



Emplois concurrentiels : un peu plus stables et rémunérateurs dans le Grand Est qu'en province

Dans la région Grand Est, le secteur concurrentiel emploie 1,2 million de salariés. Huit salariés sur dix bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, plaçant la région parmi les plus favorables au plan de la stabilité des contrats. Les contrats y sont aussi un peu plus rémunérateurs que dans l'ensemble des régions françaises (hors Île-de-France), en particulier dans les secteurs industriels tels que l'agro-alimentaire, le bois-papier ou encore la métallurgie, valorisant ainsi les secteurs d'industries historiques de la région. Pour cette raison, on compte moins de salaires bas ou proches du smic dans le Grand Est. Les femmes sont moins payées que les hommes et plus fréquemment à temps partiel. Les jeunes ont des difficultés à trouver un travail stable avant 25 ans. Ils ont aussi plus de mal à trouver un emploi en adéquation avec leurs diplômes.

Certains métiers comptent beaucoup de bas salaires et de temps partiels. Les agents d'entretien notamment, même quand ils ont plusieurs employeurs, sont dans ce cas. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, le salaire horaire brut moyen est inférieur de 27 % à celui de l'ensemble du secteur concurrentiel.

Joël Bousquié, Steve Piralla, Insee - Angélique Pépin, Lorraine Parcours Métiers

Au cours des dernières décennies, les mutations économiques ont conduit les entreprises à rechercher plus de flexibilité à travers des formes d'emploi nouvelles. Ces évolutions semblent mener vers une diminution du nombre d'emplois stables et le développement d'emplois précaires. En France métropolitaine, neuf contrats sur dix sont aujourd'hui signés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim. Dans ce contexte, la qualité de l'emploi revêt une importance particulière pour les acteurs publics. Elle se définit notamment par les conditions d'emploi, le niveau de diplôme, la rémunération et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une industrie bien présente dans le secteur concurrentiel

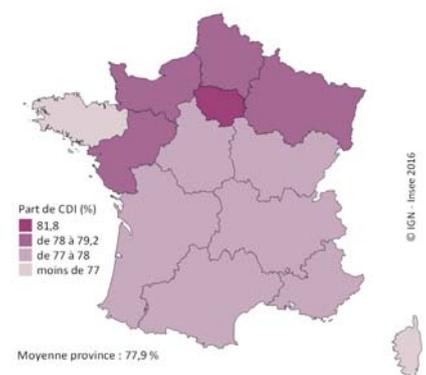
Dans la région Grand Est, le secteur concurrentiel pourvoit près de 1,2 million d'emplois en 2012, soit 8,2 %

de l'ensemble des emplois du secteur concurrentiel de France métropolitaine. Comme ailleurs, le tertiaire est le premier secteur employeur. Toutefois, la part des emplois tertiaires dans le champ concurrentiel est sensiblement plus faible dans la région (41,5 %) que dans l'ensemble des régions, hors Île-de-France (45,0 %). L'industrie y tient encore une place particulièrement importante (28,5 % des emplois contre 24,1 %).

Cette répartition sectorielle se reflète dans les caractéristiques des emplois offerts. Ainsi, dans le Grand Est, la proportion d'emplois très qualifiés, cadres ou professions intermédiaires (36 %), et de diplômés du supérieur (26 %) est sensiblement plus faible que dans l'ensemble de la province (39 % de cadres et 29 % de diplômés du supérieur). À l'inverse, la proportion d'ouvriers est nettement plus élevée. Le nombre de salariés

titulaires d'un CAP ou d'un BEP est également plus important dans le Grand Est, conséquence de la place de l'industrie.

1 Forte proportion de CDI dans le Grand Est



Champ : secteur concurrentiel, poste principal au 31/12.
Source : Insee, DADS 2012.

Quatre salariés sur cinq en CDI

Dans le Grand Est, 78,8 % des salariés des secteurs concurrentiels ont un contrat à durée indéterminée (CDI). C'est un peu plus qu'en moyenne de province (77,9 %). La région se situe ainsi au troisième rang des régions métropolitaines, derrière l'Île-de-France et les Pays de la Loire (figure 1).

