

RHÔNE-ALPES

Emploi

www.insee.fr/rhone-alpes

N° 168 - mars 2012

Rhône-Alpes est une région attractive en termes d'emplois et de richesse. Sa structure économique, favorable à un emploi de qualité, a un effet d'entraînement sur l'ensemble de son tissu économique et social. C'est le cas pour les salaires et la qualification. Cependant, la région compte une part importante de salariés à bas salaire ou déclassés. Comme dans les autres régions, les inégalités salariales entre femmes et hommes sont fortes.

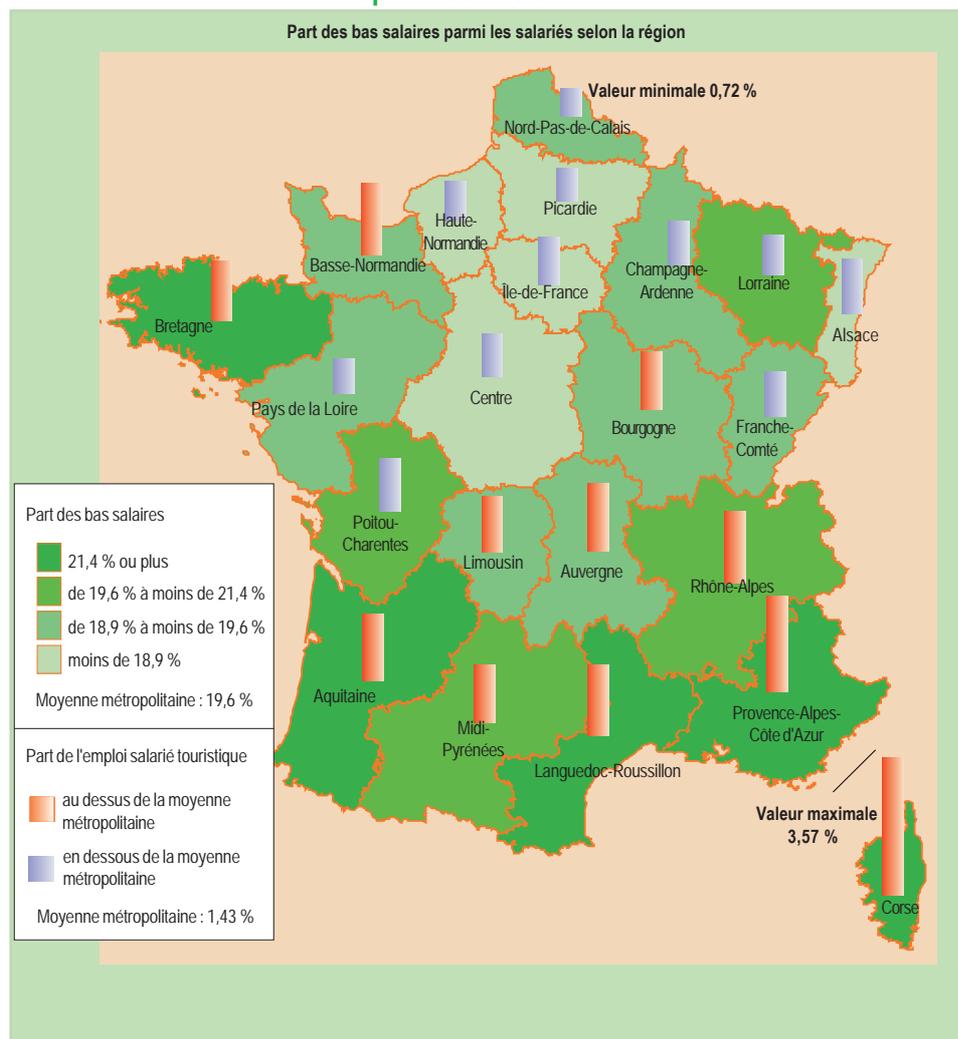
Laurence Labosse
Alain Dupré

Rhône-Alpes : des conditions d'emploi de bonne qualité malgré certains facteurs de fragilité

