

Quelles politiques pour l'emploi ?

Laurent Braquet

Académie de Rouen

I. De la dynamique du marché du travail au chômage de masse.

Document 1. La flexibilisation du marché du travail.

La flexibilité du marché du travail, c'est-à-dire du temps de travail et de la réglementation des contrats de travail - en particulier l'embauche et le licenciement - fait l'objet, depuis longtemps, de débats et de controverses entre experts et organismes spécialisés (OCDE, Commission européenne). Les réformes structurelles engagées ces dernières années visent à supprimer, ou tout au moins diminuer la segmentation du marché du travail, qui repose notamment sur la différence de traitement entre les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI). Le but est ainsi de rendre le marché du travail plus concurrentiel. Cet objectif se traduit par l'assouplissement des contraintes juridiques qui pèsent sur le CDI et la limitation du recours au CDD. C'est ainsi qu'en Italie, en Espagne et au Portugal, les récentes réformes visent à réduire les coûts des licenciements (diminution des indemnités de licenciements, et des contrôles de l'administration). Parallèlement, la durée maximale des CDD a été réduite (de trois à deux ans en Espagne). En France, la loi de juin 2008 instaure la rupture conventionnelle du contrat de travail, qui donne la possibilité, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, d'une rupture aux formalités considérablement allégées. En outre, les personnes qui sont au chômage à l'issue de cet accord ont droit à l'indemnisation. Cette innovation institutionnelle a connu un franc succès puisqu'un million de ruptures conventionnelles ont été enregistrées au bout de quatre ans d'existence du dispositif. L'accord sur l'emploi signé le 11 janvier 2013 par les représentants des salariés et des employeurs, et qui doit être entériné par la loi, peut changer fondamentalement et pour une longue période, les règles et procédures qui régissent la relation d'emploi en France. En effet, les partenaires sociaux se sont entendus pour décentraliser de nombreuses décisions concernant les relations de travail. Désormais, la négociation collective, au niveau de chaque entreprise, peut fixer elle-même les modalités des accords de « maintien dans l'emploi » (avec possibilité de réduction du temps de travail et des salaires pendant une durée de deux ans en cas de difficultés conjoncturelles graves). De plus, les modalités des licenciements collectifs (plans sociaux) peuvent être négociées entre employeurs et syndicats dans chaque entreprise et, dans ce cas, se substituer aux dispositions générales du Code du travail. En contrepartie, certains droits attachés à la personne des salariés sont développés. C'est ainsi qu'est créé pour chaque salarié un compte individuel de formation qui reste valide même en cas de changement d'employeur ou de chômage. De plus, un chômeur qui reprend une activité professionnelle conserve des droits non utilisés à l'assurance chômage, au cas où il perd cet emploi.

Dominique Redor, « Lutter contre le chômage dans un contexte de crise : comparaisons internationales » (in *Problèmes économiques*, « Comprendre le marché du travail », La Documentation française, février 2013).

Questions.

1. Rappeler quels sont les avantages de la flexibilisation du marché du travail selon le modèle néoclassique ?
2. Qu'appelle-t-on la segmentation du marché du travail ?
3. L'accord sur l'emploi prévoit-il plutôt des droits attachés à l'emploi ou au travailleur ?
4. Commenter la position de la France en matière d'indice de législation protectrice de l'emploi à partir du tableau statistique suivant.

Indice de législation protectrice de l'emploi.

	Royaume-Uni	Danemark	Suède	Pologne	Italie	Allemagne	France	Espagne
Indice de LPE	1,09	1,91	2,06	2,41	2,58	2,63	2,90	3,11
Indice de LPE pour les contrats pérennes	1,17	1,53	2,72	2,01	1,69	2,85	2,60	2,38

Source : OCDE, 2008.

Remarque : les pays de l'UE présentent des situations hétérogènes. La réglementation sur l'utilisation des contrats de travail ou des procédures de licenciement est par exemple très différente d'un Etat à l'autre. Une manière de s'en rendre compte consiste à comparer les niveaux de législation protectrice de l'emploi (LPE) proposé par l'OCDE.