La part des contrats en CDD ou en intérim est légèrement plus faible (12 % contre 13 %). Le type de contrat de travail revêt une importance particulière dans la mesure de la qualité de l'emploi. En effet, les salariés en contrat de travail à durée déterminée ont davantage de difficultés à accéder au logement ou au crédit. De plus, le risque de fragilité financière est renforcé si les contrats ne s'enchaînent pas.

Dans le Grand Est comme en province, un quart des postes du champ concurrentiel sont des emplois à temps partiel. Ce temps partiel est souvent « subi ». Au niveau national, 43 % des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler plus.

Les conditions d'emploi ont une incidence sur le niveau de salaire. Les salariés en CDI touchent un salaire horaire net moyen de 17,51 euros. Dans les postes à durée déterminée ou en intérim, les salaires sont respectivement inférieurs de 26 % et 23 %. Cet écart s'explique en partie par l'ancienneté qu'acquière les salariés en CDI sur leur poste.

Toutefois, la rémunération horaire est légèrement plus élevée en intérim qu'en CDD. Cet écart concerne plus particulièrement les postes occupés par des femmes. En effet, les femmes salariées en intérim sont le plus souvent employées dans l'industrie, où les salaires sont en moyenne plus élevés que dans le commerce ou les services, qui emploient la majorité des femmes en CDD.

Dans le Grand Est, la rémunération horaire brute des salariés à temps partiel est inférieure de 15,4 % à celle des salariés travaillant à temps complet (13,5 % dans l'ensemble de la province).

Des salaires plus élevés dans certains secteurs industriels du Grand Est

En 2012, un salarié du secteur concurrentiel gagne en moyenne 17,05 euros bruts de l'heure dans le Grand Est, contre 16,96 euros en province, soit un écart de 0,5 %. Le salaire moyen est de 17,85 euros en Alsace, contre 16,61 euros en Lorraine et 16,47 euros en Champagne-Ardenne.

Les salaires de cadre et d'ouvrier sont sensiblement plus élevés (de 2 % à 3 %) dans le Grand Est qu'en province. En effet, certains secteurs industriels rémunèrent mieux leurs salariés dans le Grand Est. Dans les industries agroalimentaires notamment, les rémunérations horaires brutes sont supérieures de 11,8 % à celles de la province. Dans le secteur du travail du bois et de l'industrie du papier et du carton, l'écart entre le Grand Est et la province est de 7,5 %. Le secteur de la métallurgie, historiquement présent dans la région, paie davantage qu'en province (+ 2,5 %), particulièrement en Lorraine.

Les salariés à bas salaires (moins de 1,05 Smic) sont proportionnellement moins nombreux dans le Grand Est (6,1 %) qu'en province (6,4 %). Si on considère l'ensemble des salariés qui gagnent moins de 1,3 Smic, la proportion atteint 33,7 % dans le Grand Est, inférieure de 2 points à celle de la province. Seule l'Auvergne-Rhône Alpes en compte moins. Toutefois, la part de salaires proches du Smic varie beaucoup au sein de la région, de 30,6 % en Alsace à 36 % en Lorraine.

Les femmes cumulent les fragilités

Les femmes salariées, dans le Grand Est comme en France, cumulent souvent plusieurs fragilités dans l'emploi. Elles sont trois fois plus souvent à temps partiel (39,5 %) que les hommes (13,2 %). Elles sont pénalisées notamment par une répartition inégale des temps sociaux, qui pèse sur leur capacité à assumer une activité rémunérée à temps plein. Elles sont également plus souvent employées dans des secteurs qui proposent relativement peu de postes à temps complet. Les salariés à temps partiel sont moins rémunérés que ceux à temps complet. Ainsi, dans le Grand Est une femme à temps partiel gagne en moyenne 13,84 euros de l'heure, contre 15,47 euros pour une femme à temps complet. Les charges familiales peuvent aussi influencer en limitant leur mobilité. En effet, la distance parcourue par les femmes pour se rendre à leur travail est sensiblement plus faible que celle des hommes. Cette proximité semble être obtenue au détriment de la qualité de l'emploi.