En 2007, la région Rhône-Alpes compte, parmi ses actifs, 1,4 million de salariés du champ concurrentiel, soit 10,5 % de la France métropolitaine. Les indicateurs habituels que sont le nombre d'emplois, le Produit Intérieur Brut, le taux d'activité ou encore le taux d'emploi, montrent que Rhône-Alpes est une région riche et dynamique. Au-delà de cette approche

quantitative se pose la question de la qualité de l'emploi. Cette préoccupation est d'ailleurs devenue un objectif prioritaire de l'Union européenne, notamment depuis le Conseil européen de Laeken en décembre 2001. La qualité de l'emploi est présentée comme un concept multidimensionnel, qui ne se limite pas aux seules conditions de travail. Elle couvre à

Les contrats saisonniers, dans le tourisme notamment, font augmenter la part des bas salaires



Sources : Insee, DADS 2008 - fichiers nationaux postes et salariés au 1/12°, Recensement de la population 2008 - exploitation complémentaire

Une situation de l'emploi relativement favorable

la fois les caractéristiques des emplois et le contexte du marché du travail, en prenant en compte le point de vue des employeurs et celui des salariés. Dans cette étude (cf. encadré sur le contexte de cette étude en page 5), les différentes dimensions de la qualité de l'emploi abordées concernent principalement la rémunération, la formation et la qualification ainsi que l'égalité femmes-hommes.

Tant au niveau de la quantité que de la qualité de l'emploi, les régions françaises sont hétérogènes. L'Île-de-France occupe une place évidemment particulière ; les salariés y sont mieux rémunérés, plus diplômés et plus qualifiés. En revanche, les distances domicile-travail effectuées par les salariés de cette région sont les plus élevées de France métropolitaine.

Les régions Nord-Pas-de-Calais, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur possèdent des caractéristiques proches. De manière générale, elles affichent des taux d'emploi très faibles et un taux de chômage plutôt fort. La part des salariés à temps partiel et celle des bas salaires y sont élevées. Des régions comme la Corse, la Bretagne ou encore l'Auvergne se caractérisent surtout par une part relativement importante de salariés déclassés ; ce sont probablement des actifs qui, pour vivre dans ces régions, acceptent des postes moins qualifiés comparativement à leur niveau de diplôme. Les taux d'emploi y sont pourtant plus élevés qu'en moyenne française (hormis en Corse) et les taux de chômage plus faibles. Par ailleurs, les régions à dominante industrielle, la Franche-Comté, la Lorraine, la Picardie, la Haute-Normandie et Champagne-Ardenne, se caractérisent par de forts taux d'activité des jeunes. La part de salariés diplômés y est du reste plus faible qu'en moyenne française.

La région Rhône-Alpes a des caractéristiques proches de celles des régions Alsace et Pays de la Loire. La situation de l'emploi, qu'elle soit

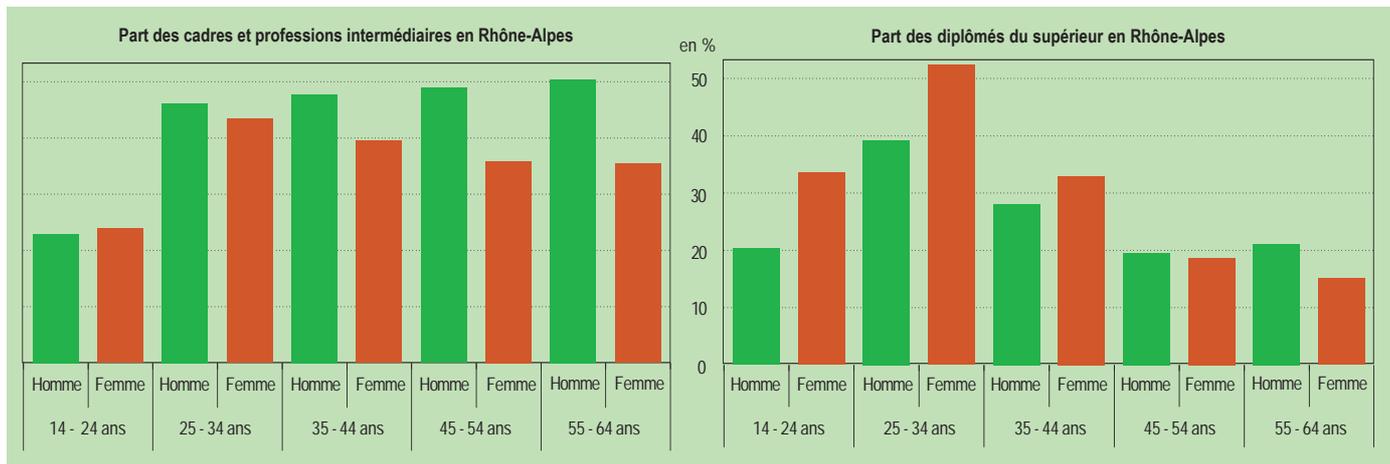
décrite quantitativement ou qualitativement, est relativement favorable : les salariés sont plutôt mieux rémunérés, plus diplômés et plus qualifiés qu'en moyenne.

