

doi:10.20396/rbest.v1i0.10213

## Le marché du travail en France (2008-2018): déséquilibre global, segmentation et flexibilisation

*Jacques Freyssinet\**

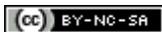
### Résumé

La grande récession a relativement peu frappé la France mais le pays n'a connu ensuite qu'une reprise faible et tardive. Malgré le ralentissement de la productivité, le taux de chômage reste élevé ainsi que les différentes formes de sous-emploi. La récession a accentué le développement des emplois de très courte durée et, de ce fait, des inégalités de revenu salarial. La politique de l'emploi, qui traditionnellement donnait priorité aux catégories les plus défavorisées sur le marché du travail, a connu un redéploiement de ses ressources en faveur des mesures d'abaissement du coût du travail pour les entreprises. Les réformes des institutions du marché du travail ont touché principalement, en premier lieu, la représentativité des organisations patronales et syndicales et les conditions de validité des accords collectifs; en second lieu, la hiérarchie des normes de la relation d'emploi; en troisième lieu, les modes de représentation des salariés dans l'entreprise; en quatrième lieu, les conditions de rupture du contrat de travail.

**Mots clés:** France; Marché du travail; Chômage; Sous-emploi; Politique de l'emploi.

**JEL:** J2, J3, J5, J6, J8.

\* Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES),  
Université Paris 1, France.  
Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-7529-8671>  
E-mail: Jacques.Freyssinet@ires.fr



## O mercado de trabalho na França (2008-2018): desequilíbrio global, segmentação e flexibilização

### Resumo

A grande recessão atingiu a França com intensidade relativamente baixa, mas a posterior recuperação econômica foi fraca e tardia. Apesar da desaceleração da produtividade, a taxa de desemprego continuou alta, assim como as várias formas de subemprego. A recessão acentuou a criação de empregos de curta duração e aumentou as desigualdades salariais. A política de emprego, que tradicionalmente dava prioridade aos grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho, passou a priorizar a redução do custo do trabalho para as empresas. As reformas das instituições trabalhistas afetaram principalmente, em primeiro lugar, a representatividade dos sindicatos e das federações patronais e as condições de validade das convenções coletivas; em segundo lugar, a hierarquia das normas da relação de emprego; em terceiro lugar, os modos de representação dos empregados na empresa; em quarto lugar, as condições de rescisão do contrato de trabalho.

**Palavras-chave:** França; Mercado de trabalho; Desemprego; Subemprego; Política de emprego.

## The labour market in France (2008-2018): global imbalance, segmentation and flexibilisation

### Abstract

The great recession hit France with relatively low intensity, but the economy then experienced only a weak and late recovery. Despite the slowdown in productivity, the unemployment rate remained high, as did the various forms of underemployment. The recession accentuated the creation of short-term jobs and increased wage inequalities. Employment policy, which traditionally gave priority to the most disadvantaged groups in the labour market, began to prioritise the reduction of the cost of labour for business. The reforms of labour institutions mainly affected, in the first place, the representativeness of unions and employers' federations and the conditions of validity of collective agreements; secondly, the hierarchy of employment relationship rules; thirdly, the modes of representation of employees in the firm; fourthly, the conditions for termination of the employment contract.

**Keywords:** France; Labour market; Unemployment; Underemployment; Employment policy.

## El mercado de trabajo en Francia (2008-2018): desequilibrio global, segmentación y flexibilización

### Resumen

La gran recesión alcanzó a Francia con una intensidad relativamente baja, pero la posterior recuperación económica fue débil y tardía. A pesar de la desaceleración de la productividad, la tasa de desempleo continuó alta, así como las diversas formas de subempleo. La recesión acentuó la creación de empleos de corta duración y aumentó las desigualdades salariales. La política de empleo, que tradicionalmente daba prioridad a los grupos más desfavorecidos en el mercado de trabajo, comenzó a priorizar la reducción del coste del trabajo para las empresas. Las reformas de las instituciones laborales afectaron principalmente, en primer lugar, a la representatividad de los sindicatos y de las federaciones patronales y las condiciones de validez de las convenciones colectivas; en segundo lugar, la jerarquía de las normas de la relación de empleo; en tercer lugar, los modos de representación de los empleados en la empresa; en cuarto lugar, las condiciones de rescisión del contrato de trabajo.

**Palabras clave:** Francia; Mercado de trabajo; Desempleo; Subempleo; Política de empleo.

## Introduction

Depuis quelques années, des équipes multinationales de chercheurs ont développé des études comparatives sur les transformations du travail, de l'emploi et des rapports sociaux dans les économies capitalistes développées. Dans ces publications, les chapitres consacrés à la France (Gautié, 2011, 2015; Jany-Catrice & Lallement, 2015; Pernot, 2013, 2018) montrent que, si de grandes tendances sont communes à tous ces pays, certaines spécificités doivent être mises en évidence. Ainsi, la "grande récession" des années 2008-2009 a moins fortement frappé la France que d'autres pays comme les Etats-Unis, le Royaume-Uni ou l'Allemagne. En revanche, la France n'a connu ensuite qu'une reprise plus tardive et plus faible. De ce fait, la crise économique n'a pas eu un effet de rupture, mais plutôt d'accélération ou d'inflexion de tendances qui étaient à l'œuvre depuis la décennie 1980.

En ce qui concerne le marché du travail un déséquilibre quantitatif global s'est maintenu, mesuré par un taux de chômage élevé. Ce chômage résulte de l'incapacité de mettre en cohérence les rythmes d'évolution du produit intérieur brut, de la productivité du travail, des salaires, de l'emploi et de la population active (section 1). Contrairement à une affirmation fréquente des économistes néo-libéraux, la France n'est pas caractérisée par un marché du travail rigide qui serait incapable d'adaptation aux évolutions conjoncturelles et structurelles. La période 2008-2018 a vu s'accroître les mouvements de diversification des formes d'emploi et de flexibilisation du marché du travail à la fois à l'initiative des entreprises et sous l'effet des politiques de l'emploi (section 2). Prise dans le mouvement général de globalisation et de financiarisation des activités économiques, la France s'est engagée, peut-être avec un certain retard mais avec une vigueur croissante, dans des réformes ayant pour objectif ce que l'on désigne souvent comme une "dérégulation" du marché du travail, mais qui constitue en réalité une nouvelle régulation conforme aux exigences du libre fonctionnement des marchés à l'échelle mondiale (section 3).

3

### 1. La persistance d'un déséquilibre global du marché du travail

Depuis la décennie 1980, l'économie française n'est pas parvenue à éliminer un chômage persistant avec un taux de chômage qui n'est jamais descendu au-dessous de 7%. Des débats acharnés ont opposé les économistes orthodoxes et hétérodoxes sur les facteurs explicatifs de cette faiblesse structurelle. Il n'est pas possible de les présenter dans le cadre limité de cette contribution, mais il faut souligner qu'au cours de la dernière décennie l'impact de la grande récession n'a pas modifié cette caractéristique permanente si l'on se limite à l'observation des chiffres globaux. En revanche, les articulations entre les différentes variables qui déterminent les niveaux de l'emploi et du chômage se sont modifiées.

## 1.1. Un impact limité de la grande récession, mais une reprise faible et incertaine

Le Tableau 1 présente les principaux indicateurs macroéconomiques qui caractérisent les évolutions globales depuis la veille de l'éclatement de la récession. L'impact de celle-ci est en 2009 d'ampleur réduite relativement aux principaux pays partenaires et concurrents de la France au sein de l'Union Européenne (Allemagne, Royaume-Uni, Italie, Espagne), mais ensuite s'ouvre une période de croissance irrégulière et faible qui se poursuit aujourd'hui. Ce sont ces deux aspects qu'il faut expliquer pour comprendre le contexte de l'évolution du marché du travail.

**Tableau 1. Indicateurs macroéconomiques**

Année	PIB (1)	Balance commerciale (2)	Déficit public (3)	Dette publique (4)	Taux d'emploi (5)	Taux de chômage (6)	Produc. horaire (7)	Salaire réel (8)	Prix (9)
2007	2.4	-0.7	2.7	64.5	63.8	8.0	-0,3	1,6	1,5
2008	0.2	-1.2	3.3	68.8	64.4	7.4	-0,4	0,4	2,8
2009	-2.9	-0.8	7.2	83.0	63.5	9.1	-0,8	1,3	0,1
2010	2.0	-1.3	6.9	85.3	63.5	9.3	1,1	0,6	1,5
2011	2.1	-2.0	5.2	87.8	63.4	9.2	1,0	0,3	2,1
2012	0.3	-1.0	5.0	90.6	63.5	9.8	0,6	-0,6	2,0
2013	0.6	-3.4	4.1	93.4	63.5	10.3	1,4	1,4	0,9
2014	1.0	-1.2	3.9	94.9	63.7	10.3	1,1	0,4	0,5
2015	1.1	-0.6	3.6	95.6	63.8	10.4	0,6	1,1	0,0
2016	1.2	-0.8	3.4	98.2	64.2	10.0	0,0	0,9	0,2
2017	2.3	-1.1	2.6	98.5	64.7	9.4	1,2	0,9	1,0
2018	1.5		2.6	99.3	65.4	9.1		0,6	1,9

Sources: INSEE, DARES, OCDE et Banque Mondiale.

Notes:

(1) PIB: taux de croissance annuel du produit intérieur brut (%).

(2) Balance commerciale: déficit des échanges de biens et services en % du PIB.

(3) Déficit public en % du PIB.

(4) Dette publique en % du PIB.

(5) Taux d'emploi: nombre d'emplois en % de la population d'âge actif (15-64 ans).

(6) Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail): nombre de chômeurs en % de la population active.

(7) Productivité horaire: taux de croissance annuel du PIB par heure travaillée (%).

(8) Salaire réel: taux de croissance annuel du pouvoir d'achat du salaire net moyen à temps plein (%).

(9) Indice des prix à la consommation.

La récession de 2009 a été faible pour plusieurs raisons. La France est peu exportatrice de biens d'investissement pour lesquels la demande mondiale s'est brièvement écroulée. Elle dispose d'un système relativement développé de protection sociale qui a joué son rôle de stabilisateur automatique. Son efficacité a été renforcée par un plan de relance

adopté au début de 2009 qui comprenait des aides importantes aux banques et aux entreprises, réduisant ainsi les risques de faillite. Les ménages français ont un taux d'épargne relativement élevé dont la compression momentanée a permis de soutenir la consommation intérieure en s'ajoutant au fait que les salaires réels ont bien résisté (*infra* 1.4).

Ces facteurs explicatifs permettent aussi de comprendre la médiocrité de la reprise. Pendant la récession, le déficit public s'aggrave brutalement en entraînant un alourdissement de l'endettement public. La bonne tenue de l'emploi et des salaires, donc de la masse salariale, réduit les taux de marge des entreprises. Dès 2010, les priorités de la politique économique changent: elles portent désormais sur la réduction du déficit public et la restauration des profits des entreprises. Cette réorientation est par ailleurs vigoureusement promue par l'Union Européenne. La France est mise en demeure de respecter les engagements liés à son appartenance à l'Union monétaire européenne (zone Euro). En particulier, le déficit public doit être inférieur à 3%. Cette contrainte, qui n'a pu être respectée qu'à partir de 2017, engendre une politique d'austérité budgétaire alors qu'en même temps sont accrues les aides publiques aux entreprises. L'austérité a été constante quoique plus ou moins vigoureuse selon les gouvernements (Encadré 1). Les entreprises, plutôt que d'investir dans un contexte morose, utilisent les aides publiques pour se désendetter et pour accroître les dividendes distribués aux actionnaires. Tous les éléments sont réunis pour empêcher une reprise vigoureuse qui seule aurait pu provoquer une création massive d'emplois.

### Encadré 1. Le contexte politique

En France, les élections pour la Présidence de la République ont lieu tous les cinq ans et sont immédiatement suivies d'élections législatives qui, traditionnellement, donnent une majorité Parlementaire en faveur du nouveau Président.

Nicolas Sarkozy (droite) prend ses fonctions en mai 2007. Après une brève phase de la relance économique en 2009, il met en place les politiques d'austérité budgétaire et d'aide aux entreprises.

François Hollande (social-démocrate) lui succède en mai 2012 avec un programme ambitieux. Si, au début de son mandat, il introduit des mesures novatrices pour la réduction des inégalités et de la pauvreté, il doit rapidement s'incliner, en matière économique, devant les disciplines de l'Union européenne. De ce fait, il ne parvient pas à tenir son engagement de faire reculer le chômage.

Emmanuel Macron lui succède en mai 2017 sur un programme de modernisation présenté comme "ni de gauche, ni de droite". En pratique, il accélère les "réformes de structure" et l'évolution vers une régulation néolibérale. Cette politique engendre une contestation violente qui éclate à la fin de 2018 (crise dite des "gilets jaunes").