Document 2. Un marché du travail dynamique : variation de l'emploi par grands secteurs d'activité (en milliers d'emplois et en %, 2^{ème} trimestre 2012/2^{ème} trimestre 2008)

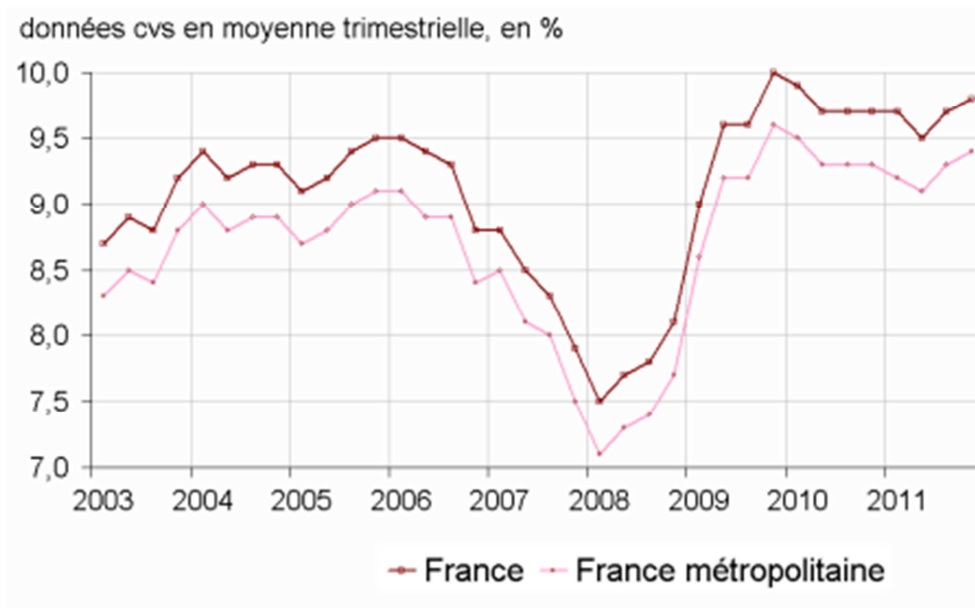
	Variation de l'emploi dans l'industrie manufacturière	Variation de l'emploi dans la construction	Variation de l'emploi dans les services
Ensemble de l'UE	-4 176,3 (-11,9%)	-2 888,7 (-15,7%)	+ 1 800 (+1,2%)
Danemark	-84,3 (-20,3%)	-46,5 (-23%)	-46,8 (-2,3%)
Allemagne	-97,2 (+1,2%)	+145,8 (+5,8%)	+ 1 141,9 (+4,4%)
France	-398,3 (-10,8%)	-25 (-1,1%)	+166,4 (+0,9%)
Italie	-565,5 (-10,7%)	-169,7 (-8,6%)	+89,5 (+0,6%)
Portugal	-131,8 (-14,3%)	-181,6 (-32,7%)	-122,9 (4,1%)

Source : Eurostat.

Questions.

1. Faire une phrase avec les chiffres soulignés.
2. Commenter la position de la France par rapport à l'Allemagne dans l'Union européenne (UE).

Document 3. La remontée du taux de chômage avec la crise et la « Grande Récession ».



Questions.

1. Rappelez la définition du chômage au sens du BIT.
2. Rappelez comment on calcule le taux de chômage.
3. Mesurez et expliquez la variation du taux de chômage en France depuis 2008.

Document 4. Les chômeurs de longue durée.

Différents auteurs ont essayé de créer une typologie des chômeurs de longue durée :

-La stabilité brutalement interrompue, en général à cause d'un licenciement. La personne y répond le plus souvent par le fatalisme. Les individus vivent en quasi retrait du marché de l'emploi et anticipent subjectivement un statut d'inactif.

-L'instabilité récurrente, la personne concernée vit une succession d'emplois précaires. Elle choisit souvent la débrouillardise ; elle exploite ses réseaux ; rejette les définitions institutionnelles du chômage de longue durée et s'appuie sur des solidarités privées.