Rhône-Alpes, avec un salaire horaire net moyen de 12,58 euros en 2008, soit 1 900 euros par mois en équivalent-temps-plein, se place au deuxième rang des régions françaises, derrière l'Île-de-France. Les hautes rémunérations observées en Rhône-Alpes ont une double origine. Premièrement, la région possède une structure de l'emploi favorable, en ce sens que les postes à haut salaire y sont présents en plus grande quantité. La part des cadres, par exemple, est de 15,7 % quand elle n'est que de 12,6 % en France de Province. De même, les secteurs de l'énergie, des industries chimiques et pharmaceutiques, plus rémunérateurs, sont très présents sur son territoire. Deuxièmement, forte de cette structure économique et sociale favorable, Rhône-Alpes bénéficie d'un effet d'entraînement qui se diffuse sur l'ensemble de son tissu économique. À l'image de la situation constatée en Île-de-France, en Alsace et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, même les postes les moins payés habituellement (gardiennage, nettoyage, voire des activités résidentielles comme les services à la personne, etc.) ont tendance, en Rhône-Alpes, à être mieux rémunérés. L'effet d'entraînement est différent d'une région à l'autre. Il est très marqué en Haute-Normandie en raison de sa proximité avec l'Île-de-France. Il est, à l'inverse, très peu prononcé en Midi-Pyrénées : l'aéronautique dans l'agglomération de Toulouse n'entraîne pas dans son sillage les autres salaires de la région.

Paradoxalement, en regard du bon classement de la région sur les salaires, Rhône-Alpes est tout de même concernée par le problème de la précarité : avec un taux de salariés à faible rémunération qui s'élève à 20,1 %, elle se situe, selon cet indicateur, au 14^e rang des régions

Une part importante de salariés à bas salaire, due à plusieurs formes de précarité

Des femmes plus diplômées que les hommes, mais occupant moins souvent des postes qualifiés



Source : Insee, Recensement de la population 2007 - exploitation complémentaire - lieu de travail

Des salaires plutôt élevés en Rhône-Alpes

Salaires : comparaison en niveau et indice "toutes choses égales par ailleurs"				
Lieu de travail	Salaire horaire net moyen	Rang des régions selon le salaire horaire net moyen	Indice de l'effet d'entraînement (base 100 Île-de-France)	Rang des régions sur l'indice de l'effet d'entraînement
Île-de-France	16,74	1	100,0	1
Rhône-Alpes	12,58	2	93,1	3
Alsace	12,34	3	92,7	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,24	4	92,4	5
Haute-Normandie	12,19	5	93,3	2
Midi-Pyrénées	12,13	6	89,4	21
Nord-Pas-de-Calais	11,81	7	90,5	13
Centre	11,62	8	90,8	10
Lorraine	11,59	9	90,8	9
Franche-Comté	11,59	9	90,6	12
Aquitaine	11,57	11	90,4	14
Picardie	11,45	12	91,5	7
Bourgogne	11,45	12	90,7	11
Pays de la Loire	11,42	14	90,1	16
Champagne-Ardenne	11,37	15	91,3	8
Languedoc-Roussillon	11,31	16	89,7	18
Bretagne	11,30	17	89,7	17
Auvergne	11,24	18	89,6	19
Limousin	11,07	19	89,5	20
Basse-Normandie	11,06	20	90,2	15
Poitou-Charentes	11,04	21	89,1	22
Corse	10,89	22	92,2	6

Note de lecture :

La 1^{ère} colonne donne le salaire horaire net moyen par région.