Si ce schéma explicatif global est pertinent, il ne doit pas faire ignorer les aspects nouveaux qui sont apparus dans les relations entre les principales variables explicatives de la dynamique globale du marché du travail. Nous allons maintenant les examiner en soulignant une difficulté commune à toutes ces analyses. Le profil du cycle économique depuis 2018 est très différent de celui des cycles classiques. Dès lors, il est souvent difficile de distinguer entre l'impact à court terme du choc de la récession, les effets d'hystérèse engendrés par cette récession d'ampleur exceptionnelle et une éventuelle inflexion des tendances d'évolution à long terme.

## 1.2. Le lien entre production, productivité et emploi

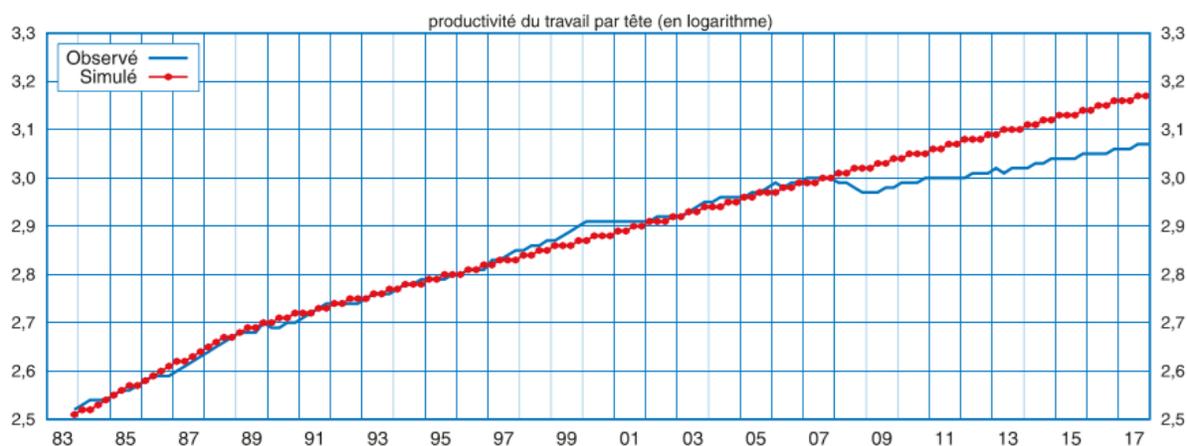
Par définition, le taux de variation de l'emploi correspond à la différence entre les taux de variation du produit intérieur brut (PIB) et de la productivité du travail par tête.<sup>1</sup> Compte tenu de l'évolution médiocre du PIB entre 2008 et 2018, les risques potentiels sur l'emploi étaient élevés. Or, ils ne se sont que partiellement manifestés du fait d'une évolution inattendue et mal expliquée de la productivité du travail. Le Graphique 1 (Beatrix, Marrackchi, Waroquier & Parlan, 2018, p. 24) présente l'évolution observée de la productivité du travail par tête (ligne bleue) et l'évolution qui était prévue par une équation économétrique construite sur les observations antérieures à l'éclatement de la récession (ligne rouge). Deux questions doivent être distinguées.

En premier lieu, un net décrochage est observé au moment de la récession. C'est la forme normale du cycle de productivité : l'emploi réagit avec retard aux variations de la production. Les raisons et les modalités de décalage sont connues (Gautié, 2011; Liégey, 2009). Les entreprises souhaitent conserver leur main-d'œuvre qualifiée en évitant les coûts de licenciement puis, lors de la reprise, les coûts d'embauche et d'éventuelles difficultés de recrutement. Elles acceptent des sureffectifs (*labour hoarding*) qu'elles espèrent transitoires. Pour les gérer, elles peuvent moduler la durée du travail, réduire les heures supplémentaires, recourir au chômage partiel, c'est-à-dire privilégier la flexibilité interne de l'emploi. Les licenciements se concentrent sur la fraction de la main d'œuvre peu qualifiée qui a été recrutée sur des statuts précaires (intérim et contrats à durée déterminée). La réduction de l'emploi est donc amortie avec un effet négatif sur la productivité. Si cet effet est normal et prévisible, il a été plus fort en 2008-2009 que lors des récessions antérieures et surtout il n'a pas été suivi d'un mouvement symétrique. Lors de la reprise, les entreprises, en règle générale, commencent par réduire leurs sureffectifs et n'embauchent que dans un second temps avec,

<sup>1</sup> Si l'on veut mesurer l'efficacité du travail, il est plus pertinent de mesurer la productivité horaire. Toutefois, la durée moyenne du travail a peu varié sur l'ensemble de la période, donc les deux évolutions de la productivité ne se distinguent pas. Ce n'est pas le cas, comme nous le verrons ci-après pendant la brève période de récession.

de ce fait, un rattrapage de la productivité de travail. Or, comme le montre le Graphique 1, ce rattrapage ne s'est pas produit ce qui soulève une difficulté d'interprétation.

**Graphique 1. Productivité du travail salarié par tête simulée avec l'équation "habituelle"**  
France: 1983-2017



Source: Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE).

En effet et en second lieu, le graphique montre que la croissance de la productivité ne reprend qu'à un rythme tendanciel inférieur: le taux annuel moyen est de 1,3 % entre 1990 et 2007; il tombe à -1,3 % en 2008 et 2009, puis ne progresse que de 0,9 % entre 2010 et 2016. Cette énigme de la productivité (*productivity puzzle*) a suscité de nombreux travaux (Argouarc'h *et alii*, 2010; Askenazy & Erhel, 2015; Béatriz *et alii*, 2018; Bellone, 2017; Ben Hassine, 2017; Cette *et alii*, 2017; Sode, 2016). Plusieurs facteurs explicatifs ont été avancés:

- La France enregistrerait, par rapport à ses concurrents, un retard dans l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que dans l'économie numérique.
- Le poids encore important des entreprises de propriété familiale et des formes d'organisation hiérarchique d'inspiration taylorienne, génératrices de relations sociales conflictuelles, freinerait la modernisation du système productif et l'engagement productif des travailleurs.
- Les rigidités du marché du travail et les obstacles à la concurrence sur les marchés des produits feraient obstacle à une réallocation efficace des facteurs de production et à la logique schumpétérienne de destruction créatrice.
- La stratégie de gestion de l'emploi des entreprises et le contenu des politiques de l'emploi (*infra* 2.2 et 2.3) auraient favorisé le développement d'emplois précaires, peu qualifiés et mal payés, donc à faible productivité.

Les résultats divergent en fonction des modèles théoriques et des méthodes statistiques ou économétriques adoptées par leurs auteurs. Il est vraisemblable que tous ces facteurs aient joué, mais il est difficile de trouver un accord sur leur poids respectif. L'interprétation est rendue d'autant plus difficile que, selon les statistiques de l'OCDE, la France reste, en niveau et non en taux de croissance, un pays à productivité horaire du travail élevée, peu inférieure à celle des Etats-Unis, égale à celle de l'Allemagne, nettement supérieure à celles du Royaume-Uni ou de l'Italie.

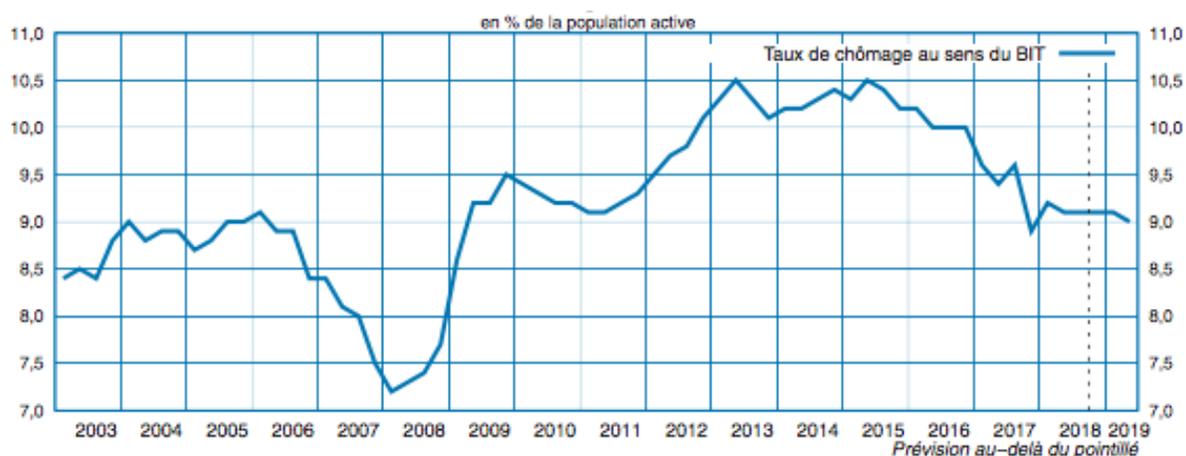
Si le *productivity puzzle* reste mal expliqué, le ralentissement tendanciel de la productivité est indiscutable. Il a pour conséquence que, dans un contexte de faible croissance économique, l'évolution de l'emploi a été supérieure à celle que faisaient prévoir les modèles macroéconomiques construits sur la base des tendances antérieures. Malgré cela, le taux de chômage n'est redescendu en dessous de 9% qu'au 4<sup>e</sup> trimestre de 2018.

### 1.3. Le lien entre emploi et chômage

Le Graphique 2 retrace l'évolution du chômage en longue période. La récession a interrompu un mouvement de baisse qui avait amené le taux à proximité de 7%. La montée s'est produite en deux temps, d'abord pendant la grande récession de 2008-2009, puis lors d'un nouveau ralentissement entre fin 2011 et mi-2013. Un maximum de 10,5% a alors été atteint avec un palier jusque mi-2015, suivi d'une baisse irrégulière qui ramène le taux à 8,8% au quatrième trimestre 2018 (Institut National de la Statistique et des Études Économiques [INSEE], 2019).

8

**Graphique 2. Taux de chômage au sens du BIT**  
France: 2003-2019



Champ: France (hors Mayotte) population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.  
Source: INSEE, Enquete emploi.

La montée du chômage est liée à une faible création d'emplois dans le contexte d'une lente progression de la population active. Comme nous l'avons vu, l'évolution de l'emploi a été supérieure à celle que le faible taux de croissance du PIB faisait prévoir, mais le ralentissement de la productivité a seulement permis d'éviter une stagnation du niveau de l'emploi. Comme il apparaît au Tableau 1, le taux d'emploi, c'est-à-dire le rapport entre l'emploi et la population d'âge actif, est resté stagnant de 2008 à 2017 pour enregistrer une légère poussée en 2018 du fait d'une brève phase de croissance exceptionnelle de l'emploi.

La définition du chômage adoptée par le BIT est restrictive. Ne sont comptées dans le chômage que les personnes qui n'ont pas eu ne serait-ce qu'une heure de travail rémunéré dans la semaine de l'enquête, qui ont accompli des démarches de recherche d'emploi et qui sont disponibles pour occuper un emploi. A l'image des travaux du Bureau of Labor Statistics (BLS) aux Etats-Unis, l'Institut de la statistique (INSEE) calcule en France des indicateurs complémentaires du déséquilibre global du marché du travail (Tableau 2).

- Le sous-emploi est la situation des personnes qui ont un emploi mais qui auraient souhaité travailler d'avantage soit parce qu'elles étaient à temps partiel, soit parce qu'elles ont subi des périodes de chômage partiel. Leur nombre a augmenté de près de 10% en dix ans, contre une augmentation de 4% de l'emploi total. Elles représentant aujourd'hui 6% de l'emploi total.
- Le "halo autour du chômage" est une mesure du phénomène des "chômeurs découragés" c'est-à-dire des personnes qui déclarent souhaiter travailler mais qui ont cessé les démarches de recherche d'emploi ou qui ne sont pas immédiatement disponibles pour occuper un emploi. De ce fait, elles sont classées dans la population inactive. Leur nombre a augmenté de 27% en dix ans, ce qui correspond à 59% du nombre des chômeurs (Tableau 2 et Graphique 3).

**Tableau 2. Indicateurs de déséquilibre global de l'emploi**

		Emploi total	Sous-emploi (1)	Chômage (2)	Halo autour du chômage (3)	Déséquilibre global (1)+(2)+(3)
Niveau (milliers)	2007	26 115	1 474	2 267	1 262	5 003
	2018	27 122	1 614	2 702	1 600	5 916
Variation 2018 / 2007	(milliers)	+1 007	+140	+435	+338	+913
	(%)	+3.9	+9.5	+19.2	+26.8	+18.2

Notes:

(1) Sous-emploi: personnes en emploi à temps partiel souhaitant travailler davantage ou en chômage partiel (classées dans l'emploi).

(2) Chômage au sens du BIT (Bureau International du Travail).

(3) Halo autour du chômage: personnes qui souhaitent un emploi mais ne sont pas disponibles pour travailler dans les deux semaines à venir ou n'ont pas effectué de démarches de recherche d'emploi (classées dans la population inactive).

Source: INSEE, Enquête Emploi.

Au total, le nombre des personnes qui, d'une manière ou d'une autre, souffrent d'une insuffisance de travail s'est accru de 18% en dix ans alors que l'emploi n'augmentait que de 4%. Ce sont des tendances longues qui sont à l'origine de ce déséquilibre global du marché du travail. La grande récession a seulement accéléré et infléchi cette évolution.