-La relégation caractérise les jeunes qui n'ont jamais eu de vrais emplois et qui sont souvent sans emplois et qui sont souvent sans diplôme. Le chômage est en quelque sorte un traumatisme d'où ils ne perçoivent aucune opportunité.

-La discontinuité met en évidence une alternance de chômage, période d'emploi et d'inactivité. Les personnes réagissent généralement par la mobilisation ; elles s'investissent dans les dispositifs pour retrouver un emploi.

Equipe IDHEAP, *Rapport final de recherche : « Compétences sociales et intégration professionnelle »*, mars 2005.

Questions.

1. Rappeler la définition du chômage de longue durée.
2. Quelles peuvent être les causes du chômage de longue durée ?
3. En quoi le chômage de longue durée peut-il mener à un processus d'exclusion sociale ? Mobiliser dans votre réponse les notions de « disqualification sociale » et de « désaffiliation sociale ».

Document 5. Comparaison des taux d'emploi* en Europe en 2009.

	Global*	Jeunes**	Séniors**
France	64,2	31,4	38,9
Allemagne	70,9	46,2	56,2
Italie	57,5	21,7	35,7
Royaume-Uni	69,9	48,4	57,5
UE 27	64,6	35,2	46,0

Source : EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail*, 2009.

*Le *taux d'emploi global* rapporte l'emploi à la population ayant entre 15 et 64 ans.

**Les jeunes entre 15 et 24 ans et les seniors entre 55 et 64 ans.

Le **taux d'emploi** d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Ex : taux d'emploi des femmes = ensemble des femmes actives occupées sur l'ensemble des femmes en âge de travailler.

Questions.

1. Faire une phrase pour exprimer l'information apportée par le chiffre souligné.
2. Comparez le taux d'emploi global, celui des jeunes (15-24 ans) et celui des seniors (55-64 ans) en France en 2009 avec la moyenne de l'Union européenne à 27.

-Le taux d'emploi global en France est inférieur de..... par rapport à celui de l'Union européenne à 27 en 2009.

-Le taux d'emploi des jeunes en France est inférieur de.....par rapport à celui de l'Union européenne à 27 en 2009.

-Le taux d'emploi des seniors en France est inférieur de.....par rapport à celui de l'Union européenne à 27 en 2009.

II. Les causes explicatives du chômage (le diagnostic) et les politiques de l'emploi (les thérapies)

Document 6. Chômage « classique » et chômage « keynésien ».

Depuis l'éclatement de la crise, un débat se poursuit entre ceux qui situent l'origine du ralentissement de l'activité économique dans l'insuffisance de la demande globale et ceux qui expliquent les mêmes phénomènes par la chute de la rentabilité du capital. Pour saisir la nature de cette controverse, nous nous appuyerons sur la théorie de Edmond Malinvaud appelée « théorie du déséquilibre ». Cette théorie rejette l'hypothèse de l'ajustement automatique des marchés par les prix. Elle distingue deux types de chômage :

-Le chômage « keynésien » : des entreprises sont disposées à produire plus mais ne le font pas à la suite de l'insuffisance de la demande anticipée : des travailleurs se présentent sur le marché du travail mais ne trouvent pas d'emploi. Dans ce cas une politique de soutien de la demande réduirait le chômage.

-Le chômage « classique » : du chômage existe car les entreprises ne souhaitent pas produire davantage car le niveau des salaires réels est jugé trop élevé et le niveau des profits est jugé insuffisant. L'investissement peut alors ralentir. Il faut alors restaurer les profits pour lutter contre le chômage.

J. Freyssinet, *Le chômage*, La Découverte, 1998.

Question.

Résumer l'intérêt de cette théorie pour l'explication du chômage de masse.