La 2^e colonne indique le classement des régions. L'Île-de-France, avec un salaire horaire net moyen de 16,74 euros, arrive en tête. La Corse, avec un salaire de 10,89 euros, arrive en dernière position. Le classement des régions s'explique en partie par des caractéristiques générales de l'emploi, comme la part de cadres, les secteurs d'activité, etc., qui diffèrent d'une région à l'autre.

La 3^e colonne donne un indice de l'effet d'entraînement sur les salaires, soit des comparaisons salariales des régions si elles avaient des caractéristiques de l'emploi identiques. Rhône-Alpes arrive alors au 3^e rang. L'Île-de-France, l'Alsace et PACA restent au tout premier rang des régions françaises. Ces régions bénéficient d'un effet d'entraînement favorable de leur structure économique et sociale. Dans ces régions, même les métiers les moins rémunérés habituellement (gardiennage, nettoyage, voire des activités résidentielles comme les services à la personne, etc.) ont tendance à être mieux payés que dans des régions où le salaire moyen est plus bas.

Par exemple, la Haute-Normandie bénéficie d'un effet d'entraînement plus fort dû à la proximité de l'Île-de-France et passe en 2^e position des régions. À l'inverse, Midi-Pyrénées recule dans le classement, passant du 6^e au 21^e rang. La présence de l'aéronautique dans l'agglomération de Toulouse fait augmenter le salaire moyen de la région, mais a un faible effet d'entraînement sur les autres salaires de la région.

Source : Insee, DADS 2008 - fichier poste national au 1/12^e

françaises. En 2008, 352 000 salariés rhônalpins perçoivent une rémunération annuelle nette inférieure au seuil de bas salaire qui est de 10 240 euros (pour rappel, le Smic annuel net est de 12 450 euros en 2008).

Deux causes de bas salaire sont identifiées. Tout d'abord, un actif à temps complet qui n'est pas occupé toute l'année a une probabilité plus importante d'être à bas salaire. En effet, même si sa rémunération est importante, il est possible qu'il n'atteigne pas le seuil de bas salaire. Sont par exemple dans cette situation des étudiants qui entrent dans la vie active et qui commencent à travailler seulement en cours d'année, ou des actifs qui connaissent temporairement une période de chômage. En Rhône-Alpes, 31 % des 438 000 salariés à temps complet ne travaillant pas la totalité des douze mois, soit environ 136 000 individus, sont à bas salaire.

Lorsque le travailleur exerce toute l'année, il peut être à bas salaire parce qu'il travaille à