**Graphique 3. Nombre de personnes dans le halo autour du chômage**  
France: 2005-2018



Source: INSEE, Enquête Emploi.

10

#### 1.4. Le lien entre chômage, inflation, salaires et productivité

Les colonnes (6) à (9) du Tableau 1 décrivent l'évolution des variables qui pèsent sur le salaire réel (Encadré 2).

A court terme, le creux de la récession en 2009 s'accompagne d'une augmentation du salaire réel (Askenazy, Bozio & Garcia-Penalosa, 2013; Audenaert, Bardaji, Lardeux, Orland & Sicsic, 2014). Cette réaction paradoxale a deux causes principales. En premier lieu, la variation du salaire nominal est sensible, notamment par l'intermédiaire du salaire légal minimum (SMIC) et des salaires minima de branche (voir Encadré 2 et *infra*), à l'inflation de l'année précédente; or cette dernière a été relativement forte en 2008 avant de s'interrompre en 2009. Les hausses nominales de salaire se sont donc transformées dans une large mesure en hausses réelles. En second lieu, les destructions d'emplois en 2009 ont principalement frappé les personnes peu qualifiées; il y a donc eu un effet de composition sur l'emploi total qui a accru le salaire moyen.

## Encadré 2. Les modes de fixation du salaire

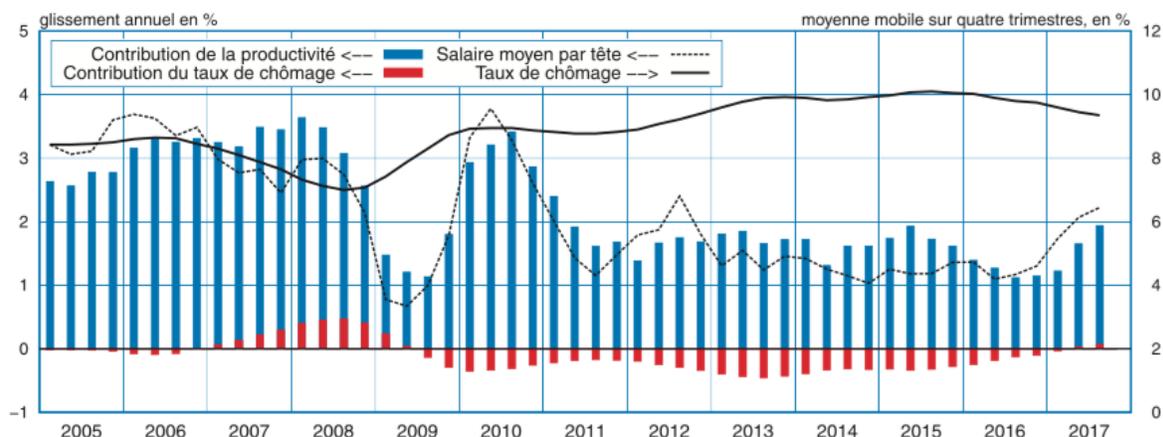
Il existe trois niveaux de fixation des salaires dont l'effet combiné détermine les salaires effectivement perçus.

- Le gouvernement fixe le niveau du "salaire minimum interprofessionnel de croissance" (SMIC), taux de salaire horaire qui s'impose à tous les employeurs pour tous les salariés. Le SMIC est réévalué chaque année en additionnant deux composantes: la croissance de l'indice des prix à la consommation (maintien du pouvoir d'achat) et la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires des ouvriers et des employés (participation à la croissance). Le gouvernement peut accroître ce montant de manière discrétionnaire (méthode dite des "coups de pouce"); cependant, les coups de pouce ont été pratiquement abandonnés depuis la grande récession, sauf une modeste exception en 2012 (après l'élection de François Hollande). Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le niveau du SMIC horaire brut a été porté à 10,03 € ce qui le situe à environ 60% du salaire médian. Les hausses du SMIC touchent directement environ 10% des salariés, puis elles se répercutent partiellement sur les niveaux de salaire immédiatement supérieurs.
- Les accords de branche fixent chaque année des salaires nominaux minima pour chaque catégorie professionnelle. Ces accords couvrent environ 90% des salariés du secteur privé car ils font l'objet d'une extension à toutes les entreprises de la branche par décision du Ministre du Travail. Pour ne pas mettre en danger les entreprises les moins productives ces minima catégoriels sont généralement faibles.
- Des accords d'entreprise (pour environ 15% des salariés) et, en leur absence, des décisions unilatérales de l'employeur ou des négociations individuelles fixent les salaires de base effectivement versés. Dans les grandes entreprises, ils sont nettement supérieurs aux minima conventionnels.

(Sources: Gautié & Laroche, 2018; Gautier, 2017; Ministère de l'Économie et des Finances, 2018.)

En revanche, sur l'ensemble de la décennie, les tendances sont différentes. Théoriquement, la courbe de Phillips fait prévoir une corrélation négative entre le taux de chômage et le taux de croissance des prix et des salaires. Des travaux économétriques récents montrent que, si cette relation persiste dans l'économie française, elle a beaucoup perdu de sa force. L'évolution de la productivité du travail a joué au cours de cette période un rôle déterminant comme l'illustre le Graphique 4 (Quévat & Vignolles, 2018, p. 28). L'évolution du salaire moyen par tête (ligne pointillée) est directement commandée par la contribution de la productivité du travail (rectangles bleus). La hausse du taux de chômage a certes apporté une contribution négative (rectangles rouges), mais de faible ampleur.

**Graphique 4. Contributions à l'évolution du salaire moyen par tête**  
France: 2005-2017



Note: Les contributions estimées sur l'ensemble de la période 1994-2017 ne sont présentées que depuis 2005 par souci de lisibilité et pour se concentrer sur les évolutions récentes.  
Source: INSEE.

Ce diagnostic est confirmé en comparant les évolutions dans les périodes qui précèdent et suivent la grande récession (Tableau 3). La chute du taux de croissance annuel moyen du salaire réel entre 2001-2007 et 2008-2017 s'est alignée sur celle de la productivité.

**Tableau 3. Salaires nominaux, salaires réels et productivité**  
(Taux de croissance annuels moyens)

	2001-2007	2008-2017
Salaires moyens dans les branches marchandes non-agricoles (SMPT/BMNA)	3,1	1,8
Indice des prix à la consommation (IPC)	1,8	1,1
Salaires moyens par tête réel: SMPT/BMNA déflaté par l'IPC	1,3	0,7
Productivité par tête (BMNA)	1,3	0,6

Source: DARES, INSEE, Direction Générale du Trésor (Ministère de l'Économie et des Finances, 2018, p. 43).

Une information complémentaire sur la dynamique des salaires depuis la grande dépression est fournie par l'examen des rapports entre l'inflation, le SMIC et les salaires minima de branche (Encadré 2). Plusieurs recherches portant sur des désagrégations fines selon les branches d'activité ont donné des résultats concordants (Fougère, Gautier & Roux, 2016; Gautier, 2017, 2018; Gautier, Roux & Suarez Castillo, 2018). Chaque année, sauf l'exception déjà mentionnée de 2012, les réajustements du SMIC reflètent l'inflation et la moitié des gains de pouvoir d'achat de l'année précédente. A leur tour, ils entraînent une augmentation des minima de branche. Les deux mouvements pèsent sur l'évolution des salaires de base dans les entreprises. Dans les branches qui emploient une proportion importante de salariés au niveau du SMIC (principalement dans les services), c'est surtout

l'impact de la réévaluation du SMIC qui est important. Dans les autres branches (principalement dans les industries manufacturières), l'impact principal provient de l'élévation des salaires minima de la branche. Dans les deux cas, l'impact est d'autant plus faible que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires. Enfin, ces études confirment une forte rigidité à la baisse des salaires, sauf à l'occasion des changements d'emploi, et une très faible sensibilité des salaires au taux de chômage même s'il conserve une influence négative.

En résumé, sur l'ensemble de la période postérieure à la grande récession, le ralentissement de la croissance de la productivité du travail s'accompagne d'un ralentissement identique de la croissance du salaire réel. De ce fait, les salaires nominaux varient pour l'essentiel en fonction de l'inflation, sous l'influence des réajustements du SMIC et des salaires minima de branche.

\* \* \*

L'analyse qui vient d'être menée sur la base d'indicateurs macroéconomiques pourrait laisser croire à une certaine inertie dans l'évolution du marché du travail. Après le choc de la grande récession, la France ne connaîtrait qu'un ralentissement de sa trajectoire de croissance à moyen terme sans que soient modifiés les principaux mécanismes explicatifs du déséquilibre global du marché du travail. A cette vision superficielle de stabilité, il est nécessaire d'opposer les transformations structurelles qui se sont poursuivies dans le fonctionnement du marché du travail.

13

## 2. La transformation des structures du marché du travail

L'impact de la grande récession puis de la période de faible croissance est différencié. Du point de vue des caractéristiques sociodémographiques de la force de travail, les tendances d'évolution antérieures se poursuivent avec régularité (2.1). En revanche, la transformation des statuts d'emploi s'accélère notablement sous l'effet principal d'une modification des modes de gestion de l'emploi par les entreprises (2.2). Enfin, la politique de l'emploi connaît une inflexion dans la hiérarchie des modalités d'action choisies par le gouvernement (2.3).

### 2.1. Les caractéristiques sociodémographiques de la force de travail

Notre analyse sera brève sur ce point car l'évolution au cours des dix dernières années se situe dans le prolongement des tendances passées (Tableau 4).

Quant à la composition par sexe, le mouvement de lent rattrapage du taux d'emploi des hommes par celui des femmes se poursuit.

Quant à la composition par tranches d'âge, on observe une légère diminution du taux d'emploi des jeunes. Elle traduit leurs difficultés accrues d'accès à l'emploi (Couprie & Joutard, 2016) avec, en conséquence, pour partie une augmentation du chômage et pour partie une prolongation de la scolarité. Le mouvement le plus marqué concerne l'élévation du taux d'emploi des seniors (55-64 ans). C'est l'effet direct des politiques publiques (Marioni, 2018). D'une part, les possibilités de cessation anticipée d'activité (ou préretraite) ont été quasiment supprimées. D'autre part, plusieurs réformes successives des pensions de retraite ont eu pour objet de retarder les départs en retraite soit en repoussant l'âge à partir duquel il est possible d'obtenir une pension à taux plein, soit en augmentant le nombre d'années de cotisation pour obtenir cette pension.

Au total, on enregistre simultanément une féminisation et un vieillissement de l'emploi.

**Tableau 4. Taux d'emploi (%)**

Groupe d'age	Sexe	2007	2017	Variation 2007-2017
15-64 ans	Total	63,8	64,7	+0,9
	Femmes	59,1	61,2	+2,1
	Hommes	68,7	68,4	-0,3
15-24 ans	Total	30,6	28,7	-1,9
	Femmes	27,5	26,3	-1,2
	Hommes	33,7	31,0	-2,7
55-64 ans	Total	38,2	51,3	+13,1
	Femmes	36,0	49,9	+13,9
	Hommes	40,6	52,7	+12,1

Source: INSEE, Enquête Emploi.

La composition de l'emploi par niveaux de qualification évolue aussi selon les tendances antérieures. Il faut cependant remarquer que la France ne vérifie que partiellement, au moins pendant cette période, la thèse de la polarisation des qualifications qui a été énoncée pour l'ensemble des économies développées. Selon cette thèse, la combinaison des changements dans les technologies, dans les formes d'organisation et dans la composition sectorielle de l'économie engendre une croissance simultanée de la part des emplois hautement qualifiés et des emplois faiblement qualifiés aux dépens des emplois de qualification moyenne. En isolant ces trois groupes à partir de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (Tableau 5), il apparaît bien, comme annoncé par cette thèse, une forte croissance de la part des personnes hautement qualifiées, mais elle s'opère aux dépens des deux autres catégories. Le pourcentage des bas niveaux de qualification est stable chez les employés et tandis que se poursuit la baisse du pourcentage des ouvrières et ouvriers peu qualifiés du fait de la réduction globale de l'emploi industriel et de l'automatisation de la

production qui y est à l'œuvre. Ce qui est confirmé, en revanche, c'est la forte baisse du poids des qualifications intermédiaires.

**Tableau 5. Répartition de l'emploi par catégories professionnelles**  
(% de l'emploi total)

Catégories	2007	2018	Variation 2007-2018
Managers, professionnels, techniciens	38,6	44,1	+5,5
Employés et ouvriers qualifiés	31,4	27,2	-4,2
- Employés qualifiés	16,2	13,9	-2,3
- Ouvriers qualifiés	15,2	13,3	-1,9
Employés et ouvriers non qualifiés	21,2	20,2	-1,0
- Employés non qualifiés	13,2	13,2	0,0
- Ouvriers non qualifiés	8,0	7,0	-1,0
Autres	8,8	8,4	-0,4

Note: Autres = agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise, emplois non déterminés.

Source: INSEE, Enquête Emploi.