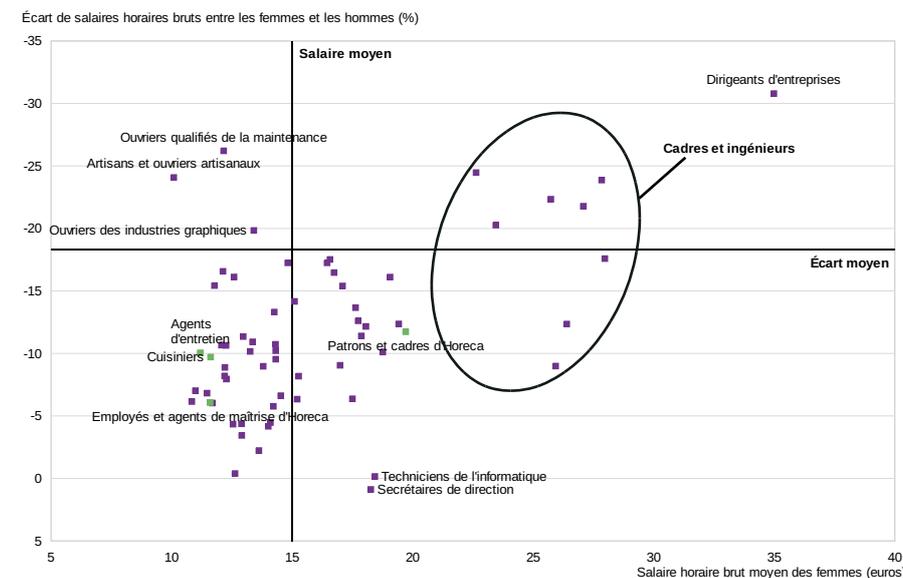
Les différences de conditions d'emploi entre les femmes et les hommes ne suffisent pas à expliquer l'ensemble des écarts de salaires. Ainsi, à caractéristiques d'emplois identiques, une femme perçoit un salaire horaire brut inférieur de 9,4 % à celui d'un homme. Cet écart est d'autant plus important que le niveau de salaire est élevé (figure 2). Parmi les dirigeants d'entreprises salariés, les femmes ont une rémunération horaire inférieure de près d'un tiers à celle des hommes. Pour les cadres et ingénieurs, les écarts de rémunération s'échelonnent de 9 % pour les ingénieurs de l'informatique à 24,5 % pour les cadres du bâtiment et des travaux publics. Ces inégalités peuvent être liées en partie au « plafond de verre » dans les carrières des femmes, qui fait qu'elles accèdent plus rarement à un niveau de responsabilité comparable à celui des hommes pour un métier donné. De plus, pour de nombreuses femmes, la progression de carrière est ralentie par des périodes d'interruption ou des passages à temps partiel.

À caractéristiques d'emplois identiques, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes sont significativement plus importantes dans le Grand Est qu'en France métropolitaine.

Une entrée sur le marché du travail par des contrats précaires

L'emploi précaire est devenu un passage quasi obligé en début de carrière. Dans le Grand Est, seulement 42 % des salariés de moins de 25 ans sont en CDI. Après 30 ans, cette proportion passe à près de 80 %. Les jeunes de moins de 25 ans travaillent également plus souvent à temps partiel (31 %). Cette surreprésentation du temps partiel s'explique en partie par la présence sur le marché du travail d'étudiants travaillant pour financer leurs études.

2 Les inégalités femmes-hommes augmentent avec le salaire



Lecture : Dans la famille professionnelle des dirigeants d'entreprises, les femmes gagnent en moyenne 35 euros de l'heure, soit 31 % de moins que les hommes. Le secteur Horeca est constitué de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés.

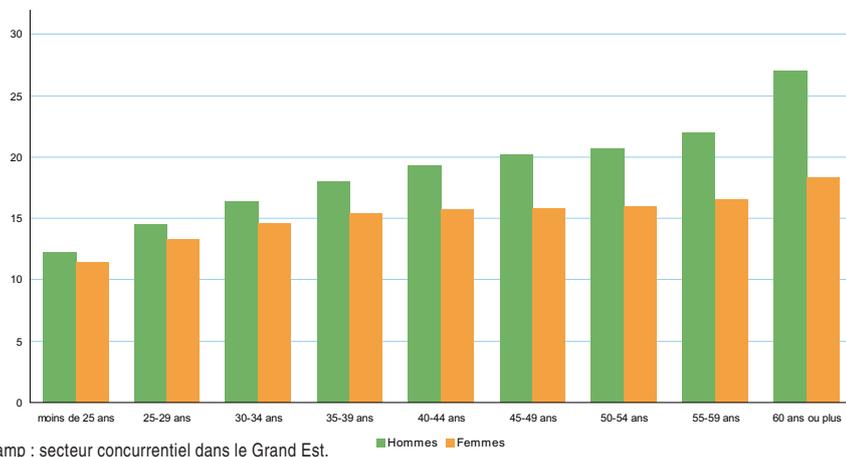
Champ : familles professionnelles du secteur concurrentiel dans le Grand Est.

