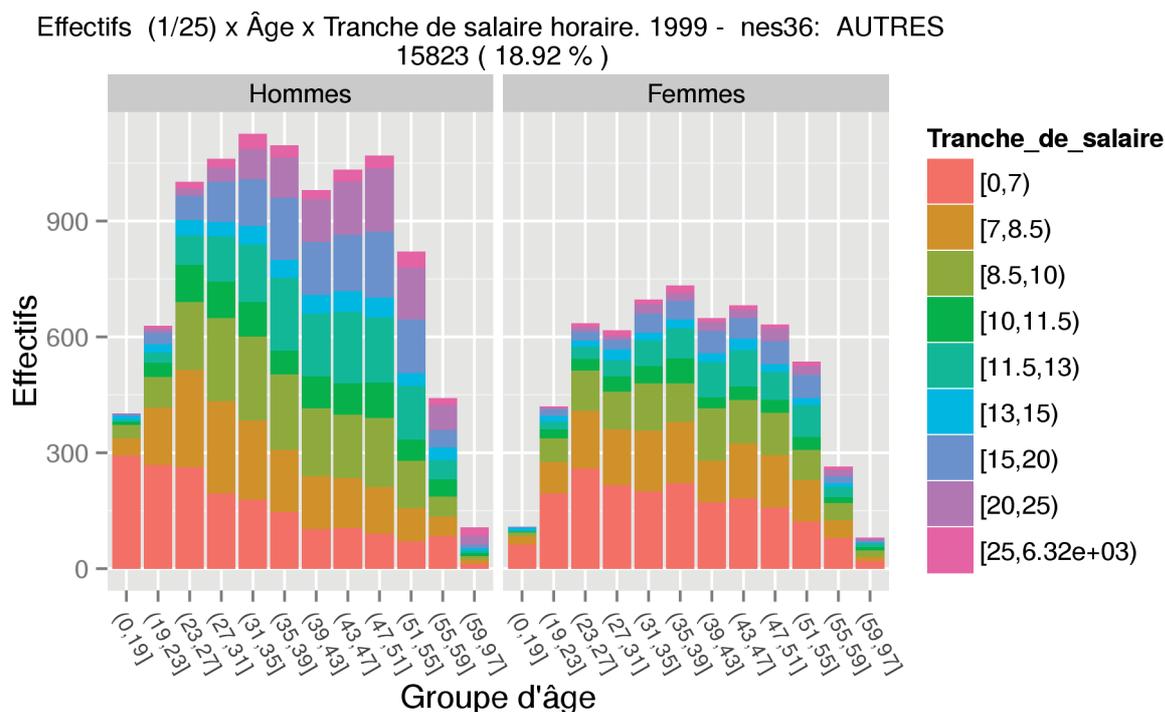
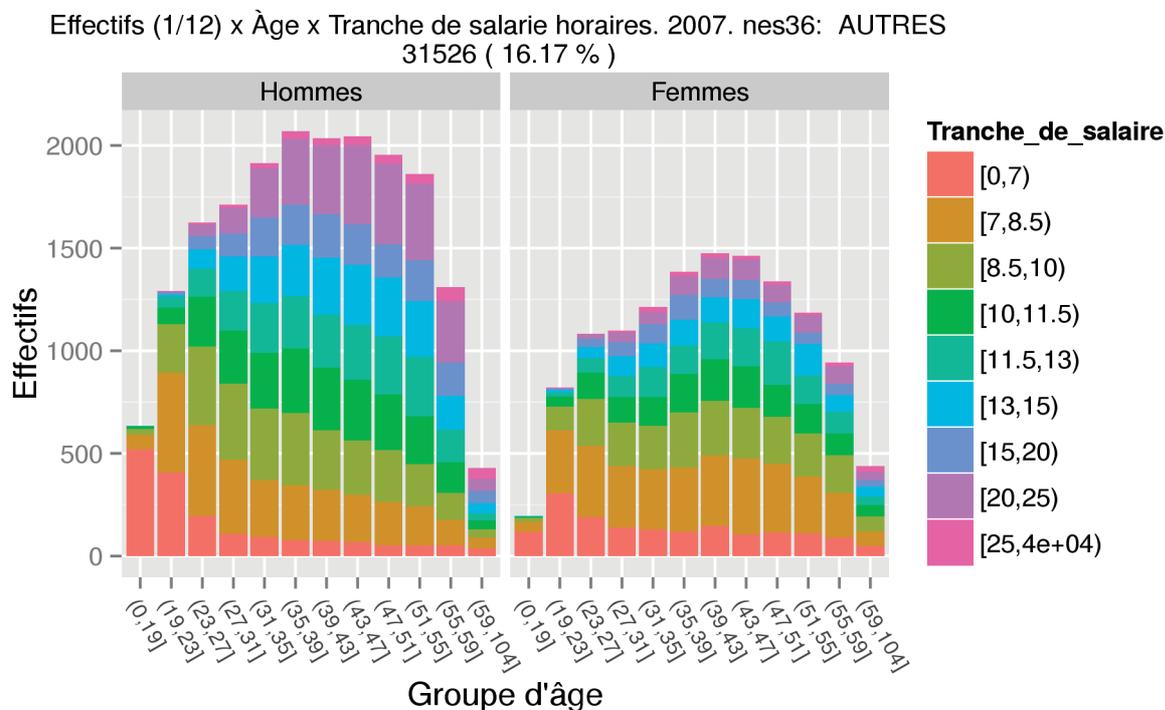