## 2.2. Les modes de gestion de la main-d'œuvre et les statuts d'emploi

Dans ce domaine, le contraste est marqué entre, d'un part, la prédominance des emplois stables dans la répartition des effectifs selon les statuts et, d'autre part, la transformation accélérée des flux de mobilité sous l'effet de nouveaux modes de gestion des emplois précaires par les entreprises.<sup>2</sup> Il en résulte un lourd déséquilibre dans le financement de l'indemnisation du chômage.

### Une prédominance maintenue des emplois stables

En premier lieu, en ce qui concerne l'emploi salarié (Tableau 6), la catégorie "emplois à durée indéterminée" réunit les emplois de la fonction publique et les contrats de travail à durée indéterminée du secteur privé (CDI). Malgré une légère diminution de leur poids en dix ans, ces emplois considérés comme stables<sup>3</sup> représentent encore aujourd'hui les

<sup>2</sup> Sur l'analyse conjointe du développement des nouvelles formes d'emploi, de l'intensification des mobilités et de la segmentation du marché du travail, il existe un grand nombre de travaux; voir principalement: Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), 2014; Flamand, 2016; Gazier *et alii*, 2016; Milin, 2018; Picart, 2014, 2017. Les données les plus récentes portent sur l'année 2018: Jauneau & Vidalenc, 2019b.

<sup>3</sup> Traditionnellement, les analyses du marché du travail classent l'ensemble des CDI dans l'emploi stable. Cette hypothèse mériterait d'être discutée à la lumière des résultats d'une étude qui porte sur l'année 2011: sur le total des CDI, 10% ont duré moins d'un mois, 20% moins de trois mois et 36% moins d'un an (Paraire, 2015). L'employeur peut rompre facilement un CDI au terme de la période d'essai et au-delà le coût du licenciement est faible si l'ancienneté est inférieure à un an.

trois quarts de l'emploi total. Les différentes formes d'emploi à durée limitée n'ont progressé au total que de 1,5 point en dix ans. Cette évolution prolonge sans accélération une tendance qui est apparue pendant la décennie 1980.

**Tableau 6. Répartition de l'emploi selon le statut**  
(% de l'emploi total)

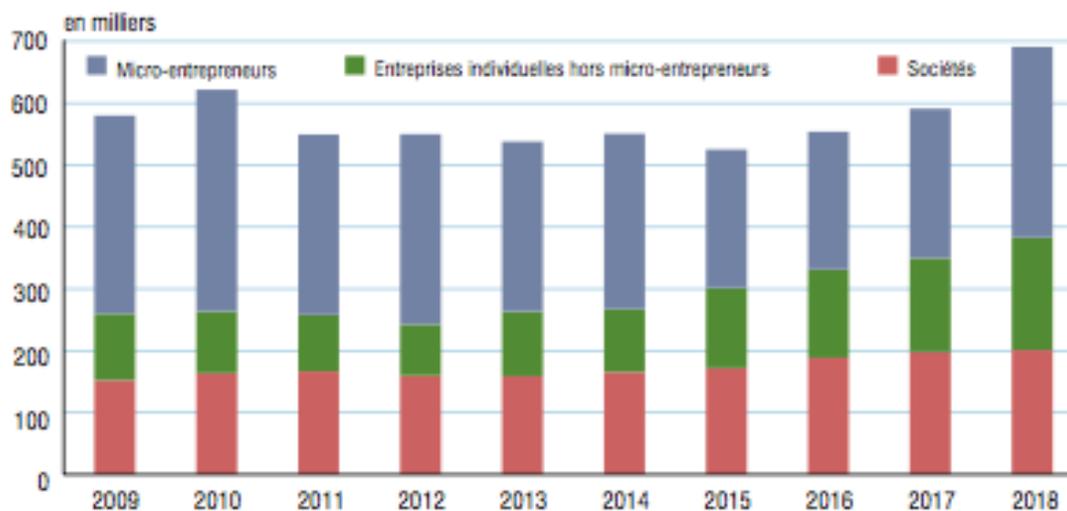
Catégories	2007	2018	Variation 2007-2018
Non-salariés	11,0	11,7	+0,7
Salariés	89,0	83,3	-0,7
- Emplois à durée indéterminée	77,1	74,8	-2,3
- Emplois à durée déterminée	8,4	9,3	+0,9
- Apprentis	1,4	1,5	+0,1
- Intérimaires	2,1	2,6	+0,5

Source: INSEE, Enquête Emploi.

En second lieu, en ce qui concerne l'emploi indépendant ou non salarié, sa part dans l'emploi total ne connaît qu'un accroissement de 0,7 point, mais cette faible variation cache une transformation interne significative. Traditionnellement, l'emploi indépendant regroupait, pour l'essentiel, des exploitants agricoles, des artisans et des commerçants ainsi que les membres des professions libérales c'est-à-dire des emplois stables, même si leur niveau d'activité et de revenu pouvait fluctuer. La persistance du chômage massif a poussé de nombreuses personnes, par choix ou par défaut, à tenter de créer leur propre emploi. A la fois pour des raisons idéologiques lorsque le gouvernement était de droite ou plus simplement dans l'espoir de réduire le chômage apparent, les pouvoirs publics ont facilité ces initiatives, notamment en créant un nouveau statut, d'abord qualifié d'autoentrepreneur puis de micro-entrepreneur, qui offre des formalités de création et un régime fiscal très simplifiés (Gourdon, 2019; Jolly & Flamand, 2017). Ainsi, alors que les catégories traditionnelles de non-salariés, mentionnées plus haut, poursuivaient leur mouvement de réduction tendancielle, ce recul a été plus que compensé par une forte création de micro-entreprises (Graphique 5). En 2018, les créations de micro-entreprises représentent 45% des créations d'entreprises. Des études monographiques ont montré qu'il est fréquent que certaines entreprises, au lieu d'embaucher une personne, lui demandent de fournir une prestation de services en tant que micro-entrepreneur. Telle est la pratique systématique des plateformes qui offrent des transports individuels (de type Uber) ou des livraisons à domicile (de type Deliveroo). Une partie du développement de l'emploi précaire s'opère donc hors du salariat.

**Graphique 5. Evolution du nombre de créations d'entreprises**

France: 2009-2018



Lecture: en 2018, le nombre de créations de sociétés s'élève à 201 100.

Champ: ensemble des activités marchandes non agricoles.

Source: INSEE, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene).

**Une explosion des flux de mobilité**

Pour éviter le travail au noir, les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration aux services de la sécurité sociale (Acoss) dès qu'ils ont décidé d'embaucher un salarié. L'exploitation de ces déclarations donne une mesure du volume et de la nature des embauches. Le Tableau 7 montre que le nombre des embauches sur des contrats à durée indéterminée est resté stable, mais que leur part a fortement diminué (8,4 points). Ceci est dû principalement à l'explosion des embauches sur des contrats de durée très courte, inférieure à un mois, souvent pour une ou quelques journées. Ils représentent aujourd'hui près de 70 % des embauches (Jauneau & Vidalenc, 2019a; Unédic, 2018, chapitre 7).

**Tableau 7. Répartition des embauches de salariés selon le contrat de travail**

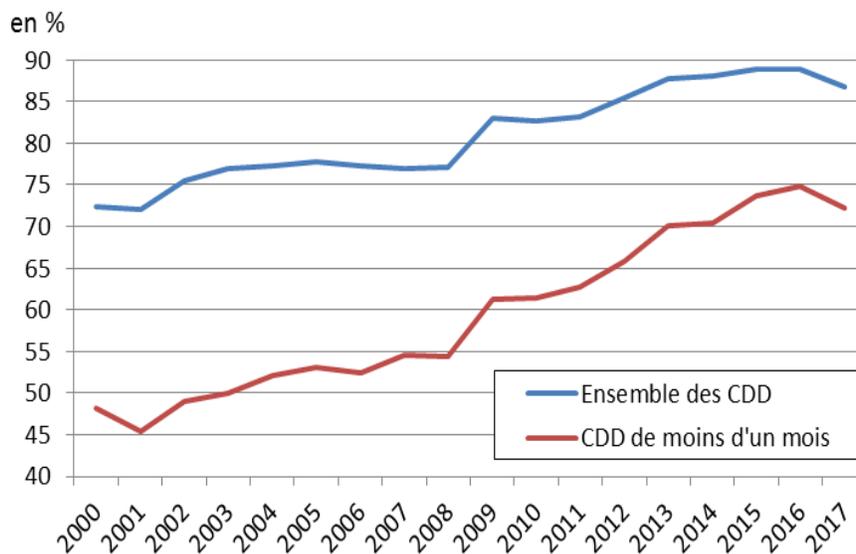
Nature du contrat de travail	Nombre de DPAA* (milliers)		Répartition des DPAA* (% du total)		Variation 2016-2000
	2000	2016	2000	2016	
Contrat à durée indéterminée	3 290	3 332	24,0	13,6	+ 1 %
Contrat à durée déterminée	10 402	21 174	76,0	86,4	+ 104 %
- plus d'un mois	(3 808)	(4 233)	(27,8)	(17,3)	+ 11 %
- moins d'un mois	(6 595)	(16 941)	(48,2)	(69,1)	+ 157 %
Total	13 693	24 506	100,0	100,0	+ 79 %

Légende: DPAA: déclarations préalables à l'embauche.

Source: Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acoss).

**Graphique 6. Part des contrat à durée déterminée dans les embauches**

Part dans les embauches des CDD et CDD de moins d'un mois (2000-2017)



Champ: France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.  
 Source: Dares, MMO, données réropolées avant 2016.

Les Graphiques 6 et 7 permettent une analyse plus précise de cette évolution. Le Graphique 6 met en évidence, au-delà de fluctuations cycliques de faible ampleur, la lente croissance de l'ensemble des contrats à durée déterminée (CDD); parmi eux, celle des contrats de moins d'un mois connaît une accélération. Le Graphique 7 montre le caractère beaucoup plus fortement cyclique du recours au travail intérimaire.

**Graphique 7. Evolution de l'emploi intérimaire**

Nombre d'intérimaires en fin de trimestre (1<sup>e</sup> 2009 - 2<sup>e</sup> 2018)



Champ: France hors Mayotte, intérimaires y compris CDI intérimaires. 2018-T2: estimation provisoire.  
 Source: Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

Ces données reflètent l'accélération de la transformation des modes de gestion de l'emploi par les entreprises. En s'appuyant sur un socle de main-d'œuvre stable qui est nécessaire pour assurer la qualité et la fiabilité de la production de biens ou de services, les employeurs s'adaptent aux fluctuations de leur niveau d'activité (quotidien, saisonnier ou cyclique) et réduisent systématiquement leur coût salarial en mobilisant pour de brèves périodes un volant de main-d'œuvre précaire qui est alimenté par la persistance d'un niveau élevé de chômage. En 2017, 30% des CDD ne durent qu'une seule journée (Milin, 2018).

Le caractère structurel de ces nouvelles formes de gestion de l'emploi par les entreprises est favorisé par différents mécanismes.

- En premier lieu, l'informatisation de la gestion et les télétransmissions de données permettent, pour un coût faible, la multiplication des contrats de travail et le respect des obligations de déclaration et de versement des cotisations sociales.
- En second lieu, les risques qui seraient engendrés par l'instabilité du collectif de travail sont réduits par la réembauche fréquente des mêmes personnes pour de brèves prestations. Plus de quatre embauches sur cinq en CDD de moins d'un mois se font chez un ancien employeur (Unédic, 2018). L'employeur se constitue ainsi un réservoir de main-d'œuvre habituée à travailler pour lui qu'il n'utilise (et ne rémunère) qu'en fonction de la fluctuation de ses besoins.
- Enfin, l'évolution des règles d'indemnisation du chômage permet de reporter sur la collectivité le coût du maintien d'un revenu minimum dans ces situations de forte précarité. Cet aspect explique les tensions aiguës qui sont apparues dans la gestion du régime d'indemnisation du chômage.

### La mise en péril de l'équilibre financier du régime d'assurance chômage

Lorsque le régime d'assurance chômage a été créé en 1958 (Encadré 3), il ne prenait en charge que les personnes totalement privées d'emploi. Toutefois, lorsque le chômage est devenu massif et persistant, à partir de la décennie 1980, les gestionnaires du régime ont pris conscience de la nécessité de lutter contre le développement du chômage de longue durée qui entraîne une dégradation des compétences et des motivations avec le risque d'une exclusion définitive du marché du travail. En l'absence d'une perspective de retour au plein emploi, ils ont considéré qu'il était préférable d'encourager les chômeurs à accepter des emplois, même précaires et mal payés, pour maintenir leur employabilité et leurs liens avec des expériences et des collectifs de travail.

### Encadré 3. Les modes d'indemnisation du chômage

Trois types de prestations fournissent des revenus de substitution pour les personnes en chômage sous la condition qu'elles soient inscrites comme demandeurs d'emploi auprès du service public de l'emploi qui contrôle leur activité de recherche d'emploi.