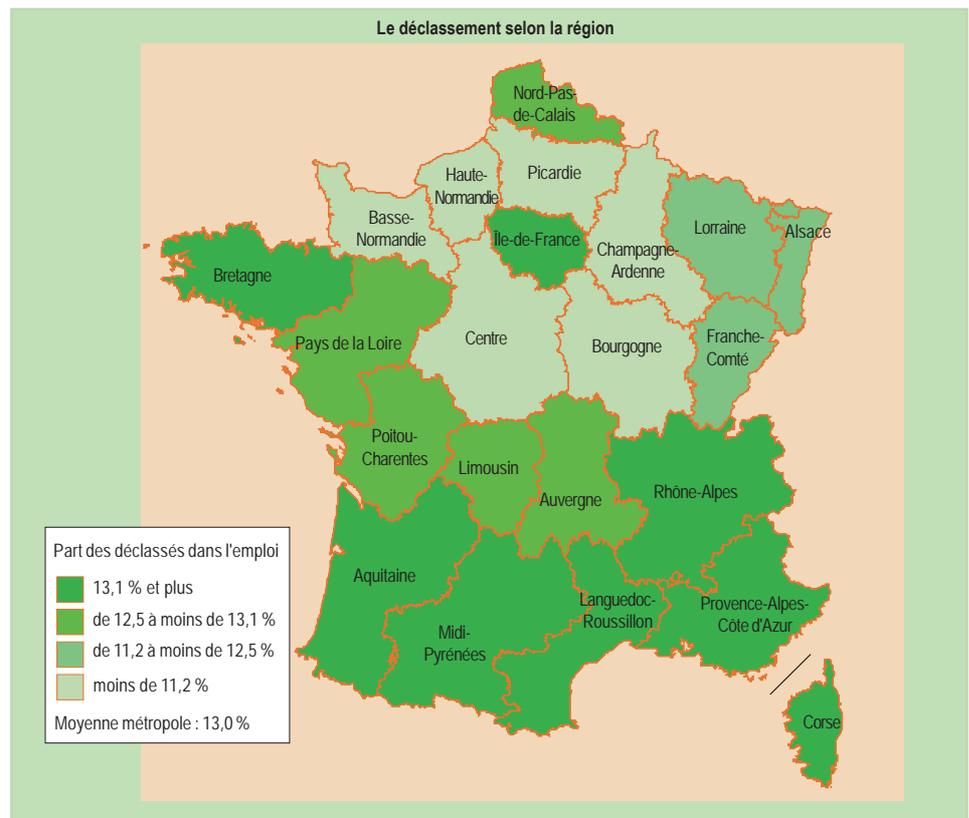
temps non complet¹ et que son volume horaire ne lui permet pas d'atteindre le salaire-seuil de 10 240 euros. C'est la deuxième cause possible de bas salaire. En Rhône-Alpes, 21 % des 335 000 salariés exerçant toute l'année mais à temps non complet, soit environ 70 000, sont à bas salaire.

Certains salariés cumulent les deux types de précarité. De tels actifs, qui non seulement ne travaillent qu'une partie de l'année mais en plus travaillent à temps non complet, peuvent constituer une population vulnérable. En Rhône-Alpes, sur les 221 000 salariés dans cette situation, un peu plus de 146 000 sont à bas salaire, soit 66 % d'entre eux.

La situation particulière de la région, avec un fort salaire horaire moyen et une part pourtant élevée de salariés à bas salaire, tient en grande partie à l'importance du secteur du tourisme et

¹ On nomme ici "salariés à temps non complet", ceux qui travaillent moins de 35 heures par semaine en moyenne sur l'année.

Rhône-Alpes : 13,9 % de salariés déclassés (17^e rang des régions françaises)



Source : Insee, Recensement de la population 2007 - exploitation complémentaire

**Rhône-Alpes au
3^e rang des
régions françaises
pour les parts de
qualifiés et de
diplômés dans
l'emploi**

**Près de
200 000 salariés
déclassés**

aux nombreux emplois saisonniers qu'il propose. Par ailleurs, les jeunes sont plus particulièrement touchés. En Rhône-Alpes, 42 % des salariés à bas salaire sont des jeunes âgés de 25 ans ou moins alors que cette tranche d'âge ne représente que 17 % de l'ensemble des salariés.

Les indicateurs de qualité de l'emploi dans le domaine de la formation et de la qualification sont favorables dans la région Rhône-Alpes.

Comptant 42,3 % de salariés qualifiés, cadres ou professions intermédiaires, Rhône-Alpes se situe au 3^e rang des régions françaises, derrière l'Île-de-France et Midi-Pyrénées. Les spécificités économiques de la région constituent les principales explications de cette bonne tenue.

Dans toutes les régions, la part de salariés qualifiés est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Ce constat est du reste valable pour toutes les générations, même si l'écart se resserre chez les plus jeunes.