Document 7. Les politiques d'allègement du coût du travail pour lutter contre le chômage « classique »

De manière générale, l'analyse libérale considère que la persistance du chômage à un niveau élevé provient de l'absence d'une réelle situation de concurrence sur le marché du travail qui seule permettrait l'établissement des ajustements nécessaires. Plusieurs facteurs viennent, selon cette analyse, bloquer le fonctionnement normal de ce marché et empêchent les entreprises d'adapter rapidement leur volume de travail et les salaires en fonction de leurs besoins du moment. Parmi les contraintes régulièrement évoquées figurent notamment le niveau élevé des coûts du travail et les politiques de protection de l'emploi.

La question du coût du travail est un leitmotiv du patronat en France. Cette question n'est pas indépendante de celle de l'intervention des pouvoirs publics dans le fonctionnement de l'économie. Les critiques avancées sur ce terrain peuvent être regroupées autour de deux axes selon qu'elles concernent le SMIC ou les cotisations sociales.

-Concernant tout d'abord le premier axe, celui du SMIC, les arguments des libéraux mais aussi d'autres économistes montrant ses effets néfastes sur les embauches ne manquent pas. Même si aucun « coup de pouce » n'a été donné par le gouvernement au cours des cinq dernières années conformément aux recommandations des experts, le SMIC a fait l'objet d'une revalorisation régulière du fait de la prise en compte de l'inflation et de l'augmentation du salaire horaire de base des ouvriers. Selon un rapport réalisé en 2008 par le Conseil d'Analyse économique (CAE), le pouvoir d'achat du SMIC depuis quatre décennies a augmenté plus vite que celui du salaire médian, c'est-à-dire le salaire tel que 50% des salariés gagnent plus et 50% gagnent moins. Pour les experts du CAE, l'impact du SMIC sur l'emploi n'est donc pas global mais sélectif. Ses effets concernent précisément les catégories de population les plus touchées par le chômage, c'est-à-dire principalement les jeunes et les non-qualifiés. Le raisonnement sous-jacent s'appuie sur une comparaison faite par l'employeur entre ce que coûte un salarié et ce qu'il rapporte au vu de sa productivité. Tant que la marge de l'employeur est positive, les embauches peuvent se poursuivre. Les relèvements successifs du SMIC viennent cependant amoindrir les marges des entreprises et débouchent sur l'élimination des moins productifs. Le CAE estime ainsi que la stratégie consistant à fixer un SMIC relativement généreux en France rend encore plus difficile l'accès des jeunes à l'emploi.

-Les critiques des économistes libéraux concernant le coût du travail en France dépassent largement la question du SMIC et de ses effets d'entraînement évoqués précédemment. Leur raisonnement porte sur le coût global du travail, qui intègre, outre les salaires bruts versés au salarié, d'autres éléments tels que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles à la charge des employeurs, les primes ou avantages en nature, les dépenses de formation, les taxes sur les salaires, etc. C'est surtout le poids des cotisations sociales qui est jugé par les employeurs comme particulièrement lourd et pénalisant pour la compétitivité des entreprises françaises et dissuasif pour les embauches. A l'échelle européenne, une autre étude récente de l'INSEE de 2012, portant sur la période 1996-2008, confirme le fait que la France se situe dans le groupe des pays à fort coût de main d'œuvre. Dans l'industrie manufacturière, le coût français en 2008 était légèrement plus faible que celui de l'Allemagne (respectivement 33,16 euros et 33,37 euros). Il est en revanche nettement supérieur en Suède (34,51 euros), au Danemark (34,76 euros) et en Belgique (36,70 euros). Dans les services marchands, le coût horaire était en 2008 nettement plus élevé en France qu'en Allemagne (respectivement 32,08 euros et 26,81 euros). Ce coût est bien plus important au Luxembourg, en Suède, en Belgique et au Danemark. Il existe donc une forte hétérogénéité des coûts horaires du travail au sein des pays européens. On notera cependant que les pays caractérisés par un coût horaire du travail élevé ne sont pas nécessairement ceux où le taux de chômage est le plus élevé.

Hervé Charmettant, Georges Sébastien, Guillaume Vallet, *Comprendre l'économie*, de Boeck, 2012.

Questions.