Graphique 52 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans les Administrations publiques, en 2007

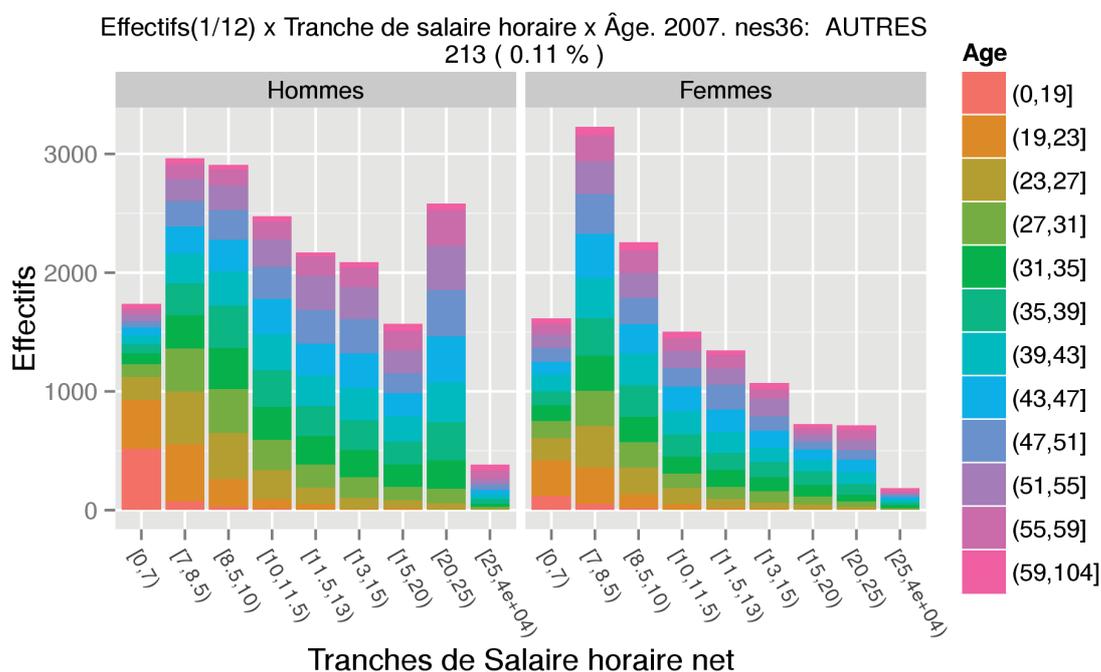


A.9 – AUTRES SECTEURS

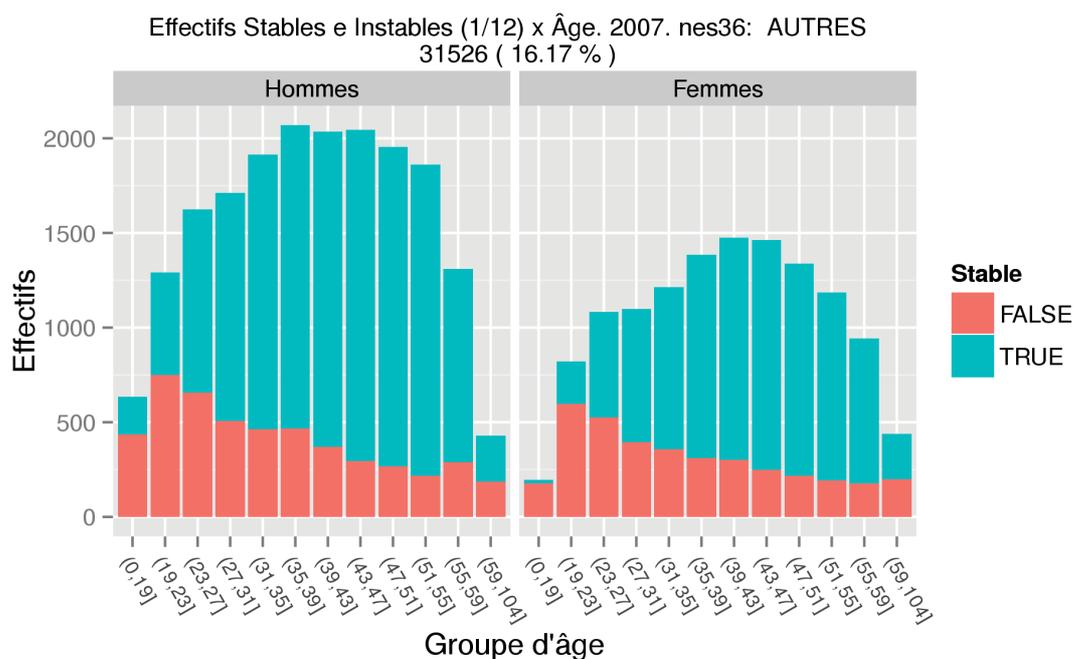
Graphique 53 : Effectifs en emploi x Tranche de salaire horaire dans d'Autres secteurs, par sexe et par groupe d'âge, en 2007 et en 1999



Graphique 54 : Effectifs par tranche de salaire horaire net x Groupe d'âge dans d'Autres secteurs, en 2007



Graphique 55 : Taux de stabilité par sexe et par groupe d'âge dans d'Autres secteurs, en 2007



L'EMPLOI DES JEUNES : VECTEUR DE RECOMPOSITION DES ÉCONOMIES SALARIALES DE SERVICES. ÉTUDE SUR LA PRÉCARISATION ET LA SEGMENTATION DES RELATIONS SALARIALES EN RHÔNE-ALPES

En Rhône-Alpes l'économie se spécialise de plus en plus dans différentes activités de services – notamment de consultance et d'assistance, santé-action sociale, commerce, hôtellerie-restauration et services opérationnels– et dans la construction. La précarisation de l'emploi – comprise comme la combinaison persistante des bas salaires et de l'instabilité du poste– touche, aussi bien en France qu'en Rhône-Alpes, spécialement les jeunes salarié-e-s. Loin de se limiter à une période transitoire, cette précarisation se développe dans la vie sociale et professionnelle de segments importants de la population laborieuse. À partir des *Déclarations Annuelles de Données Sociales* (DADS), nous avons analysé la recomposition des rapports entre les groupes d'âge et de sexe, ce qui évidence les tendances générales de la région et les particularités sectorielles de la segmentation des