Liée à une offre universitaire importante, la part de diplômés du supérieur est également élevée en Rhône-Alpes ; elle atteint 29,8 %, plaçant de nouveau la région en 3^e position des régions françaises, toujours derrière l'Île-de-France et Midi-Pyrénées. Différence notable, à l'inverse des qualifiés, la part de diplômés est toujours plus élevée chez les femmes que chez les

hommes, et ce quelle que soit la région. On assiste par ailleurs, au niveau régional comme au niveau national, à un renversement de tendance : dans la génération des 45-65 ans, les hommes sont plus diplômés que les femmes, alors que dans les générations les plus jeunes, ce sont les femmes qui le sont.

En mettant en relation le niveau de diplôme d'une part et la qualification du poste d'autre part, il est possible d'étudier le phénomène de déclassement, c'est-à-dire le fait d'être sur-diplômé par rapport à l'emploi occupé. À titre d'exemple, un salarié diplômé du 2^e ou du 3^e cycle universitaire est déclassé s'il n'est pas cadre. En Rhône-Alpes, 199 000 salariés bacheliers ou diplômés du supérieur sont déclassés, soit 13,9 % des salariés de la région (contre 13,0 % en France métropolitaine). Selon cet indicateur, la région arrive au 17^e rang des régions françaises, entre l'Île-de-France 15^e et Provence-Alpes-Côte d'Azur 19^e.

Les régions dans lesquelles la part de déclassés est importante sont les régions les plus attractives vis-à-vis de l'emploi. Directement concernée par ce phénomène, Rhône-Alpes offre beaucoup de postes qualifiés, mais sa population active, très bien formée et diplômée, ne trouve pas toujours les débouchés adéquats. L'offre d'emplois dans la région pourrait donc mieux s'adapter à la qualité de la demande.

Des inégalités salariales fortes entre femmes et hommes, comme dans les autres régions

Le profil sociodémographique de la région explique aussi que le déclassement y soit, relativement, plus important. En effet, le risque de subir un déclassement est, toutes choses égales par ailleurs, 2 fois plus élevé pour une femme, 2,3 fois plus élevé pour un jeune de moins de 25 ans (comparativement à un salarié âgé de 35 à 45 ans), 1,4 fois plus élevé pour un immigré. En outre, dans certains secteurs d'activité, comme l'intérim, les services administratifs et de soutien (nettoyage, gardiennage, etc.), l'hébergement et restauration, les activités immobilières ou le BTP, le déclassement est plus fréquent.

Le mauvais classement de la région peut donc être perçu comme le résultat de ces différents facteurs de vulnérabilité. Dynamique et attractive pour les jeunes, Rhône-Alpes se caractérise effectivement par de nombreux diplômés du supérieur, par une part importante d'immigrés (9 % de sa population, contre 8,1 % en France métropolitaine), par une forte présence de l'intérim, des services non qualifiés offerts aux entreprises et de l'hébergement-restauration.

Ces explications liées au problème du déclassement se retrouvent en Île-de-France, Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En Rhône-Alpes, une femme gagne en moyenne 18,8 % de moins qu'un homme, contre 17 % en France métropolitaine. La région est ainsi en mauvaise position du point

de vue des inégalités salariales femmes-hommes. Il convient toutefois de relativiser ce constat. Car, d'une manière générale, les régions qui proposent les salaires moyens les plus élevés, c'est-à-dire l'Île-de-France, Rhône-Alpes, l'Alsace, Provence-Alpes-Côte d'Azur ou encore la Haute-Normandie, sont aussi celles où l'écart de salaire femmes-hommes est le plus important. Ici encore, il faut tenir compte du positionnement des femmes et des hommes dans l'emploi. Une des explications à cet écart tient à une plus forte présence des hommes dans les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées (dans la région, 3 cadres sur 4 sont des hommes tandis que 3 employés sur 4 sont des femmes). De plus, les femmes sont davantage présentes dans les secteurs les moins rémunérateurs, si bien qu'en moyenne elles sont moins bien rémunérées que les hommes.

Quelle que soit la région, les différences de positionnement des femmes et des hommes dans l'emploi expliquent la moitié des écarts salariaux.