1. Quels sont les effets négatifs du SMIC selon l'étude du Conseil d'Analyse économique (CAE) ?
2. Comment le poids des cotisations sociales peut-il pénaliser les entreprises et le volume de l'emploi ?
3. Comment peut-on caractériser le coût du travail français par rapport au coût du travail allemand ?

Document 8. La stimulation de la demande pour lutter contre le chômage « keynésien ».

a. Le principe de la dépense.

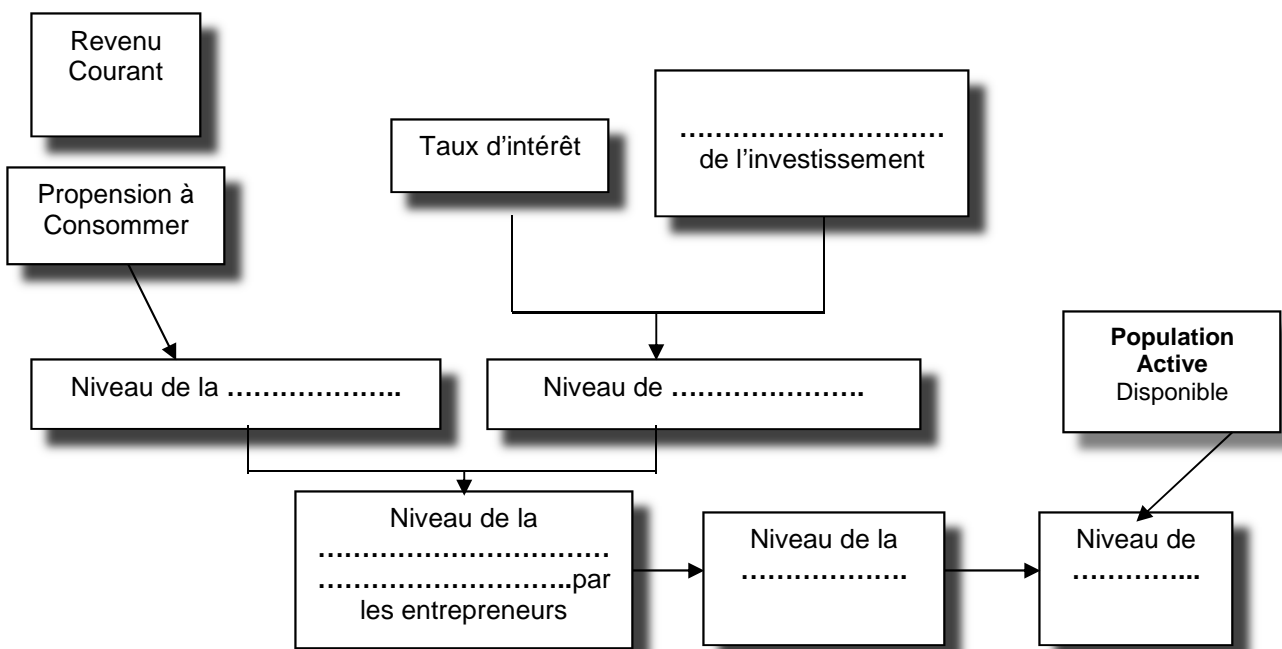
A l'optimisme des libéraux (retour du marché à l'équilibre), Keynes en oppose une autre. Si les entreprises ne veulent pas investir, et si les consommateurs ne veulent pas consommer, les entreprises vont se trouver en situation d'excès de capacités de production. Elles vont licencier dans le secteur qui est touché. Les licenciements vont réduire le revenu : cette diminution des revenus va créer une seconde vague de réduction des dépenses : appauvris par les licenciements les consommateurs vont dépenser moins encore. Ce climat de « crise » ne va pas inciter les entrepreneurs à investir. Pour sortir du sous-emploi, il faut dépenser plus, dépenser à tout prix. Mieux encore, pour éviter la spirale de la crise, il faut dissocier autant qu'il est possible le revenu des agents de leur emploi. En séparant emploi et revenu, on évite que le chômage n'oblige les chômeurs à réduire leurs dépenses : on stabilise ainsi l'économie. L'intervention de l'Etat est donc incontournable pour stimuler la demande.

