



## Depuis la crise, une évolution de la qualité des emplois à double vitesse

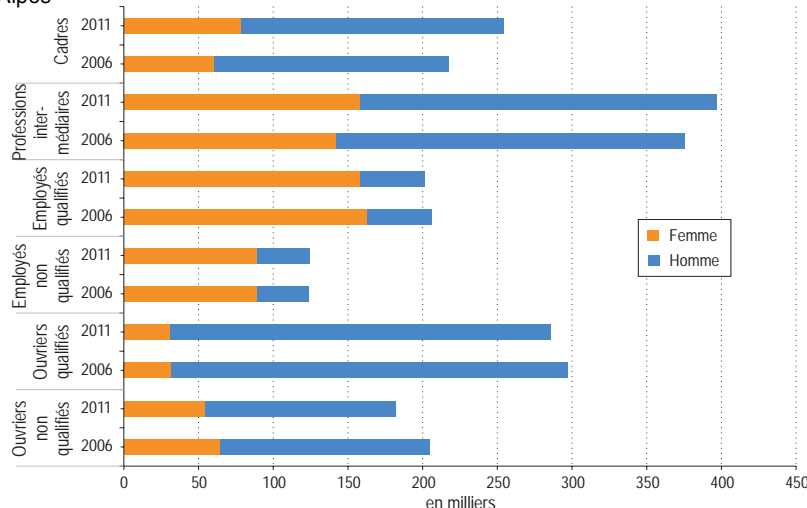
Les hauts niveaux de qualification et de salaires proposés en Rhône-Alpes attestent de conditions économiques et d'emploi attractives. Entre 2006 et 2012, le marché du travail a toutefois traversé une crise majeure et connu une accélération des tendances de long terme : désindustrialisation, développement de l'activité féminine. La région conserve ses atouts en matière de qualité d'emploi grâce à des évolutions positives sur le plan des qualifications, des diplômes et des rémunérations. Les inégalités salariales entre hommes et femmes se sont aussi réduites. En revanche, la flexibilité déployée par les entreprises pour amortir les fluctuations de l'activité s'est traduite par une expansion des contrats courts et à temps partiel, souvent sources de précarité salariale.

Caroline Anguier, Anna Simon (Insee)

Sur la fin des années 2000, l'économie française est affectée par le ralentissement de l'activité économique mondiale. À la mi-2008, et pour la première fois depuis l'après-guerre, elle entre dans une récession qui se poursuivra durant cinq trimestres. Cette crise et la montée du chômage qui l'accompagne ont accéléré des tendances à l'œuvre depuis parfois plusieurs décennies : mutations industrielles, féminisation, qualification et flexibilité croissantes de la main-d'œuvre. Cette recomposition du marché du travail est susceptible d'impacter variablement la qualité des emplois. D'une part, celle-ci a pu globalement s'améliorer sous l'effet d'un report vers le chômage des travailleurs les moins qualifiés ou sous contrat précaire, massivement visés par les destructions d'emploi. D'autre part,

### 1 Forte progression du nombre de femmes parmi les cadres et diminution des emplois non qualifiés

Effectifs salariés et taux de féminisation par catégorie socioprofessionnelle, en Rhône-Alpes



Champ concurrentiel.

Source : Insee, Recensements de la population 2006 et 2011

les difficultés économiques ont pu limiter le pouvoir de négociation des salariés et conduire une partie d'entre eux à accepter des situations de sous-emploi ou de déclassement.

### Vers des emplois plus qualifiés

En Rhône-Alpes, près de 1,5 million de salariés travaillent dans le champ concurrentiel en 2011 (soit 10,6 % des salariés français). Malgré un ralentissement au plus fort de la crise, l'emploi a progressé entre 2006 et 2011 : + 0,3 % par an en moyenne. Il évolue plus favorablement qu'en France métropolitaine (+ 0,1 %).

Cette progression en volume masque de profondes modifications structurelles des emplois dans la région comme en France métropolitaine. Les emplois créés ne correspondent ni en profil ni en volume à ceux détruits. Le mouvement de désindustrialisation en Rhône-Alpes s'est considérablement accentué. La région, forte d'un tissu industriel important avec 12,5 % de l'emploi industriel français en 2006, a enregistré de lourdes pertes d'emploi : 49 000 emplois en cinq ans, principalement d'ouvriers non qualifiés. La main-d'œuvre masculine, abondante dans ce secteur, a été plus particulièrement impactée.