Pour autant, les salaires moins élevés des femmes ne s'expliquent pas exclusivement par ces différences de positionnement. Même à caractéristiques d'emploi identiques (cf. écart méthodologique), une femme perçoit un salaire en moyenne inférieur de 9 % à celui d'un homme. Ce phénomène dépasse le cadre rhônalpin puisqu'il est observé dans l'ensemble des régions françaises. ■

Contexte de cette étude

Les demandes du public et des décideurs convergent souvent vers une question simple en matière d'évaluation des politiques publiques régionales visant à aider les entreprises : celle de leur effet sur l'emploi. Des travaux d'évaluation ont été régulièrement conduits mais ils ne permettent pas de mesurer précisément "l'effet emploi" des politiques. Dans le prolongement de la mesure du nombre d'emplois créés, la Région Rhône-Alpes et l'État ont voulu évaluer "la qualité de l'emploi", qui constitue aussi, pour les acteurs publics, un enjeu important.

Partant de ce constat, la Région Rhône-Alpes, en partenariat avec l'État, a demandé à l'Insee de réaliser un diagnostic des caractéristiques quantitatives et qualitatives de l'emploi salarié au niveau régional. Une étude préalable, menée par Christine Erhel et Bernard Gazier (enseignants et chercheurs dans le domaine de l'emploi), a permis de définir la notion de qualité de l'emploi, notamment à partir d'indicateurs classés selon quatre thèmes :

- sécurité socio-économique,
- formation et qualification,
- égalité femmes-hommes et conciliation vie familiale-vie professionnelle,
- conditions de travail.

Selon ces indicateurs, l'emploi en Rhône-Alpes est estimé comme plutôt de bonne qualité. Cependant, des marges de progrès existent. Plusieurs leviers potentiels d'action pour la Région peuvent être mis en place. Par exemple, elle pourrait favoriser davantage l'implantation d'entreprises dans les secteurs d'activité les plus rémunérateurs, comme certaines branches industrielles, les activités financières, les activités scientifiques et techniques (recherche-développement, activités juridiques et comptables, activités d'architecture et d'ingénierie, etc.). Les fonds qu'attribue le Conseil Régional aux pôles de compétitivité s'inscrivent d'ailleurs dans cette logique.

Pouvoir disposer de telles informations sur la situation de l'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, en une seule base de données consolidée multi-sources, est en soit déjà inédit. Mais l'enjeu de cette étude vise encore plus loin. La mise à jour annualisée des indicateurs permettra de suivre leur évolution et d'analyser les tendances constatées. Cette étude vient alimenter un travail plus global concernant l'analyse de l'impact des politiques contribuant au développement économique sur l'évolution de la situation de l'emploi. Ce travail, qui vise donc à être pérennisé, puis élargi à d'autres politiques, se situe dans le cadre de l'élaboration d'un prototype d'évaluation des politiques publiques relevant du Programme Opérationnel Compétitivité Régionale et Emploi du Fonds Européen de Développement Régional (PO FEDER) et du Contrat de Projet État-Région (CPER).

Pour comprendre les résultats

Sources

Les données utilisées dans cette étude sont issues du fichier des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) et du Recensement de la population.

Champ

L'étude porte uniquement sur les salariés (hors apprentis, stagiaires, emplois aidés) du champ concurrentiel, c'est-à-dire hors agriculture, sylviculture, pêche, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, activité des ménages en tant qu'employeurs, et activités extra-territoriales. De plus, pour enlever du champ les "petits boulots", ne sont retenus que les postes non annexes dans les DADS, et, dans le Recensement de la population, que les actifs ayant un emploi à l'exclusion des étudiants et des retraités.

Définitions

Les salariés à bas salaire sont ceux dont le salaire annuel net est inférieur au seuil de bas salaire. Le seuil de bas salaire correspond à 60 % de la médiane des salaires nets totaux annuels que l'on observe au niveau national pour les individus âgés de 16 à 64 ans dont le salaire horaire net est supérieur à 80 % du SMIC. Sur l'année 2008, il s'établit à 10 241 euros. Être un salarié à bas salaire ne veut pas forcément dire appartenir à un ménage à bas revenus. Pour certains salariés à bas salaire, ce sont les revenus des autres membres du ménage qui les protègent de la pauvreté.