- Un régime d'assurance chômage a été créé en 1958 par un accord national entre les organisations patronales et syndicales qui en assurent paritairement la gestion. Ses règles étaient périodiquement adaptées par des accords qui devaient obtenir l'agrément du Ministère du Travail. Jusqu'en 2017, le financement était entièrement assuré par les cotisations des salariés et des employeurs. Depuis lors, l'Etat fournit une part croissante du financement et, de ce fait, intervient directement pour définir le contenu des accords.
- En règle générale, le taux de remplacement est de 57% du salaire entre un plancher et un plafond. Depuis 2009, la durée du droit à indemnisation est fixée selon le principe "un jour cotisé = un jour indemnisé", avec une durée maxima de deux ans (prolongée pour les chômeurs de plus de 50 ans). Le maintien de l'indemnisation est lié à un contrôle de la recherche active d'emploi.
- Une prestation d'assistance sous condition de ressources, "l'allocation de solidarité spécifique", est accessible aux chômeurs qui ont épuisé leurs droits à l'assurance. Pour y avoir droit, ils doivent avoir été en emploi pendant cinq ans au cours des dix dernières années. La durée d'indemnisation est illimitée sous réserve de la vérification d'une recherche active d'emploi.
- Les chômeurs qui n'ont pas accès à l'une de ces deux prestations peuvent bénéficier du "revenu de solidarité active". Il s'agit d'un revenu minimum de durée illimitée, ouvert à toute la population sous condition de ressources. Il est attribué sous condition de recherche active d'emploi, sauf lorsqu'un accompagnement social constitue un préalable à l'accès à l'emploi.

20

De nombreux dispositifs ont été expérimentés qui ont finalement convergé vers deux mécanismes principaux (Unédic, 2018):

- En premier lieu, un chômeur qui reprend un emploi faiblement rémunéré peut, dans certaines limites, cumuler son salaire avec une fraction de l'allocation chômage. Cette possibilité a été largement utilisée. En 2017, en plus de 1,88 million d'allocataires sans aucune activité, on compte 0,87 million d'allocataires qui travaillent et cumulent salaire et indemnisation partielle.
- En second lieu et pour les mêmes raisons, un chômeur qui reprend un emploi de courte durée acquiert de ce fait de nouveaux droits à indemnisation qui s'ajoutent à ceux créés par son emploi antérieur et qu'il n'avait pas encore consommés au moment de sa reprise provisoire d'emploi.

Il existe un débat récurrent qui porte sur le point de savoir si ces dispositifs engendrent un "effet tremplin" qui favorise l'accès à un emploi durable ou s'ils créent un risque d'enfermement dans la précarité. Les travaux d'évaluation n'ont pas donné à ce jour une réponse claire à cette interrogation. En revanche, ce qui apparaît de plus en plus, c'est

l'opportunité qui est offerte aux entreprises de faire accepter des emplois précaires et mal payés grâce au complément de revenu qu'assure l'indemnisation du chômage. Les entreprises qui promeuvent l'emploi précaire tirent parti de la solidarité collective pour lui en faire supporter le coût. Le Tableau 8 permet de mesurer l'impact du développement des contrats de courte durée sur l'équilibre financier du régime.

**Tableau 8. Cotisations et allocations du régime d'assurance chômage**

France: 2016

	Allocations Md € (1)	Cotisations Md € (2)	Ratio (1) / (2)
Contrats à durée indéterminée	19,6	30,0	0,7
Contrats à durée limitée (CDD et intérim)	13,1	4,1	3,2
Total	32,8	34,1	

Source: Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (Unédic), 2018.

Bien évidemment, l'assurance chômage relève d'une logique d'assurance sociale et il est normal qu'elle engendre, comme par exemple l'assurance maladie, des transferts en direction des personnes qui sont plus fortement frappées par le risque couvert. Le problème apparaît lorsque la survenance du risque est délibérément amplifiée par les comportements opportunistes de certains employeurs. Depuis de nombreuses années, lors des renégociations de la convention d'assurance chômage, les syndicats unanimes demandent l'instauration d'un bonus-malus qui modulerait les cotisations patronales pour sanctionner les employeurs qui font un usage disproportionné des contrats de courte durée. Ils se heurtent à l'opposition absolue des organisations patronales.<sup>4</sup> Ce blocage a entraîné l'échec des négociations qui, au début de 2019, devaient redéfinir les paramètres de l'indemnisation. De ce fait, c'est au gouvernement qu'il reviendra de se substituer sur ce point aux organisations patronales et syndicales.

21

### Taux de salaire horaire et revenu salarial annuel

L'explosion de la mobilité dans des emplois précaires a aussi pour conséquence d'engendrer une disjonction croissante dans la mesure des inégalités entre salariés selon que l'on observe le taux de salaire horaire ou le revenu salarial annuel. Le Tableau 9 indique, en isolant certaines catégories, le poids respectif des deux variables dans la détermination des

<sup>4</sup> Comme résultat d'une concession symbolique du patronat, une expérience de "malus" a été brièvement tentée entre 2013 et 2017, mais elle ne touchait qu'une fraction des CDD et pas l'intérim, avec des taux de malus si faibles qu'ils n'ont eu aucun effet sur les pratiques des employeurs.

écarts de revenu salarial annuel en 2015<sup>5</sup> (Georges-Kot, 2017). La première colonne mesure l'écart du salaire moyen de chaque catégorie au salaire moyen de l'ensemble des salariés. Les deux colonnes suivantes mesurent la part de cet écart qui résulte, en premier lieu, des différences de taux de salaire horaire et, en second lieu, des différences dans le volume de travail rémunéré au cours de l'année. Il apparaît que les jeunes de moins de 25 ans ainsi que les personnes à temps partiel sont massivement touchés par le second facteur qui constitue pour eux la principale source d'inégalité.<sup>6</sup> Les écarts dans le volume annuel du travail proviennent soit des emplois à temps partiel, soit des emplois précaires qui alternent avec des périodes de chômage.

**Tableau 9. Les inégalités de revenu salarial annuel en 2005**  
(%)

	Ecart au revenu moyen des salariés	Contribution à l'écart du taux de salaire horaire	Contribution à l'écart du volume de travail
Moins de 25 ans	-64	-22	-42
De 50 à 54 ans	+26	+13	+13
Cadres	+97	+84	+13
Employés	-33	-23	-10
Ouvriers	-26	-23	-3
Temps complet	+22	+4	+17
Temps partiel	-48	-10	-38

Lecture: Les salariées et salariés de moins de 25 ans ont un revenu salarial annuel inférieur de 64 % à la moyenne; cet écart est engendré pour un tiers (22 points) par le taux de salaire horaire et pour deux tiers (42 points) par le volume de travail (nombre d'heures de travail dans l'année).

Source: Georges-Kot (2017).

22

\* \* \*

Certains auteurs analysent ces évolutions comme la confirmation de la thèse de dualisation du marché du travail. Nous ne partageons pas ce diagnostic. Un rapport récent (Gazier, Picart & Minni, 2016) souligne à juste titre que, compte tenu des évolutions des dernières décennies, le contrat à durée déterminée ne peut plus être considéré comme la garantie d'un emploi stable tandis que les formes particulières d'emploi, salarié ou non salarié, se sont diversifiées à un tel point qu'il y a peu de pertinence à les regrouper dans une catégorie fourre-tout baptisée "marché du travail secondaire" ou *outsiders* (Encadré 4). C'est la segmentation des marchés du travail, dans toute sa complexité et son hétérogénéité, qu'il convient d'analyser sans se satisfaire de simplifications appauvrissantes.

<sup>5</sup> Des ruptures dans les sources statistiques ne permettent pas à ce jour de disposer d'une information plus récente ni de reconstituer des séries chronologiques homogènes.

<sup>6</sup> C'est aussi le cas, à un moindre degré, pour la catégorie des employés.

#### Encadré 4. Dualisme ou segmentation du marché du travail?

Un groupe de travail du Conseil national de l'information statistique a consacré un rapport au repérage et à la mesure de la diversité des formes d'emploi. Il propose une cartographie des formes d'emploi construite sur la base de la combinaison de quatre dimensions.

- La distinction entre salariat et travail indépendant laisse apparaître diverses positions intermédiaires, notamment celle des personnes juridiquement indépendantes, mais économiquement dépendantes, par exemple celles qui travaillent pour des plateformes.
- Une deuxième dimension conduit à distinguer entre les relations d'emploi qui s'établissent directement entre un salarié et son employeur et celles où s'introduit un troisième agent qui joue le rôle d'employeur au sens juridique, mais qui n'est pas l'utilisateur de la force de travail qu'il met à la disposition d'une entreprise. Le travail intérimaire constitue l'illustration la plus typique de cette gamme de situations. Les personnes qui travaillent pour les plateformes peuvent aussi se trouver dans cette position.
- La troisième dimension concerne le degré d'engagement de l'employeur dans la relation d'emploi. La distinction de base s'établit entre contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en fonction des garanties liées à l'achèvement ou à la rupture du contrat. D'autres éléments du contrat sont aussi à prendre en considération, par exemple l'employeur s'engage-t-il à garantir une durée minimum de travail ou s'agit-il d'une relation de travail sur appel ("contrat zéro heure")?
- La quatrième dimension décrit l'hétérogénéité des situations des travailleuses et des travailleurs. Peut-on distinguer entre situations choisies et situations subies? Comment se combinant simultanément ou successivement des statuts différents: multi-activité, chômage partiel? Quelles sont les trajectoires de mobilité associées aux différents statuts d'emploi?

On mesure tout l'intérêt des recherches qui explorent l'hétérogénéité croissante des formes d'emploi et la segmentation multiforme des marchés du travail. On comprend aussi l'appauvrissement qu'engendrerait une approche en termes de dualisme.

(Source: Gazier *et alii*, 2016.)

23

### 2.3. Les moyens d'action de la politique de l'emploi

En plus de l'indemnisation du chômage (*supra*), la politique de l'emploi a trois autres composantes principales: la formation des chômeurs, les formations en alternance pour les jeunes et les aides financières aux employeurs.

Les deux premières composantes sont restées globalement stables. En ce qui concerne les programmes de formation au bénéfice des chômeurs, le nombre des bénéficiaires a fluctué depuis 2008 autour d'une tendance stable: 213 000 au 3<sup>e</sup> trimestre 2007 à la veille

de la grande récession, 222 000 au 3<sup>e</sup> trimestre 2018.<sup>7</sup> En ce qui concerne les formations en alternance des jeunes (principalement les contrats d'apprentissage), on observe la même stabilité tendancielle avec cependant une légère hausse en fin de période. Le nombre de bénéficiaires est de 594 000 au 3<sup>e</sup> trimestre 2008 et de 645 000 au 3<sup>e</sup> trimestre 2018.

L'évolution majeure a porté sur la dernière composante de la politique, celle des aides financières à l'emploi. Dès les années 1980, un effort massif est engagé pour favoriser l'embauche des personnes les plus menacées par le chômage. Selon les périodes, la priorité est donnée aux jeunes à bas niveau de formation, aux chômeurs de longue durée ou ayant de faibles niveaux de qualification ou encore aux travailleurs âgés victimes des restructurations. Il peut s'agir d'une aide à l'embauche versée à l'employeur ou d'une aide qui lui est donnée pendant toute la période d'emploi dans le cadre de contrats de travail à durée limitée dérogatoires au droit commun. L'aide peut prendre la forme d'une subvention de l'Etat ou d'une exonération des charges sociales patronales. Le nombre total de bénéficiaires a considérablement augmenté avec la montée du chômage pour dépasser 1,5 million (hors contrats d'apprentissage) à la fin de la décennie 1990. Cette politique a subi une double critique (Bernard & Rey, 2017). Lorsque ces emplois sont exercés dans les entreprises du secteur marchand, il existe un risque d'effet d'aubaine: les entreprises empochent les aides pour des embauches qu'elles auraient de toute façon réalisées ou encore elles utilisent les contrats dérogatoires comme des périodes d'essai prolongé sans coût de licenciement. Lorsque ces emplois sont créés dans des administrations ou des associations du secteur non marchand, il existe un risque d'enfermement et de stigmatisation: les "bénéficiaires" vont de dispositif en dispositif, en intercalant des périodes de chômage, sans perspective d'accès à un emploi "normal". De telles critiques sont justifiées, mais elles ne peuvent conduire à ignorer que, dans un contexte de chômage massif, ces dispositifs ont souvent constitué la seule voie de retour à l'activité pour les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail. En période de récession, les emplois aidés dans le secteur non marchand sont un instrument efficace pour faire baisser le volume du chômage. De plus, ils ont rendu possible la réalisation d'activités d'intérêt général dans le secteur non marchand qui est soumis à de sévères contraintes budgétaires. Quoiqu'il en soit, dès les années 2000, la tendance a été à la réduction du volume des emplois aidés. Ce mouvement a connu de brèves inversions au moment des récessions, mais il s'est accéléré au cours des dernières années. Le nombre des bénéficiaires des emplois aidés (hors apprentissage) est passé de 845 000 au 3<sup>e</sup> trimestre 2007 à 547 000 au 3<sup>e</sup> trimestre 2018 après un pic à 970 000 au 2<sup>e</sup> trimestre 2016.