Conjointement à ce phénomène, le niveau de qualification et de formation des salariés du champ concurrentiel s'élève. En Rhône-Alpes et en France métropolitaine, la part des salariés ayant le statut de cadres ou de professions intermédiaires (qualifiés) continue de progresser et enregistre une hausse de 3,4 points sur cinq ans (2,9 points au niveau national). Cet état de fait s'observe dans tous les secteurs d'activité, y compris dans l'industrie où le nombre de cadres augmente. À l'inverse, le nombre d'emplois d'ouvriers et d'employés, tous secteurs confondus, baisse. Leur part diminue respectivement de 1,1 et 1,8 point en Rhône-Alpes.

### Les femmes et les seniors plus présents dans l'emploi

D'autres facteurs structurels ont modifié la composition du marché de l'emploi : le développement continu de l'activité féminine et la hausse de l'activité des seniors. Les nouvelles générations de femmes sont plus actives. Ainsi, le taux d'emploi féminin, rapportant les femmes en emploi à l'ensemble de celles en âge de travailler, augmente de 1,6 point entre 2006 et 2011 dans la région. Connaissant une forte hausse des qualifications, les femmes valorisent leur diplôme sur le marché du travail. Plus récemment, le maintien en activité des seniors, soutenu

par les réformes des retraites, favorise la hausse du taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans (+ 3,3 points dans la région). À l'inverse les hommes et les jeunes traversent moins bien ces difficultés économiques. Malgré la crise, les jeunes de 15 à 24 ans continuent de se porter sur le marché du travail mais rencontrent des difficultés d'insertion persistantes. Les hommes sont également plus touchés par les pertes d'emploi lors de la crise. Fait inédit depuis 30 ans, leur taux de chômage dépasse celui des femmes depuis 2012.

### Le paradoxe des salaires : une hausse sur fond de crise

En période de récession, les entreprises cherchent à s'adapter au ralentissement de l'activité, et ont à leur disposition différents leviers de flexibilité. Les salaires sont une des composantes sur lesquelles elles peuvent jouer, ce qui leur permet de réduire leur masse salariale.

En dépit de l'épisode de crise, la croissance des salaires est restée positive entre 2006 et 2012, en Rhône-Alpes comme en France métropolitaine. Sur la période, le salaire mensuel net réel, qui tient compte de l'évolution des prix, a progressé de 5,0 % en euros constants, soit + 0,8 % par an en moyenne dans la région. Cette hausse est plus forte qu'au niveau national (+ 4,4 % sur six ans). Toutefois, cette croissance a passagèrement ralenti en 2008 sous l'effet de l'inflation, et est de moins en moins forte à partir de 2011. Ce qui peut apparaître à première vue comme un paradoxe en période de crise s'explique par l'éviction des emplois les plus précaires et les moins qualifiés, tirant ainsi à la hausse le salaire moyen. Parallèlement à cette évolution "mécanique" induite par les changements de structure de la population active, l'évolution salariale des personnes restées

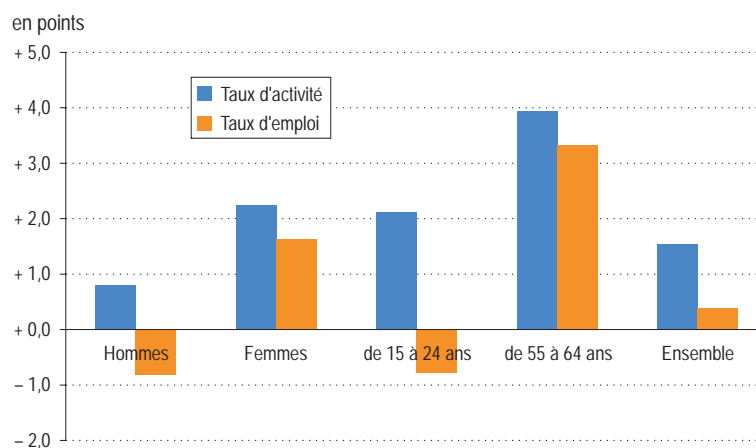
en emploi a aussi pu jouer mais dans de plus faibles proportions. Sur la période, le salaire mensuel net a davantage progressé sous l'effet de la hausse du volume de travail que sous celle du salaire horaire.