D. Cohen, *Les infortunes de la prospérité*, Agora, 1996.

Questions :

1. Quelle est la cause du chômage selon l'auteur ?
2. En quoi l'Etat peut-il réduire le chômage dans ce contexte ?

b. La fixation du niveau de l'emploi selon John Maynard Keynes.



Exercice :

1. Replacer les mots suivants dans le schéma :

Demande anticipée ; Rentabilité anticipée ; emploi ; investissement ; Revenu courant ; Production.

2. Les effets contrastés du SMIC sur le chômage.

Soit le cas d'un chef d'entreprise qui emploie 100 salariés, chacun d'eux étant rémunéré au SMIC soit 1200 euros par mois. Le gouvernement décide d'augmenter le SMIC de 5%.

-Calculer la nouvelle masse salariale de l'entreprise (soit la somme des salaires que le chef d'entreprise doit payer) ?

-Pour chaque exemple, préciser si cela entraîne une hausse ou une baisse du facteur suivant :

Le SMIC représente un coût pour l'entreprise...

-..... du SMIC → des coûts de production → des prix de vente →des exportations → de la production → de l'emploi,du chômage

...Mais il est également un revenu pour les salariés :

-..... du SMIC → de la consommation → de la demande anticipée par les entrepreneurs → de la production → de l'emploi, baisse du chômage.

Document 9. Flexibilité : effets pervers pour l'économie nationale.

La généralisation des politiques de flexibilité du travail contient, potentiellement un risque de récession économique qui rend instable le système économique : la précarité des situations entraîne une précarité des revenus qui va rejaillir sur le marché, sous forme d'une demande anticipée instable. Une propension à l'épargne et au désendettement refroidit encore les ardeurs des investisseurs. Par contrecoup, le marché du travail s'en trouve encore fragilisé, sans que l'on puisse envisager les moyens d'une véritable relance de l'économie.

Sur ce marché, le développement des formes particulières d'emplois amène les employeurs à chercher à la fois à les généraliser pour ne plus avoir à supporter les coûts liés aux formes « normales » d'emplois (ancienneté, droits sociaux, etc.), en profitant des dispositifs mis en place par l'Etat pour freiner justement l'irrépressible montée du chômage.

Le cercle vicieux de la précarisation et de la contraction des emplois s'installe.

Dominique Millot, Emmanuel Triby, *Population et travail*, Ellipses, 1996.

Question.

Montez l'enchaînement qui peut conduire de la précarité à la baisse de l'emploi.

Document 10. Le coût des politiques du marché du travail (en % du PIB, en 2010) : une comparaison internationale.

	Allemagne	Danemark	France	Royaume Uni
Dépenses totales d'intervention sur le marché du travail	<u>2,28</u>	3,48	<u>2,59</u>	0,71
.Dépenses actives (service public de l'emploi)	0,94	1,91	1,14	0,3
Dont formation	0,31	0,42	0,38	0,02
.Dépenses passives	1,34	1,57	1,45	0,32
Taux de chômage (en% de la population active)	5,9	7,6	9,3	7,8
Taux d'effort politique actif par la formation	0,05	0,06	0,04	-
Taux d'effort politique actif	0,16	0,25	0,12	0,05

Source : OCDE, 2010.

Note : Dans une perspective comparative, le calcul de taux d'effort permet d'annuler l'effet lié à l'importance du taux de chômage car a priori, plus ce taux est élevé, plus –toutes choses égales par ailleurs-, on peut attendre des dépenses pour les chômeurs. Ainsi à taux de chômage donné, l'effort danois en politiques actives dédiées à la formation de demandeurs d'emploi est 3,3 fois plus élevé qu'en France et qu'en Allemagne.