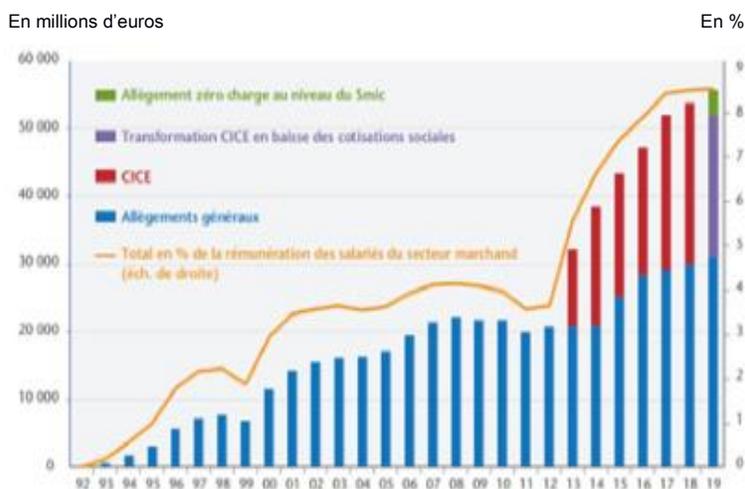
La réduction du nombre des contrats aidés, amplifiée depuis la prise de fonction d'Emmanuel Macron, a coïncidé avec l'accélération de la montée en charge d'un autre type

---

<sup>7</sup> Derniers chiffres connus au moment où nous écrivons (mars 2019).

d'aides à l'emploi dites "générales" (L'Horty, Martin & Mayer, 2019). Elles consistent en exonérations de charges sociales patronales auxquelles se sont ajouté, entre 2015 et 2019, des crédits d'impôt pour les entreprises. Apparues à une faible échelle en 1993, elles ont augmenté par étapes en 2005, 2013, 2015 et 2019 (Graphique 8). Longtemps concentrées sur les bas salaires, d'abord entre 1 et 1,3 SMIC, puis entre 1 et 1,6 SMIC, elles ont été partiellement élargies jusqu'à 2,5 SMIC (2013) puis 3,5 SMIC (2015).

**Graphique 8. Exonérations de cotisations depuis 1992**



Source: CCSS, DARES, France Stratégie, calculs OFCE.

Les objectifs recherchés ont toujours été multiples. Au départ, la concentration sur les bas salaires visait à compenser le niveau élevé du SMIC dont on craignait qu'il empêche l'embauche de personnes peu qualifiées à faible productivité. L'élasticité de l'emploi au coût du travail est décroissante avec le niveau du salaire, donc l'effet emploi est maximum en concentrant l'enveloppe financière sur les bas salaires. Puis, est intervenu l'objectif d'améliorer la compétitivité internationale des industries exportatrices. Celles-ci versent des salaires relativement élevés ce qui a servi à justifier l'élargissement partiel des aides jusqu'à 2,5 ou même temporairement 3,5 SMIC (Koléda, 2015). Dans ces derniers cas, l'effet sur l'emploi devient vraisemblablement minime. Les changements fréquents des barèmes rendent difficiles les évaluations de l'impact net sur l'emploi avec des résultats contradictoires selon les périodes et les méthodes retenues par les différents travaux (Ourliac & Nouveau, 2012; Comité de Suivi du CICE, 2018). A ces controverses académiques s'ajoute un conflit politique qui oppose, pour le partage de l'enveloppe financière, les branches d'activité à forte proportion de bas salaires (le plus souvent dans les services) aux industries manufacturières exportatrices.

L'effort financier de l'Etat pour l'exonération des charges sociales patronales est devenu considérable. En 2019, il représente entre 8 et 9 % de la masse salariale du secteur

marchand et 2,6 % du PIB. Ainsi, au cours de la dernière décennie, la politique de l'emploi s'est progressivement concentrée dans une politique de baisse du coût du travail.

### 3. Des réformes accélérées des institutions du marché du travail

A partir de 2008, de multiples réformes ont profondément transformé le cadre de fonctionnement du marché du travail et des relations professionnelles. Avant d'examiner leur contenu (3.2), il est indispensable de préciser les modes de production de ces nouvelles normes (3.1). Elles sont le résultat d'une imbrication étroite entre l'adoption de lois à l'initiative du gouvernement et la signature d'accords collectifs entre organisations patronales et syndicales.

#### 3.1. L'imbrication des sources dans la production des nouvelles normes

A la différence des pays anglo-saxons, scandinaves ou germaniques, il n'existe pas en France de frontière précise entre ce qui relève de la loi et ce qui relève de la négociation collective dans la production des normes qui régissent la relation d'emploi. Plusieurs mécanismes créent des imbrications étroites et des chevauchements entre les deux sphères.

26

##### La "loi négociée"

Une loi sur la modernisation du dialogue social (31 janvier 2007) a codifié une procédure qui fonctionnait de manière informelle depuis la fin des années 1960. Trois étapes sont désormais distinguées:

- Le gouvernement fait connaître aux organisations patronales et syndicales les initiatives qu'il prévoit dans le domaine des relations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il leur communique sur ces points des "documents d'orientation".
- Si le thème relève du champ de la négociation interprofessionnelle, ces organisations peuvent faire connaître leur volonté de négocier.
- Si la négociation se conclut par un accord, le gouvernement s'engage à élaborer un projet de loi pour transcrire celles des dispositions de l'accord qui exigent des modifications du Code du travail. Le Parlement reste souverain; il n'est pas tenu de respecter intégralement les termes de l'accord.

Cette procédure a été appliquée pour plusieurs lois importantes depuis 2008 (*infra* 3.2 et Encadré 4).

## L'extension et l'élargissement des accords de branche

Au départ, un accord de branche ne s'impose qu'aux entreprises qui adhèrent à l'organisation patronale signataire. L'extension est une décision du Ministre du Travail qui rend l'accord obligatoire à toutes les entreprises de la branche. Cette extension est assez systématiquement pratiquée après vérification de la conformité de l'accord au Code du travail. Elle a pour objet d'empêcher un dumping social qui serait source de concurrence déloyale entre les entreprises d'une même branche d'activité. Beaucoup plus rarement, lorsque la négociation collective est inexistante dans une branche, le ministère du Travail peut procéder à l'élargissement d'un accord signé dans une autre branche dont les caractéristiques sont voisines.

Ces procédures expliquent que plus de 90% des salariés (hors fonction publique) soient couverts par des accords collectifs. Les juristes du travail soulignent le caractère dual de l'accord de branche: il est à la fois un compromis négocié entre organisations patronales et syndicales et une norme réglementaire après son extension par l'Etat.

## Les obligations de négocier

Depuis 1981, le législateur a introduit par étapes une série d'obligations de négocier au niveau de la branche ou de l'entreprise. Elles portent, par exemple, sur les salaires, sur les classifications professionnelles, sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, sur l'égalité entre les femmes et les hommes... Il n'y a pas d'obligation de conclure un accord, mais de mener des négociations "de bonne foi", ce qui peut être contrôlé par les tribunaux.

Ces obligations ont eu un effet quantitatif important sur le nombre d'accords signés. En revanche, la qualité de ces accords a été critiquée: les organisations patronales et syndicales peuvent souhaiter se libérer d'une obligation en signant des accords sans contenu impératif ou des accords stéréotypés fournis par des cabinets de consultants.

Quels que soient ses aspects positifs et négatifs, l'imbrication des sources conventionnelles et législatives dans la genèse des réformes du marché du travail est au centre des évolutions de la dernière décennie (Naboulet, 2013).

## 3.2. Le contenu des principales réformes

Depuis 2008, la stratégie adoptée les gouvernements n'a pas été de proposer une grande loi de réforme des institutions de marché du travail, mais de procéder par une succession de réformes partielles en s'appuyant, lorsque c'était possible sur la signature préalable d'un accord interprofessionnel (Freyssinet, 2011, 2017a). Il en est résulté un degré élevé de complexité de la réglementation actuelle. Une présentation chronologique

engendrerait de multiples répétitions (Encadré 5). Il est plus clair de proposer, au début de l'année 2019, un bilan des transformations intervenues en se limitant aux plus importantes. Elles concernent les règles de représentativité des organisations patronales et syndicales, l'articulation entre les niveaux de négociation, les institutions de représentation des salariés dans l'entreprise, les conditions de rupture du contrat de travail.

#### **Encadré 5. Chronologie des principales réformes des institutions du marché du travail**

- L'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur "la modernisation du marché du travail", signé du côté syndical par la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC, repose sur un échange de contreparties entre l'assouplissement de la gestion de la main-d'œuvre au bénéfice des employeurs et des garanties de sécurité de l'emploi pour les salariés. Il est transposé par la loi du 25 juin 2008 "portant modernisation du marché du travail" (Fabre *et alii*, 2008; Freyssinet, 2007).
- Une "position commune", signée le 9 avril 2008 par la CFDT et la CGT du côté syndical, le MEDEF et la CGPME du côté patronal, porte sur les critères de représentativité syndicale et de validité des accords collectifs. Elle est transposée par la loi du 20 août 2008 "portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail".
- L'ANI du 11 janvier 2013 sur "la compétitivité des entreprises et la sécurité de l'emploi", signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, complète l'accord de 2008 dans la même logique d'un échange de contreparties entre flexibilité et sécurité. Il est transposé par la loi du 14 juin 2013 "relative à la sécurisation de l'emploi" (Béthoux & Jobert, 2013; Dossier..., 2013; Freyssinet, 2013; Lokiac, Leclerc, Hernández & Rémy, 2013).
- Sur la base d'une "position commune" des trois organisations patronales (19 juin 2013), une loi du 5 mars 2014 fixe les règles de mesure de leur représentativité.
- L'échec de négociations interprofessionnelles qui avaient été ouvertes sur la modernisation du dialogue social dans les entreprises conduit à l'adoption d'une loi "relative au dialogue social et à l'emploi" (18 août 2015). Elle tient compte des éléments partiels de compromis qui s'étaient dégagés de la négociation (Freyssinet, 2015a).
- Sans négociation interprofessionnelle préalable, une loi dite "loi travail" ou "loi El Khomri" (du nom de la ministre du Travail à l'époque) est adoptée le 8 août 2016. Elle programme une période de refonte complète du Code du travail au sein duquel elle introduit immédiatement les dispositions concernant l'organisation et la durée du temps de travail (Radé, 2016).
- Par anticipation sur le calendrier qui était prévu par la loi précédente, après seulement une phase de consultations, plusieurs ordonnances du 22 septembre 2017, dites "ordonnances Macron", portent une réforme globale du Code du travail. Elles sont validées par une loi du 29 mars 2018 "pour le renforcement du dialogue social" (Freyssinet, 2017b; Lyon-Caen, 2017).
- Après deux ANI signés le 22 février 2018, qui portent respectivement sur l'assurance chômage et sur la formation professionnelle continue, une loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", promulguée le 5 septembre 2018, en reprend certains éléments mais introduit aussi des transformations majeures (Freyssinet, 2018).

## La représentativité des organisations et la validité des accords collectifs

Pour la première fois, les règles de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales et patronales ont été inscrites dans la loi.

En ce qui concerne, les syndicats, leur représentativité repose depuis 2008 sur les résultats des élections des représentants des salariés dans les entreprises. Pour être représentatif, un syndicat doit obtenir:

- dans l'entreprise, au moins 10% des suffrages;
- dans la branche, au moins 8% des suffrages;
- au niveau interprofessionnel, au moins 8% des suffrages.<sup>8</sup>

Comme les élections ont lieu au moins une fois tous les quatre ans, la représentativité au niveau des branches et au niveau interprofessionnel se mesure par addition des suffrages obtenus dans les entreprises sur une période de quatre années. Le Tableau 10 donne les résultats des cinq organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel au cours deux premières périodes.<sup>9</sup>

**Tableau 10. Représentativité interprofessionnelle des organisations patronales et syndicales**  
(%)

Syndicats	2009-2012	2013-2016	Patronat	2016
CFDT	26,0	26,4	MEDEF	58,4
CGT	26,8	24,9	CPME	27,9
CGT-FO	16,0	15,6	U2P	13,7
CFE-CGC	9,4	10,7		
CFTC	9,3	9,5		
Autres non représentatifs	12,4	12,9		

Sigles: CFDT: Confédération française démocratique du travail; CGT: Confédération générale du travail; CGT-FO: Confédération générale du travail - Force ouvrière; CFTC: Confédération française des travailleurs chrétiens; CFE-CGC: Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres; CPME: Confédération des petites et moyennes entreprises; MEDEF: Mouvement des entreprises de France; U2P: Union des entreprises de proximité.

Source: Ministère du Travail.

Pour être valables, les accords d'entreprise doivent être signés par des syndicats qui ont obtenu plus de 50% des voix. Cependant, lorsqu'ils sont signés par des syndicats ayant obtenu plus de 30% des voix, ils peuvent être soumis à un référendum de validation auprès

<sup>8</sup> De plus, il doit être représentatif à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

<sup>9</sup> Les pourcentages sont stables cependant il est à noter que les trois organisations en très léger progrès sont celles qui ont la plus forte propension à signer des accords (CFDT, CFE-CGC et CFTC) tandis que l'évolution est inverse pour les deux organisations qui ont une propension plus faible à la signature d'accords (CGT et CGT-FO).

des salariés de l'entreprise.<sup>10</sup> Pour être valables, les accords de branche ou interprofessionnels doivent être signés par des syndicats ayant recueilli au moins 30% des voix sans faire l'objet d'opposition de syndicats ayant recueilli la majorité des voix.