### Contrats courts et modulation du temps de travail au cœur des politiques d'ajustement

Les entreprises ont fait porter leurs ajustements prioritairement sur les contrats courts ou la masse d'intérimaires, avant de procéder à des licenciements. Au plus fort de la crise, elles se sont massivement séparées de leurs intérimaires : 32 000 emplois sont supprimés entre les premiers trimestres 2008 et 2009 en Rhône-Alpes. L'intérim reprend progressivement par la suite mais n'a pas encore retrouvé, en 2014, son niveau d'avant crise. Dans la région, la part des salariés intérimaires dans le champ concurrentiel se réduit de 1,3 point entre 2006 et 2012. Cette baisse est plus importante qu'au niveau national (- 0,7 point). Parallèlement, la durée des missions d'intérim se réduit. Égale à deux semaines en moyenne en 2006, elle passe à 1,8 semaine en 2012 et recule encore en 2014.

Si les postes de travail restent très majoritairement des contrats à durée indéterminée, la part des contrats courts progresse plus rapidement entre 2006 et 2012. En particulier, les contrats courts de moins d'un mois connaissent une croissance ininterrompue depuis le début des années 2000. Rhône-Alpes reste l'une des régions où leur part est la plus importante (14,1 %). L'importance du secteur du tourisme dans la région et les nombreux emplois saisonniers qu'il propose maintient ce niveau élevé.

**2 Les femmes et les seniors plus présents dans l'emploi entre 2006 et 2011**  
Évolution des taux d'activité et des taux d'emploi en Rhône-Alpes, entre 2006 et 2011



Champ : emploi total.

Source : Insee, Recensements de la population 2006 et 2011

Les employeurs ont également ajusté la durée du travail de leurs personnels permanents. Ils ont utilisé de manière intensive le dispositif d'activité partielle, encouragés par les mesures d'assouplissement de ce dernier entre 2008 et 2009. En Rhône-Alpes, les heures consommées dans ce cadre ont explosé, de 68 000 heures au premier trimestre 2008 à 4,7 millions au deuxième trimestre 2009. Les entreprises ont beaucoup plus joué sur cette forme de flexibilité dans la région.

Le temps partiel est en progression constante, en Rhône-Alpes comme en France. Il concerne 17,9 % des salariés de la région en 2012, contre 16,0 % en 2006. Néanmoins, ces emplois ont bénéficié d'une hausse de volume de travail supérieure à celle des temps complets. Le dispositif de défiscalisation des heures supplémentaires, mis en place en 2007, peut expliquer en partie cette évolution.

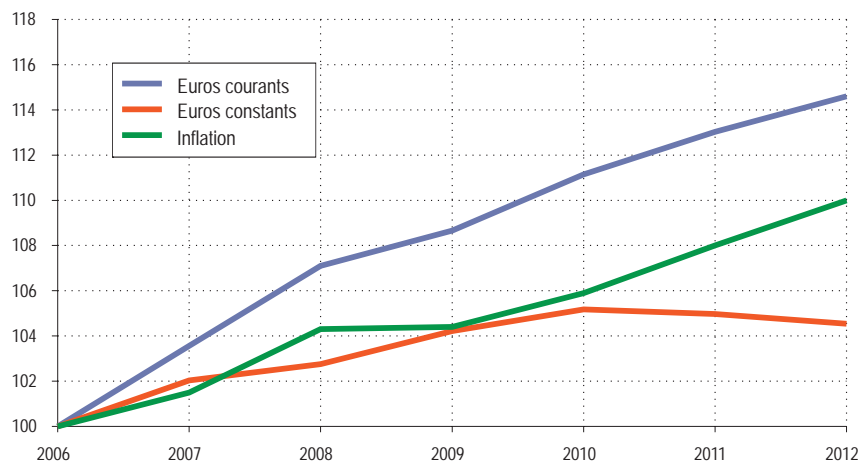
### Un décalage de plus en plus fréquent entre diplômes et qualifications professionnelles : de plus en plus de salariés déclassés