Cadrés par une nomenclature des « politiques du marché du travail » arrêtée par l'OCDE et Eurostat, les dispositifs « ciblés » se répartissent entre :

- Les mesures de « soutien au revenu » (indemnisation du chômage et préretraites) ;
- Les services relatifs au marché du travail (frais de structure du service public de l'emploi au sein desquels sont identifiés, au prix de certaines difficultés statistiques l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi) ;
- Et enfin les mesures qualifiées d' « actives », qui ont pour but de favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ainsi qu'à la création d'entreprise par les chômeurs, contrats aidés dans les secteurs marchand ou non marchand et formation professionnelle des demandeurs d'emploi) ;

Questions.

1. Faire une phrase avec les chiffres soulignés.
2. Quels liens observe-t-on entre l'effort en matière de politiques du marché du travail et le taux de chômage ?

III. Les effets potentiellement déstabilisant des politiques de flexibilité du travail : intégration « disqualifiante » et pauvreté laborieuse.

Document 11. Les effets contrastés de la baisse des salaires en Allemagne selon l'OIT. L'Organisation internationale du travail (OIT) a épinglé la politique allemande de compétitivité par les salaires, y voyant «la cause structurelle» de la crise en zone euro, dans un rapport publié mardi (...) Ces réformes, ainsi que les gains de compétitivité de l'économie allemande, sont régulièrement présentés par Berlin comme un modèle à suivre par les

autres pays (...) L'OIT y voit au contraire un frein à la croissance européenne. « Les coûts du travail allemand ont chuté depuis une décennie par rapport aux concurrents, mettant leur croissance sous pression, avec des conséquences néfastes pour la viabilité de leurs finances publiques », note l'organisation qui vise à promouvoir le travail décent à travers le monde. (...) Selon ce rapport, « la politique de déflation salariale (baisse des salaires) n'a pas seulement amputé la consommation, restée plus d'un point de pourcentage en retrait du reste de la zone euro sur la période de 1995 à 2001. Elle a aussi conduit à un accroissement des inégalités de revenus, à une vitesse jamais vue, même durant le choc de l'après réunification », dénonce l'OIT, en faisant référence à des données récentes de l'OCDE sur le sujet. « Au niveau européen, cela a créé les conditions d'un marasme économique prolongé, car les autres pays membres voient de plus en plus une politique de déflation des salaires encore plus dure comme solution à leur manque de compétitivité », souligne le rapport.

Libération.fr, 24 janvier 2012.

Questions.

1. Pourquoi le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) critique-t-il la politique allemande de baisse des salaires ?
2. Quel était l'objectif de cette stratégie de baisse du coût du travail menée par l'Allemagne ?
3. Pourquoi n'a-t-elle pas fonctionné en termes d'emploi et de lutte contre le chômage selon l'OIT ?

Document 12. Le travail peine parfois à jouer son rôle d'intégration sociale.

a. L'analyse du sociologue Serge Paugam : le salarié de la précarité.

On a défini le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. La première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, et la seconde, lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. Ce type idéal, qualifié d'intégration assurée, a permis de distinguer, par déduction, trois autres types d'intégration : l'intégration « incertaine » (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'intégration « laborieuse » (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'intégration « disqualifiante » (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi).

Les salariés éloignés de l'intégration assurée sont confrontés à des situations qui peuvent leur paraître contraires à la dignité. Pour les salariés proches de l'intégration incertaine, l'impossibilité de stabiliser leur situation professionnelle équivaut à privation d'un avenir. Pour les salariés proches de l'intégration « disqualifiante », le cumul d'un travail sans âme et d'un avenir incertain est source de désespoir et d'humiliation. La disqualification sociale des salariés commence donc à partir du moment où ils sont maintenus contre leur gré, dans une situation qui les prive de tout ou partie de la dignité que l'on accorde généralement à ceux qui contribuent par leurs efforts à l'activité productive nécessaire au bien-être de la collectivité : un moyen d'expression de soi, un revenu décent, une activité reconnue, une sécurité. En ce sens, la disqualification sociale ne commence pas avec le refoulement hors du marché de l'emploi. Elle existe au sein même de la population des salariés et correspond à une forme d'exploitation.