En ce qui concerne les organisations patronales, la mesure d'audience s'appuie sur les adhésions en combinant le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés (Tableau 10). Un accord de branche ou interprofessionnel doit être signé par des entreprises représentatives en termes d'audience. Une ou plusieurs organisations qui regroupent la majorité des salariés peuvent s'opposer à l'extension d'un accord de branche.

L'introduction dans la loi de critères de mesure de la représentativité des organisations comme condition de validité des accords collectifs prend une importance particulière dans la mesure où, parallèlement, d'autres réformes ont considérablement accru le champ de compétence et les marges de liberté des signataires de ces accords.

### L'articulation entre les niveaux de production de normes

Traditionnellement, les rapports entre les différents niveaux de production de normes (lois, décrets, accords interprofessionnels, accords de branche, accords d'entreprise) étaient soumis à la règle de hiérarchie des normes et au principe de faveur: une norme de niveau inférieur ne pouvait qu'améliorer au bénéfice des salariés les droits qui leur étaient attribués par une norme de niveau supérieur. Par exemple, un accord de branche ne pouvait être que plus avantageux que le Code du travail; un accord d'entreprise ne pouvait être que plus favorable relativement à l'accord de branche. Cependant, à partir de 1982, diverses lois avaient prévu, de façon limitative, des possibilités de dérogation à une norme de niveau supérieur. Un changement de problématique est introduit, à partir de 2015 sur la base d'un rapport que le gouvernement avait demandé à Jean-Denis Combrexelle, président de la Section sociale du Conseil d'Etat (Combrexelle, 2015). Ce rapport a eu une influence considérable. Il propose de délimiter un champ de compétence spécifique pour chacun des niveaux de production de normes.

- La loi énonce les principes fondamentaux qui relèvent de l'ordre public social, par exemple, le droit à un salaire minimum national, la lutte contre toute forme de discrimination, des durées de travail maxima... De plus, elle fixe des droits minima qui doivent être respectés en l'absence de dispositions contenues dans les accords collectifs de branche ou d'entreprise.

---

<sup>10</sup> Ces règles s'appliquent aux entreprises de plus de 50 salariés dans lesquelles seuls les délégués syndicaux peuvent signer des accords. Dans les entreprises plus petites, des dispositions complexes rendent possible la signature d'accords par des représentants élus ou par des salariés mandatés à cette fin par un syndicat ou même, dans certaines circonstances, le vote direct des salariés sur un projet d'accord présenté par le chef d'entreprise.

- Les accords de branche ont un contenu impératif dans certains domaines qui leur sont réservés, par exemple, les classifications professionnelles avec les salaires minima correspondants, l'égalité professionnelle. Cependant, même dans ces domaines, un accord d'entreprise peut contenir des dispositions différentes dès lors qu' "il assure des garanties au moins équivalentes". La portée de cette formule volontairement vague ne pourra être précisée que sur la base de la jurisprudence des tribunaux.
- Dans tous les domaines où la loi et l'accord de branche ne se voient pas attribuer une compétence impérative, l'accord d'entreprise est souverain, y compris dans certains cas pour modifier le contenu des contrats de travail individuels (*infra*).

Cette nouvelle architecture est introduite par la "loi travail" en 2016 pour les seules dispositions concernant la durée et l'organisation du temps de travail. Elle est étendue en 2017 à l'ensemble du Code du travail par les "ordonnances Macron" (Encadré 5).

### Les institutions de représentation des salariés dans l'entreprise

Dans des conjonctures politiques favorables, les syndicats avaient obtenu la création de différentes instances de représentation des salariés dans l'entreprise. En 1936, apparaissent des Délégués du personnel chargés de la défense des intérêts des salariés. En 1945, les Comités d'entreprise reçoivent la responsabilité de la gestion des œuvres sociales ainsi que des compétences d'information et de consultation en matière économique. En 1982, les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoivent compétence pour les questions de santé au travail. Ces élus du personnel, dont le nombre varie selon la taille de l'entreprise, bénéficient d'un temps de travail rémunéré pour accomplir leur mandat (les "heures de délégation") et d'une protection contre le licenciement.<sup>11</sup>

En 2017, les "ordonnances Macron" fusionnent les trois instances pour créer un Comité social et économique. Un débat s'est ouvert sur les avantages et les inconvénients liés au regroupement de toutes les compétences dans une instance unique. Celle-ci aura la capacité d'avoir une vue d'ensemble sur les problèmes de l'entreprise, mais rencontrera certainement des difficultés pour maîtriser simultanément des questions relevant de multiples spécialités. Au-delà de cette question ouverte, la critique unanime des syndicats a principalement porté sur la réduction massive du nombre des élus, des heures de délégation et des moyens qui résulte de la fusion des trois institutions. Certes, des accords d'entreprise pourront aller au-delà de ces minima légaux, mais tout dépendra du rapport des forces dans chaque entreprise.

---

<sup>11</sup> Leur licenciement doit être autorisé par l'Inspecteur du travail.

## Les conditions de rupture des contrats de travail

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) s'interrompt sans formalisme lorsque son terme est atteint. En revanche, un contrat à durée indéterminée (CDI) ne s'interrompt normalement que par la démission du salarié ou du fait d'un licenciement par l'employeur. Le Code du travail distingue entre le licenciement pour motif personnel (faute, inaptitude...) et le licenciement pour motif économique (baisse d'activité, restructurations...). Dans les deux hypothèses, en cas de contestation, l'employeur doit faire la preuve qu'il existe "un motif réel et sérieux". De plus, si une entreprise de plus de cinquante salariés prononce au moins dix licenciements économiques dans une période de trente jours, elle doit mettre en place un "plan de sauvegarde de l'emploi" pour favoriser le reclassement des victimes de ces licenciements. De longue date, les employeurs se sont plaints de la lourdeur, de la lenteur et du coût des procédures de licenciement, ainsi que de l'incertitude où ils se trouvaient dans l'attente des décisions des tribunaux en cas de contestation. L'allègement et la "sécurisation" pour l'employeur des conditions de rupture des CDI se sont réalisés en plusieurs étapes.

- L'ANI du 11 janvier 2008 et sa loi de transposition (Encadré 4) ont créé la "rupture conventionnelle" comme troisième modalité de rupture du CDI. Elle résulte d'un accord entre le salarié et l'employeur; ce dernier n'a pas dans ce cas à fournir de justification. Le salarié reçoit le montant des indemnités de licenciement et bénéficie de l'assurance chômage. Ce dispositif a connu un succès croissant (Bouvier, 2019): au cours de l'année 2018, on enregistre 437 000 ruptures conventionnelles qui représentent, en décembre 2018, 6,8% de inscriptions de demandeurs d'emploi au service public de l'emploi, bien plus que les licenciements économiques (1,8%) et à égalité avec les licenciements pour motif personnel (7%). On peut considérer que sont ainsi résolues, sans risque de recours juridique, de nombreuses situations d'insatisfaction du salarié ou de conflits avec l'employeur.

- Les "grands" licenciements économiques, c'est-à-dire ceux qui exigent un plan de sauvegarde de l'emploi, faisaient l'objet d'un avis du Comité d'entreprise qui pouvait requérir le rapport d'un expert qu'il choisissait. Les délais étaient longs et les conflits nombreux. Plusieurs mesures ont allégé ce dispositif; nous ne mentionnons que les principales:

- Les délais d'intervention du Comité d'entreprise (ou désormais du Comité social et économique) ont été fortement raccourcis.

- Le plan de sauvegarde de l'emploi peut faire désormais l'objet d'un accord d'entreprise qui peut déroger aux obligations légales.

- A la rupture conventionnelle individuelle, déjà mentionnée, a été ajoutée en 2017 la rupture conventionnelle collective qui doit faire l'objet d'un accord d'entreprise. Si les départs de salariés sont obtenus par ce moyen, il n'est pas nécessaire d'adopter un plan de sauvegarde de l'emploi puisqu'il ne s'agit pas de licenciements.

- En cas de litige sur un licenciement, les tribunaux appliquaient un principe fondamental du droit: l'indemnisation était proportionnelle au préjudice subi. De ce fait, le coût du licenciement, qui pouvait être élevé, restait incertain pour les employeurs jusqu'à l'épuisement de toutes les voies de recours. Pour les "sécuriser", les "ordonnances Macron" ont introduit en 2017 des niveaux minima et maxima d'indemnisation qui s'imposent aux tribunaux. L'étroitesse de la fourchette ainsi fixée a fait que nombreux salariés ont renoncé au recours. La question n'est pas tranchée à ce jour car cette disposition est attaquée pour violation de la convention de l'OIT sur le droit à "une indemnité adéquate" en cas de licenciement sans motif valable.
- Il était de jurisprudence constante que le salarié pouvait refuser une modification de son contrat de travail (niveau du salaire, fonctions du salarié, durée du travail, lieu de travail...) si elle était imposée par l'employeur. En cas de refus du salarié, l'employeur devait procéder à un licenciement économique et, si sa décision touchait plus de dix salariés, il devait mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. Après plusieurs innovations partielles qui avaient échoué, les "ordonnances Macron" créent en 2017 une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise, les "accords de performance collective": "Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail". En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, "le licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse". Ici encore l'employeur échappe au risque d'avoir à mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi et n'a pas la charge de prouver l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

Qu'il s'agisse de déroger aux obligations légales relatives au plan de sauvegarde de l'emploi, d'introduire une rupture conventionnelle collective ou un accord de performance collective, la signature d'un accord d'entreprise constitue une condition nécessaire. Une différence essentielle est que les travailleurs ne sont plus protégés par le Code du travail, mais dépendent désormais du rapport des forces qui s'établit au niveau de la négociation d'entreprise.

## Conclusions

L'évolution du marché du travail en France au cours de dernière décennie peut faire l'objet de deux diagnostics contrastés selon que l'on observe les principaux déterminants macroéconomiques qui déterminent son fonctionnement ou les transformations structurelles et institutionnelles qui s'y manifestent.

Dans le premier domaine, le constat dominant est celui de la stabilité. Si la France a été relativement moins frappée que les pays partenaires et concurrents par le choc de la grande récession, elle est entrée ensuite dans une trajectoire de faible croissance tendancielle. Le freinage de la productivité du travail a commandé une évolution parallèle du salaire réel et une quasi-stabilité de l'emploi jusqu'en 2017. De ce fait, la poussée du chômage engendrée par la grande récession n'a été jusqu'à ce jour que partiellement résorbée, le taux de chômage restant dans la fourchette où il se situe depuis plus de trente ans. Une reprise semblait être amorcée depuis 2017, mais le ralentissement général des économies européennes amorcé en 2019 fait prévoir le retour vers un taux de croissance médiocre. En termes simplifiés, on pourrait considérer que les évolutions antérieures se poursuivent tendanciellement, mais à un rythme plus faible.

A une telle interprétation s'oppose le constat des transformations du fonctionnement des marchés du travail avec, notamment, l'explosion des contrats de très courte durée et du nombre des micro-entrepreneurs. La politique publique de l'emploi a, elle aussi, connu une profonde évolution. Les réformes en faveur de la flexibilisation de la relation d'emploi et les aides massives aux entreprises pour l'abaissement du coût salarial sont devenues progressivement les axes prioritaires de l'intervention de l'Etat avec l'objectif douteux de favoriser ainsi la création d'emploi. Certes, le discours officiel affirme la recherche d'un équilibre entre la flexibilité de la gestion de l'emploi assurée aux entreprises et les garanties de sécurité des trajectoires professionnelles promises aux salariées et aux salariés, mais ces garanties consistent principalement en ressources données aux individus pour qu'ils assument la responsabilité de leur employabilité. Certes les institutions du marché du travail héritées de la période antérieure, l'importance de la protection sociale, les règles de revalorisation du SMIC, l'extension des conventions collectives ont été jusqu'alors un obstacle partiel à la croissance des inégalités au sein du salariat. Le fonctionnement du marché du travail en France reste éloigné de ce que l'on observe dans les pays anglo-saxons. Mais, toutes les institutions protectrices sont aujourd'hui menacées. Les syndicats divisés ont été enfermés dans des luttes défensives d'efficacité inégale. Il leur reste à élaborer un modèle alternatif crédible face à l'hégémonie actuelle du projet néolibéral.

## Références

Argouarc'h, J., Debauche, E., Leblanc, P., & Ourliac, B. (2010). Comment expliquer les évolutions d'emploi depuis le début de la crise? [Note de Conjoncture, INSEE, décembre, pp. 19-43]. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1408230?sommaire=1408235>

Askenazy, P., Bozio, A., & Garcia-Penalosa, C. (2013). Dynamique des salaires par temps de crise. [Notes du CAE, n. 5]. Conseil d'Analyse Économique, France. Récupéré de: <http://www.cae-eco.fr/Dynamique-des-salaires-par-temps-de-crise>

Askenazy, P., & Erhel, C. (2015). The French productivity puzzle. [IZA Discussion Paper, n. 9188]. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany. Retrieved from: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/114060/1/dp9188.pdf>

Audenaert, D., Bardaji, J., Lardeux, R., Orland, M., & Sicsic, M. (2014). La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse? *In INSEE, L'économie française – Comptes et dossiers* (édition 2014, pp. 87-104). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques.