La détention d'un certain niveau de diplôme est un facteur déterminant d'insertion sur le marché du travail. Cependant, elle ne débouche pas toujours sur l'exercice d'un emploi de niveau équivalent : une partie des salariés est donc confrontée au déclassement. Ce phénomène s'est intensifié avec des générations d'actifs de plus en plus diplômés et une offre d'emplois qualifiés moins réactive. Sur la période 2006-2011, la proportion de salariés déclassés a augmenté de 1,9 point en Rhône-Alpes et de 2,1 points au niveau national. Ainsi, en 2011, 24,5 % des salariés de la région (soit 354 000 personnes) occupent un emploi inférieur à celui auquel ils pourraient prétendre au regard de leur niveau de diplôme. Tendre vers une meilleure adéquation entre la qualité de la main-d'œuvre et celle des emplois offerts constitue donc un enjeu de taille pour l'action publique en matière de formation et d'emploi. Les salariés rhônalpins sont toutefois relativement moins exposés au risque de déclassement que ceux des autres régions françaises si l'on raisonne à caractéristiques individuelles et conditions d'emploi identiques.

La part de femmes surdiplômées progresse moins que celle des hommes sur la période étudiée, même si le salariat féminin reste encore nettement plus souvent confronté à cette forme de sous-emploi. Ce désavantage persiste même

### 3 Les salaires réels conservent une évolution positive malgré la crise mais ralentissent à partir de 2011

Évolution annuelle du salaire net moyen en Rhône-Alpes



Champ : salariés du champ concurrentiel à temps complet.

Source : Insee, DADS, fichier national au 1/12 de l'année concernée

lorsqu'on neutralise les différences liées à l'âge, au secteur d'activité ou au type de contrat de travail.

### Bas salaires : un recul qui s'interrompt en 2012

Dans un contexte de profonde reconfiguration structurelle des emplois et de la population salariée, les situations de précarité salariale ont tendance à reculer entre 2006 et 2011. Elles touchent souvent des travailleurs cumulant plusieurs facteurs de fragilité : contrats temporaires, faible temps de travail, moindre niveau de qualification et de diplôme.

En Rhône-Alpes comme en France, le nombre de travailleurs à bas salaires<sup>1</sup> suit une tendance baissière jusqu'en 2011. Il s'accroît en revanche sensiblement l'année suivante. En 2012, 23,9 % des salariés rhônalpins perçoivent ainsi une rémunération inférieure au seuil de bas salaire, une proportion supérieure de 4 points à celle observée au niveau national.

Bien qu'offrant les niveaux de salaires moyens les plus élevés de France de province, Rhône-Alpes reste particulièrement concernée par la problématique des bas salaires. Elle le doit en partie à la présence importante d'emplois saisonniers dans le secteur du tourisme. Par nature, ces emplois sont exercés sur une partie de l'année seulement et peuvent, en conséquence, ne pas permettre à ceux qui les occupent

d'atteindre le seuil de bas salaire, même s'ils travaillent à temps complet. Les jeunes sont plus représentés parmi les salariés à bas salaires. En sortant du système scolaire, ces derniers sont souvent contraints de prendre des emplois par défaut.

Conjointement, les disparités salariales se sont accrues entre 2006 et 2012, aussi bien dans la région qu'au niveau national. Les salariés, les mieux comme les moins rémunérés, ont vu leur salaire s'accroître, mais la progression a été plus rapide pour les premiers (+ 5,0 %) que pour les seconds (+ 4,0 %).

### Les inégalités salariales entre hommes et femmes tendent à se réduire

Au cours des dernières années, la meilleure insertion professionnelle des femmes sur le marché du travail leur a permis d'accéder plus largement aux fonctions les plus qualifiées. Elles ont ainsi bénéficié de hausses de salaire plus importantes qui ont conduit à réduire les écarts de rémunération avec les hommes. En Rhône-Alpes, les salariées exerçant un poste à temps complet ont vu leur salaire mensuel net progresser en moyenne de + 7,1 % entre 2006 et 2012, quand celui des hommes n'augmentait que de + 4,5 %. Les évolutions leur ont été encore plus favorables en haut de l'échelle salariale : + 9,1 % pour les 10 % de femmes les mieux rémunérées contre + 4,3 % pour leurs homologues masculins.

Progressivement, les femmes tirent profit de leur plus haut niveau de diplôme et de leur meilleure réussite scolaire. Elles occupent plus fréquemment que par le passé des emplois de cadres, même si elles restent minoritaires parmi ces professions

<sup>1</sup> Les personnes à bas salaire ont un salaire annuel net inférieur au seuil de bas salaire, fixé par convention à 60 % du salaire médian observé au niveau national. En 2012, ce seuil s'établit à 11 190 euros (Smic annuel net 2012 : 13 290 euros).