relations salariales. Trois éléments – l'âge, le sexe et le secteur économique– sont les éléments structurants de cette thèse sur la précarisation de l'emploi des jeunes et le renforcement de la segmentation par l'âge et par le sexe. Ces éléments opèrent comme vecteur de recomposition intégrale des économies salariales de services, en combinant le renouvellement sectoriel et la substitution générationnelle des relations d'emploi.

Dans une période de stagnation d'une partie importante des rémunérations salariales, l'emploi des jeunes se précarise par la multiplication des bas salaires, l'instabilité des postes et la faible perspective de carrière interne au secteur. Cette précarisation de l'emploi des jeunes est aussi bien conséquence que moteur de la recomposition sectorielle de l'emploi. La concentration des jeunes dans les activités émergentes reproduit la segmentation sexuée des emplois. Cette recomposition sectorielle et générationnelle de l'emploi renforce les processus de segmentation par l'âge : des secteurs traditionnels vieillissants – aux conditions plus décentes–, des zones de précarisation – concernant notamment des jeunes– en expansion, et des secteurs stratégiques un peu moins jeunes et fortement inégalitaires. Enfin, certain-e-s salarié-e-s – bien souvent des femmes– restent après la jeunesse durablement enfermé-e-s dans des bas salaires et l'instabilité de l'emploi. C'est la précarité-horizon tout au long de leur (absence de) carrière.

Mots clés : emploi des jeunes ; recomposition sectorielle ; économie salariale de services ; précarisation ; segmentation par l'âge; Rhône-Alpes.