Beatriz, M., Marrackchi, A., Waroquier, S. De, & Parlan, P. (2018). Ralentissement de la productivité du travail et prévision de l'emploi en France. [Note de Conjoncture, INSEE, juin, pp. 23-43]. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3567821?sommaire=3567845>

Bellone F. (2017). Commentaire – Ralentissement de la productivité et perte d'efficacité dans l'allocation des ressources: un mal français? *Economie et Statistique*, 494-495-496, 39-45. doi:10.24187/ecostat.2017.494t.1917

Ben Hassine, H. (2017). Croissance de la productivité en France: le rôle de la réallocation des parts de marché entre les entreprises. [Note d'Analyse, n. 57] France Stratégie. Récupéré de: [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/note\\_danalyse\\_ndeg57\\_web-croissance\\_de\\_la\\_productivite\\_en\\_france.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/note_danalyse_ndeg57_web-croissance_de_la_productivite_en_france.pdf)

Bernard, S., & Rey, M. (2017). Les contrats aidés: quels objectifs, quel bilan? [DARES Analyses, n. 021]. Ministère du Travail, France. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-021v2.pdf>

Béthoux, E., & Jobert, A. (2013). Négocier sur l'emploi pour le sécuriser? L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 en perspective. *Recherche Socialiste*, 62-63, 129-146.

Bouvier, A. (2019). Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018. La hausse des homologations se poursuit. [DARES Résultats, n. 008.] Ministère du Travail, France. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-008.pdf>

Cette, G., Corde, S., & Lecat, R. (2017). Stagnation de la productivité en France: héritage de la crise ou ralentissement structurel? *Economie et Statistique*, n. 494-495-496, pp. 11-37.

Combrexelle, J.-D. (2015). La négociation collective, le travail et l'emploi. [Rapport au Premier Ministre, Septembre 2015]. France Stratégie, Paris. Récupéré de: [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs\\_rapport\\_missionjdc\\_08092015.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_missionjdc_08092015.pdf)

Comité de Suivi du CICE (2018). Rapport 2018 (Évaluation, Comité de Suivi du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi). Paris: France Stratégie, octobre. Récupéré de: [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-\\_rapport\\_cice-2018-02-10.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-_rapport_cice-2018-02-10.pdf)

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) (2014). L'évolution des formes d'emploi. (Rapport du COE). Paris, 8 avril 2014. Récupéré de: [http://www.coe.gouv.fr/140430-\\_Rapport\\_pour\\_site-3d7f1.pdf?file\\_url=IMG/pdf/140430-\\_Rapport\\_pour\\_site-3.pdf](http://www.coe.gouv.fr/140430-_Rapport_pour_site-3d7f1.pdf?file_url=IMG/pdf/140430-_Rapport_pour_site-3.pdf)

Coupric, H., & Joutard, X. (2016). La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active: évolutions depuis une décennie. [Working Paper n. 2]. Céreq, France. Récupéré de: <https://www.cereq.fr/la-place-des-emplois-atypiques-dans-les-trajectoires-dentree-dans-la-vie-active-evolutions-depuis>

Dossier: "Loi relative à la sécurisation de l'emploi" (2013). *Droit Social*, 2013(9), 662-739.

Fabre, A., Lefresne, F., & Tuchsirer, C. (2008). L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Une tentative d'évaluation. *La Revue de l'OFCE*, 2008(107), 5-28.

Flamand, J. (2016). Dix ans de transitions professionnelles: Un éclairage sur le marché du travail français. [Document de Travail n. 2016-03]. France Stratégie, Paris. Récupéré de: [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt\\_dix\\_ans\\_de\\_transitions\\_professionnelles.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt_dix_ans_de_transitions_professionnelles.pdf)

Fougère, D., Gautier, E., & Roux, S. (2016). Understanding wage floor setting in industry-level agreements: Evidence from France. [IZA Discussion Paper n. 10290]. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany. Retrieved from: <http://ftp.iza.org/dp10290.pdf>

Freyssinet, J. (2007). L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail: Un avenir incertain. *La Revue de l'IRES*, 54, 3-40.

Freyssinet, J. (2011). Négociations interprofessionnelles et crise économique. *La Revue de l'IRES*, 69, 33-67.

Freyssinet, J. (2013). L'emploi au cœur de la négociation d'entreprise: Quel impact de l'accord du 11 janvier 2013? *La Revue de l'IRES*, 77, 3-38.

Freyssinet, J. (2015a). La modernisation du dialogue social. [Note Lasaire, n. 46]. Laboratoire Social d'Actions d'Innovations de Réflexions et d'Échanges, Paris. Récupéré de: [http://www.lasaire.net/fr/news/les-notes/6/la-modernisation-du-dialogue-social\\_159.html](http://www.lasaire.net/fr/news/les-notes/6/la-modernisation-du-dialogue-social_159.html)

Freyssinet, J. (2015b). Réforme du droit du travail et négociation collective. Le rapport Combrexelle dans son contexte. [Note Lasaire, n. 49]. Laboratoire Social d'Actions d'Innovations de Réflexions et d'Échanges, Paris. Récupéré de: <http://www.lasaire.net/upload/files/Note%20LASAIRE%20N%C2%B0%2049%20-%20par%20Jacques%20Freyssinet%20et%20Andre%CC%81%20Gauron%281%29.pdf>

Freyssinet, J. (2017a). Social dialogue in the shadow of the State in France. In I. Guardiancich, & O. Molina (Eds.), *Talking through the crisis. Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (chapter 4, pp. 107-130). Geneva: International Labour Office.

Freyssinet, J. (2017b). La genèse des ordonnances portant réforme du Code du travail. [Document de Travail, n. 02.2017]. IRES, Paris, France. Récupéré de: <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/documents-de-travail-de-l-ires/item/5499-n-02-2017-la-genese-des-ordonnances-portant-reforme-du-code-du-travail>

Freyssinet, J. (2018). Genèse du projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel". [Document de Travail, n. 04.2018]. IRES, Paris, France. Récupéré de: <http://www.ires.fr/index.php/actualites/item/5722-genese-du-projet-de-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel>

Gautié, J. (2011). France: Protecting the insiders in the crisis and forgetting the outsiders. In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Work inequalities in the crisis: Evidence from Europe* (chapter 5, pp. 198-243). Cheltenham: Edward Elgar-ILO.

Gautié, J. (2015). France's social model: between resilience and erosion. In D. Vaugham-Whitehead (Ed.), *The European social model in crisis: Is Europe losing its soul?* (chapter 3, pp. 121-174). Cheltenham: Edward Elgar.

Gautié, J., & Laroche, P. (2018). Minimum wage and the labor market: What can we learn from the French experience? [Document de Travail, n. 1804], CEPREMAP, Paris. Récupéré de: <http://www.cepremap.fr/depot/2018/09/docweb1804.pdf>

Gautier, E. (2017). Les salaires *minima* de branche. *Revue Française d'Économie*, XXXII(1), 94-136. doi:10.3917/rfe.171.0094.

Gautier, E. (2018). Quelle évolution des salaires négociés en France? [Bloc-notes Éco, 22 février], Banque de France, Paris. Récupéré de: <https://blocnotesdeleco.banque-france.fr/billet-de-blog/quelle-evolution-des-salaires-negocies-en-france>

Gautier, E., Roux, S., & Suarez Castillo, M. (2018). Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires. In INSEE. *Emploi, chômage, revenus du travail* (édition 2018, pp. 27-38). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3573723?sommaire=3573876>

Gazier, B., Picart, C., & Minni, C. (2016). La diversité des formes d'emploi. [Rapport Cnis n. 142], Conseil National de l'Information Statistique, Paris. Récupéré de: [https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DPR\\_2016\\_1re\\_reunion\\_COM\\_emploi\\_rapport\\_formes\\_emploi.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DPR_2016_1re_reunion_COM_emploi_rapport_formes_emploi.pdf)

Georges-Kot, S. (2017). Le revenu salarial s'établit à 20 450 euros en moyenne en 2015. [Insee Focus, n. 101], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3204195>

37

Gourdon, H. (2019). Les créations d'entreprise en 2018: En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs. [Insee Première, n. 1734], Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3703745>

INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) (2019). Le taux de chômage diminue de 0,3 point au quatrième trimestre 2018. [Insee Informations Rapides, n. 2019-36], Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3713743>

Jany-Catrice F., & Lallement, M. (2015). Conversion through inequality: the transformation of the french social model. In S. Lehndorff (Ed.). *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited* (pp. 179-194). Brussels: ETUI.

Jauneau, Y., & Vidalenc, J. (2019a). Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité. [Insee Première, n. 1736], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196>

Jauneau, Y., & Vidalenc, J. (2019b). Une photographie du marché du travail en 2018. [Insee Première, n. 1740], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741241?sommaire=3900836>

Jolly, C., & Flamand, J. (2017). Salarié ou indépendant: une question de métier? [Note d'Analyse, n. 60], France Stratégie, Paris. Récupéré de: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/salarie-independant-une-question-de-metiers>

Koléda, G. (2015). *Allègements du coût du travail. Pour une voie favorable à la compétitivité française*. Paris: La fabrique de l'industrie.

L'Horty, Y., Martin, P., & Mayer, T. (2019). Baisse de charges: stop ou encore? *Les Notes du Conseil d'Analyse Économique*, 49(1), 1-12. doi:10.3917/ncae.049.0001

Liégey, M. (2009). L'ajustement de l'emploi dans la crise: la flexibilité sans la mobilité? [La Note de Veille, n. 156], Conseil d'Analyse Stratégique, Paris. Récupéré de: [http://temis.documentation.developpement-durable.gouv.fr/docs/Temis/0065/Temis-0065094/Note\\_du\\_CAS\\_156.pdf](http://temis.documentation.developpement-durable.gouv.fr/docs/Temis/0065/Temis-0065094/Note_du_CAS_156.pdf)

Lokiac, P., Leclerc, O., Hernández, A. G., & Rémy, P. (2013). Regards sur l'ANI du 11 janvier 2013. *Revue de Droit du Travail*, 2013(3), 162-223.

Lyon-Caen, A. (Ed.) (2017) La réforme du Code du travail. Ordonnances du 22 septembre 2017. *Revue de Droit du Travail*, 2017(10), 577-662.

Marioni, P. (2018). *Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014*. [Document d'Études, n. 223], DARES, Ministère du Travail, Paris. Récupéré de: [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de\\_223.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_223.pdf)

Milin, K. (2018). CDD, CDI: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans? [DARES Analyses, n. 026], Ministère du Travail, Paris. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/cdd-cdi-comment-evoluent-les-embauches-et-les-ruptures-depuis-25-ans>

Ministère de l'Économie et des Finances (2018). *Salaires minimum interprofessionnel de croissance*. Rapport du groupe d'experts. Paris, 29 novembre. Récupéré de: <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/194000024/index.shtml>

Naboulet, A. (2013). Les obligations et incitations portant sur la négociation collective. In Ministère du Travail. *La négociation collective en 2012* (Dossier n. 2, pp. 559-580). Paris: La Documentation Française.

Paraire, X. (2015). Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an. [DARES Analyses, n. 005], Ministère du Travail, Paris. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-005.pdf>

Pernot, J.-M. (2013). France. Démocratie sociale ou nouveau corporatisme? In F. Lerais, J.-M. Pernot, U. Rehfeldt, & C. Vincent. *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise. Un essai de comparaison internationale* (Rapport, pp. 63-76). Paris: IRES. Récupéré de: <http://www.fe.ccoo.es/051848e4708362da44261ab60e83fa39000063.pdf>

Pernot, J.-M. (2018). France's trade unions in the aftermath of the crisis. In S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten (Eds.). *Rough waters: European trade unions in a time of crisis* (pp. 39-64). Brussels: ETUI.

Picart, C. (2014). Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans: plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage. In INSEE. *Emploi et salaires* (édition 2014, pp. 29-45). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373547?sommaire=1373556>

Picart, C. (2017). Trois segments pour mieux décrire le marché du travail. *In* INSEE. *Emploi, chômage, revenus du travail* (édition 2017, pp. 61-75). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2891709?sommaire=2891780>

Quévat, B., & Vignolles, B. (2018). Les relations entre inflation, salaires et chômage n'ont pas disparu. Etude comparée dans les économies française et américaine. [Note de Conjoncture, mars, pp. 19-34], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3372330?sommaire=3372391>

Radé, C. (2016). 35 heures: la réforme qui fait pschitt? *Droit Social*, 2016(12), 969-971.

Sode, A. (2016). Comprendre le ralentissement de la productivité en France. [Note d'Analyse, n. 38], France Stratégie, Paris. Récupéré de: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/comprendre-ralentissement-de-productivite-france>

Unédic (Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) (2018). *L'assurance chômage*. Dossier de référence de la négociation. Paris, novembre. Récupéré de: <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>