Le déclassement : à partir du croisement entre le niveau de qualification et le niveau de formation initiale des salariés, on peut appréhender le phénomène de déclassement. On considère ici qu'un salarié est déclassé lorsqu'il occupe un emploi insuffisamment qualifié au regard de son niveau de diplôme, c'est-à-dire lorsqu'il est sur-diplômé par rapport à l'emploi qu'il occupe. On s'appuie sur l'étude réalisée par G. Forgeot et J. Gautié en 1997 à partir de l'enquête emploi, mais en prenant un niveau de diplôme moins détaillé, seul disponible dans le Recensement de la population. Ceci oblige à simplifier et à regrouper des diplômes et des catégories socioprofessionnelles.

	Cadres	Professions intermédiaires, techniciens	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés
Diplôme 2 ^e ou 3 ^e cycle	normal	déclassé	déclassé	déclassé
Diplôme 1 ^{er} cycle	sous-diplômé	normal	déclassé	déclassé
BAC	sous-diplômé	normal	normal	déclassé
BEP-CAP-BEPC	sous-diplômé	sous-diplômé	normal	normal
Certificat d'études ou sans diplôme	sous-diplômé	sous-diplômé	sous-diplômé	normal

Méthodologie : une méthode d'analyse des disparités de salaires

Pour expliquer le salaire, le modèle statistique utilisé ici permet de différencier les effets respectifs des variables de structure sur le niveau de rémunération. Les différentes variables utilisées sont celles présentes dans la Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS) : la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le sexe, la condition d'emploi (temps complet ou partiel), la taille de l'établissement (nombre de salariés), la région de localisation de l'établissement, et le secteur d'activité. Ces facteurs n'expliquent pas totalement les différences de salaire entre régions. Des variables ne figurant pas dans les DADS font défaut, par exemple le niveau de diplôme ou de formation, l'ancienneté dans l'entreprise (approchée ici par l'âge), le pouvoir de négociation du salarié, la conjoncture du marché du travail ou de l'économie... Les variables retenues dans l'analyse expliquent 59 % du salaire en Rhône-Alpes dont plus de huit dixième pour la seule catégorie socioprofessionnelle. Le sexe et l'âge du salarié contribuent chacun à 7 % de l'explication du niveau de salaire. Le secteur d'activité n'intervient que très peu (un peu plus de 1 %). La taille de l'établissement du salarié, la région d'implantation de celui-ci, ainsi que sa condition d'emploi expliquent ensemble à peine plus de 1 % du salaire.

Ainsi, lorsqu'on compare les salaires des femmes et des hommes "à caractéristiques identiques d'emploi", cela signifie que l'on compare les salaires "compte tenu de toutes les variables disponibles dans la source DADS" citées ci-dessus.

Pour en savoir plus :

- "L'évaluation des effets-emploi des politiques publiques régionales en France : vers un élargissement méthodologique", *rapport pour la Région Rhône-Alpes*, Christine Erhel et Bernard Gazier, janvier 2010.
- "Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement", série des documents de travail de la *Direction des Études et Synthèses Économiques*, Insee, Gérard Forgeot et Jérôme Gautié, avril 1997.
- "Mesurer et analyser la qualité de l'emploi", *Centre d'études de l'emploi*, Pierre Ralle, juillet 2006.

INSEE Rhône-Alpes

165, rue Garibaldi - BP 3184
69401 Lyon cedex 03
Tél. 04 78 63 28 15
Fax 04 78 63 25 25

Directeur de la publication :
Pascal Oger

Rédacteur en chef :
Thierry Geay

Pour vos demandes d'informations statistiques :

- site www.insee.fr
- n° 0 972 724 000 (lundi au vendredi de 9h à 17h)
- message à insee-contact@insee.fr

Imprimeur : Graphiscann

Dépôt légal n° 1004, mars 2012

© INSEE 2012 - ISSN 1763-7775