Source : Insee, DADS 2012.

Le niveau de salaire dépend fortement de l'âge (figure 3). Les salariés de moins de 25 ans ont une rémunération horaire brute inférieure de 30 % à la moyenne régionale, dans le Grand Est comme en province. Outre le fait que la rémunération évolue au cours de la carrière professionnelle, cette inégalité peut également provenir en partie d'un certain déclassement des jeunes salariés. Dans un contexte de crise économique et de chômage persistant, certains jeunes diplômés peuvent accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de rester sans emploi. Ce phénomène peut être approché statistiquement par le décalage apparent entre le niveau de formation initiale et la catégorie sociale. Près de six salariés de moins de 25 ans sur dix ont un emploi d'une catégorie sociale inférieure à celle à laquelle ils pourraient prétendre au vu de leur niveau de diplôme (un sur trois pour l'ensemble des salariés).

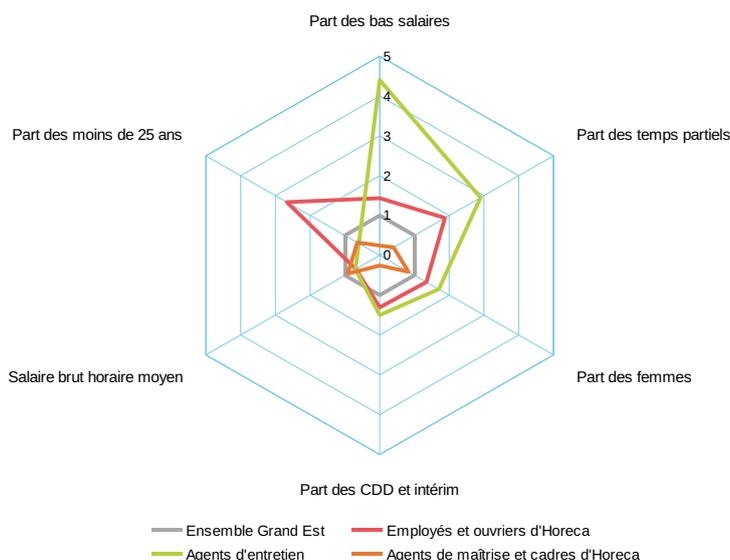
3 Le salaire des hommes continue à progresser après 40 ans

Salaire horaire brut moyen (euros)



Champ : secteur concurrentiel dans le Grand Est.
Source : Insee, DADS 2012.

4 Quatre fois plus de bas salaires pour les agents d'entretien



Lecture : Parmi les agents d'entretien, la part des bas salaires est 4,4 fois plus élevée que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Le secteur Horeca est constitué de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés.
Champ : secteur concurrentiel dans le Grand Est.
Source : Insee, DADS 2012.

Agent d'entretien : faible qualité d'emploi

Certains métiers comptent beaucoup de bas salaires et de temps partiels. Il s'agit notamment des agents d'entretien et des métiers de l'hôtellerie restauration.

Le métier d'agent d'entretien de locaux (agents de propreté, laveurs de vitres...) apparaît particulièrement peu valorisé. Au 31 décembre 2012, près de 50 000 salariés, dont 76 % de femmes, travaillaient comme agents d'entretien dans la région. Ces emplois sont deux fois plus souvent des CDD que l'ensemble des métiers (16 % contre 8 %). La part de CDI y est toutefois élevée (76 %), bien que légèrement en dessous de la moyenne régionale (79 %). Le salaire horaire brut moyen est particulièrement faible (11,30 euros). En conséquence, plus du quart des agents d'entretien ont un bas salaire contre seulement 6 % de l'ensemble des ouvriers. Plus de la moitié gagnent moins de 1,3 Smic, contre 37 % de l'ensemble des ouvriers (figure 4).