Serge Paugam, « Dans quel sens peut-on parler de disqualification sociale des salariés ? »
in *Nouveaux regards sur la pauvreté. Bilan des recherches depuis 2000*, Eris, 2006.

Questions.

1. Classez les quatre formes d'intégration professionnelle distinguées par Serge Paugam en complétant le tableau ci-contre :

Le modèle de Serge Paugam.

.....
.....	Intégration assurée
.....	Intégration « disqualifiante »

2. A quel type d'intégration professionnelle les quatre situations suivantes correspondent-elles ? Justifiez votre réponse :

-**Nabila**, 29 ans, récemment embauchée dans un quotidien régional, sait qu'elle risque de faire partie des premiers licenciés si le journal, endetté, ne redresse pas sa situation financière. Elle travaille donc d'arrache-pied, ce qui nuit à sa vie familiale.

-**Pierre**, 45 ans, ingénieur informatique dans une grande entreprise prospère, est fier de sa contribution à l'amélioration du service rendu à la clientèle. Pendant ses temps libres, il met ses compétences au service d'une association de parents d'élèves, dont il est président.

-Depuis qu'il a interrompu ses études d'histoire à la fac, **Rémi**, 26 ans, enchaîne ce qu'il appelle des « jobs alimentaires ». Après un emploi-jeune dans une bibliothèque et un CDD dans la restauration, il est intérimaire dans l'industrie automobile : un « boulot d'esclave », dit-il, qu'il ne rêve que de quitter. Sa compagne cherche à l'en dissuader, ce qu'il vaut de nombreuses scènes de ménage.

-**Christelle**, 55 ans, secrétaire en CDI depuis seize ans dans la même entreprise, souffre de troubles musculo-squelettiques que son médecin attribue à l'intensification du travail dans son service. Son adaptation aux nouvelles technologies de l'information a été difficile.

b. La pauvreté laborieuse : un phénomène en extension.

Un million de personnes exercent un emploi mais disposent, après avoir comptabilisé les prestations sociales (prime pour l'emploi, allocations logement, etc.) ou intégré ou intégré les revenus de leur conjoint, d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, fixé à la moitié du revenu médian. Elles sont 1,925 millions si on prend en compte le seuil de 60%. Le nombre de travailleurs pauvres a grossi de 83 000 personnes entre 2003 et 2010 au seuil de 50%, de 154 000 au seuil de 60% du revenu médian. Il d'ailleurs possible que ces chiffres aient progressé avec l'accentuation de la crise. Si l'on prend en compte l'ensemble des personnes, conjoints et enfants compris, c'est entre 1,9 et 3,8 millions de personnes qui vivent dans un ménage pauvre dont le chef de famille dispose d'un emploi – toujours en tenant compte de l'ensemble des ressources. Même en utilisant la définition la plus restrictive, on compte presque deux millions de personnes qui vivent avec 800 euros par mois pour un adulte seul, alors que ces personnes ou leurs parents exercent un emploi.

L'existence de travailleurs pauvres résulte de plusieurs facteurs. D'abord, de la faiblesse des salaires dans de nombreux secteurs et notamment du niveau du salaire minimum. Ensuite du temps partiel qui réduit en proportion les niveaux de vie. Enfin du fractionnement des emplois : petits boulots, alternance de phases d'emploi et de chômage ou d'inactivité.

Source : INSEE et *Observatoire des inégalités*, 2013.

Evolution du nombre de travailleurs pauvres (en milliers)

Personnes qui exercent un emploi, dont le niveau de vie est inférieur aux seuils de pauvreté, aux seuils de 50% et 60%.

	1998	2001	2003	2007	2009	2010
Seuil à 50%	977	953	915	1008	1019	<u>1002</u>
Seuil à 60%	1882	1934	1771	1999	1903	<u>1925</u>

Questions.

1. Rappeler la définition de « niveau de vie » et de « revenu médian ».
2. Faire une phrase avec les chiffres soulignés dans le tableau.
3. En quoi l'accentuation de la crise a-t-elle pu entraîner une extension du phénomène ?