## Contexte de cette étude

Cette étude s'appuie sur la réalisation de tableaux de bord annuels portant sur les caractéristiques quantitatives et qualitatives de l'emploi salarié en Rhône-Alpes. Ces tableaux de bord sont disponibles en annexe de la présente publication sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr). Ces tableaux ont été réalisés à la demande de la région Rhône-Alpes et de l'État qui ont voulu évaluer "la qualité de l'emploi", qui constitue, pour les acteurs publics, un enjeu important. Une étude préalable, menée par Mme Christine Erhel et M. 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 thématiques. Ce travail 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).

(31 % en 2011 contre 28 % en 2006). En dépit des dynamiques salariales qui accompagnent leur meilleur positionnement sur le marché du travail, les femmes restent moins rémunérées que les hommes. En 2012, le salaire mensuel net médian, qui partage les salariés en deux groupes d'effectifs égaux, atteint 1 900 euros pour un homme à temps complet, contre seulement 1 600 euros pour une femme. La région Rhône-Alpes reste parmi celles où cet écart est le plus important. Même à profil et à conditions d'emploi identiques (âge, secteurs d'activité, qualification professionnelle...), une salariée à temps complet perçoit 11,7 % de moins qu'un homme en 2012. Cet écart s'est réduit par rapport à 2006 où il s'élevait à 13,6 %.

La qualité des emplois peut aussi s'apprécier à l'aune de leur capacité à assurer un certain équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont l'un des aspects peut être la distance parcourue entre le domicile et le travail. Ainsi, en 2011, les salariés rhônalpins parcourent en moyenne 13 km pour rejoindre leur lieu de travail, soit 1,7 km de plus qu'en 2006. Cette amplitude progresse aussi bien pour les hommes que pour les femmes, même si ces dernières occupent des emplois plus proches de leur lieu de

résidence. Cette contrainte est acceptée par les actifs dans le cadre d'un arbitrage qualité de vie/proximité du lieu de travail et est de plus en plus souvent issue d'un choix résidentiel qui les conduit à s'éloigner des pôles où se concentre l'emploi. ■

## Sources

Les données utilisées dans cette étude sont issues de la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) 2006 à 2012 et des Recensements de la population 2006 et 2011.

## 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, activités des ménages en tant qu'employeurs et activités extraterritoriales.

## Définitions

**Les salariés à bas salaires** 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 observés 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 2012, il s'établit à 11 190 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, les revenus des autres membres de leur ménage les protègent de la pauvreté.

Ce type de situation correspond principalement aux deux cas suivants : d'une part, les salariés ne pouvant occuper un emploi à temps complet tout au long de l'année, comme les étudiants entrant dans la vie active, les salariés cumulant une période de chômage, les saisonniers, etc. ; et d'autre part, les salariés travaillant toute l'année mais à temps partiel. Leur volume horaire de travail ne leur permet pas d'atteindre le seuil. Certains salariés cumulent les deux précarités et sont considérés comme une population vulnérable.

**Une personne est considérée déclassée** si son niveau de formation initiale est supérieur à celui habituellement requis pour l'emploi qu'elle occupe.

*Exemple : un salarié titulaire d'un diplôme du 1<sup>er</sup> cycle (master, ingénieur, etc.) occupant un poste de technicien.*

**Le salaire net de tous prélèvements à la source** est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend ni la participation ni l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, qui ne sont pas imposables.

Les évolutions en **euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.



### Insee Rhône-Alpes

165, rue Garibaldi - BP 3184  
69401 Lyon cedex 03

### Directeur de la publication :

Pascal Oger

### Rédacteur en chef :

Thierry Geay

ISSN : 2416-6391 (imprimé)

ISSN : 2273-0672 (en ligne)

© Insee 2015

## Pour en savoir plus

- "Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants", *Insee Première* n° 1528, décembre 2014
- "Emploi et salaires", *Insee Références*, édition 2014, septembre 2014
- "Les femmes et les hommes continuent de s'orienter vers des professions différentes", Insee Rhône-Alpes, *La Lettre Analyses* n° 222, février 2014
- "Rhône-Alpes : des conditions d'emploi de bonne qualité malgré certains facteurs de fragilité", Insee Rhône-Alpes, *La Lettre Analyses* n° 168, mars 2012
- "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