Le temps partiel concerne près de 72 % des emplois d'agent d'entretien de la région (66 % en province). Un temps de travail limité combiné à un faible salaire horaire ne permet pas d'avoir un revenu considéré comme suffisant. Par conséquent, le phénomène de multi-activité est particulièrement important dans ce métier. Plus d'un quart des agents d'entretien salariés occupent plusieurs postes simultanément dans des établissements différents (contre seulement 4 % dans l'ensemble du secteur concurrentiel). Travailler pour plusieurs employeurs permet de parvenir à 54 % d'un équivalent temps plein, contre 39 % pour les salariés mono-actifs. Tous types d'emploi confondus, la moyenne du temps de travail est de 72 % d'un équivalent temps plein. En 2012, près de 45 % des agents d'entretien ont eu plusieurs employeurs, contre 16 % dans l'ensemble des secteurs.

Les activités de nettoyage sont aujourd'hui largement externalisées. Ainsi, près de 60 % des agents d'entretien de la région travaillent dans des établissements spécialisés du secteur du nettoyage de locaux. Lorsque les agents d'entretien sont salariés d'un de ces établissements, leurs conditions de travail et de salaires sont encore plus défavorables. La proportion de temps partiel y est de cinq points plus élevée. Cette surreprésentation du temps partiel trouve notamment son explication dans la multiplicité des lieux de travail et les horaires décalés. Dans les établissements spécialisés, le salaire horaire brut est inférieur de 13,2 %, et 30 % des salariés touchent moins de 1,05 Smic (contre 21 % hors secteur du nettoyage). Une moyenne d'âge plus faible peut expliquer en partie ces différences. En effet, les agents d'entretien

hors secteur du nettoyage de locaux sont souvent plus âgés. Près de 29 % d'entre eux ont 55 ans ou plus.

Dans les établissements du secteur du nettoyage de locaux, la forte proportion de salariés employés à temps partiel induit une multi-activité encore plus importante. Plus de la moitié de ces agents ont occupé des postes dans plusieurs établissements en 2012 et près du tiers occupent plusieurs postes simultanément au 31 décembre de cette même année.

Hôtellerie-restauration : qualité d'emploi variable

Dans le Grand Est, plus de 61 000 salariés ont un emploi dans le cœur de métier de l'hôtellerie-restauration (Horeca) au 31 décembre 2012. Ces emplois sont occupés par des salariés plutôt jeunes, en majorité des femmes.

Dans ce secteur, la proportion d'emplois en CDI est dans la moyenne régionale. Toutefois, les emplois en CDD y sont largement surreprésentés (15 % contre 8 %) en raison notamment de l'existence dans le secteur du « CDD d'usage », qui se substitue au contrat d'intérim. Les salariés du secteur occupent fréquemment plusieurs postes dans l'année (37 %). Près de 5 % des salariés sont en

contrat d'apprentissage, essentiellement dans les métiers de la cuisine et du service.

Les salaires dans l'hôtellerie-restauration sont plutôt faibles, comme dans l'ensemble de la province. Le salaire horaire brut moyen y est inférieur de 27 % à celui de l'ensemble du secteur concurrentiel de la région. Plus des deux tiers des salariés ont ainsi un salaire proche du Smic (34 % dans l'ensemble des secteurs).

Dans l'hôtellerie-restauration, les métiers d'aide de cuisine, d'employé de l'hôtellerie et de serveur sont les moins favorables aux salariés. La part des CDD y est en moyenne supérieure de 4 points à la moyenne de l'Horeca, aux dépens des CDI. De plus, les aides de cuisine et les serveurs travaillent souvent à temps partiel (respectivement 57 % et 49 %). Dans ces trois métiers, les salaires horaires bruts sont très faibles (entre 11,34 et 11,63 euros). Environ trois quarts des salariés y ont un salaire inférieur à 1,3 Smic. La multi-activité est en conséquence plutôt importante, en particulier pour les serveurs dont 44 % ont exercé dans au moins deux établissements en 2012. Ces métiers sont le plus souvent exercés par des salariés jeunes : 45 % des aides de cuisine ont moins de 25 ans. Ces métiers sont également les plus féminisés de l'Horeca (77 %

de femmes notamment parmi les employés de l'hôtellerie).

Les emplois de cuisinier sont plus stables (88 % de CDI). Le temps partiel y est peu développé (17 %). Le salaire horaire brut moyen des cuisiniers (12,81 euros) est légèrement au-dessus de la moyenne de l'Horeca mais reste plutôt faible au regard de la moyenne régionale. Un peu plus de la moitié des cuisiniers ont une rémunération proche du Smic.

Les agents de maîtrise de l'Horeca ont une meilleure qualité d'emploi. Il s'agit des métiers de chef cuisinier et de maître d'hôtel. Environ 95 % d'entre eux sont en CDI. Neuf sur dix travaillent à temps complet. Leurs niveaux de salaires sont sensiblement plus élevés qu'en moyenne dans le secteur Horeca. Les maîtres d'hôtel ont une rémunération brute horaire moyenne de 15,01 euros et les chefs cuisiniers de 16,37 euros. En effet, moins d'un maître d'hôtel sur quatre et d'un chef cuisinier sur huit ont un salaire inférieur à 1,3 Smic. En dépit d'une stabilité plus importante des contrats, la multi-activité reste néanmoins relativement fréquente pour ces salariés. Un tiers d'entre eux ont travaillé dans plus d'un établissement au cours de l'année. ■

Méthodologie

Pour la plupart des données de cette étude, le champ retenu correspond au **secteur concurrentiel**. Il s'agit des salariés du secteur privé et des entreprises publiques à caractère industriel et commercial (grandes entreprises nationales telles que EDF, la SNCF, la RATP, la Poste...). Les fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale ainsi que les employés de particuliers-employeurs qui ne font pas de déclaration DADS sont exclus de l'analyse. Les bénéficiaires de contrats aidés sont pris en compte ainsi que les stagiaires, apprentis et postes annexes.

Pour les données concernant le salaire horaire brut, sont exclus du champ les stagiaires et apprentis ainsi que les postes annexes. Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Un poste est considéré comme un poste à bas salaire si la rémunération brute horaire ne dépasse pas le seuil de 1,05 fois le Smic horaire. Un poste est considéré proche du Smic si la rémunération brute horaire est inférieure à 1,3 Smic. Le Smic horaire moyen en 2012 s'établit à 9,31 euros.

Un **focus** a été réalisé sur deux groupes de métiers :

- les agents d'entretien qui exercent souvent dans le cadre de la sous-traitance dans des entreprises du secteur de la propreté ;
- les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés.

Ces métiers ont été identifiés comme fortement utilisateurs de formes particulières d'emploi (temps partiel morcelé ou non, travail saisonnier ou occasionnel, multi-activité...). En effet, ces pratiques génèrent des écarts sur les salaires qui ne sont pas sans conséquences sur les moyennes observées.

Les professionnels des secteurs d'emploi concernés se sont engagés dans des démarches de valorisation salariale, conjointement à l'amélioration des conditions de travail (dont la création d'une prime annuelle en 2015 dans la propreté, et l'accord du contrat d'avenir, couvrant 2009-2015, dans la restauration).

Dans cette étude, le périmètre **Horeca** comprend l'ensemble des postes de cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, et patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants (familles professionnelles S1Z, S2Z et S3Z) exercés dans des établissements de restauration ou les hôtels ou hébergements similaires (codes APE 56 et 5510Z).

Insee Grand Est

Cité Administrative Gaujot
14 rue du Maréchal Juin
CS 50016
67084 Strasbourg Cedex

Directeur de la publication :

Joël Creusat

Rédactrice en chef :

Brigitte Vienneaux

ISSN 2492-4547

© Insee 2016

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques en 2013 », Insee Résultats n° 181, avril 2016
- C. Challand, A. Isel, « Un tissu productif régional toujours spécialisé dans l'industrie », Insee Analyses Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine n° 6, mars 2016
- J. Bousquière, « Salaires femmes-hommes : l'écart grandit avec l'âge et le niveau du poste », Insee Flash Lorraine n° 13, mars 2015

