Le travail en France : éléments de comparaison internationale

*Conférence de Pierre-Michel MENGER, professeur de sociologie, Collège de France*

[Tapez le résumé du document ici. Il s'agit généralement d'une courte synthèse du document. Tapez le résumé du document ici. Il s'agit généralement d'une courte synthèse du document.]

Céline BUTSTRAEN et Catherine BRUET

05/02/2020

Le travail en France : éléments de comparaison internationale

Conférence de Pierre-Michel MENGER, professeur de sociologie, Collège de France

On peut envisager deux qualifications opposées du travail : le travail envisagé dans sa fonction instrumentale (le travail est une charge) et le travail envisagé pour sa valeur expressive (le travail est un accomplissement c’est-à-dire le moyen d’autoréalisation de l’individu par l’acte productif). Il existe cependant une troisième conception du travail, la conception welfariste, qui s’est développée avec la montée de l’Etat Providence. Le travail est alors envisagé comme le vecteur de la prospérité humaine à travers la hausse des salaires et l’augmentation quantitative et qualitative de la consommation.

Cet exposé aura pour fil rouge la question suivante : en matière de travail, y a-t-il un paradoxe français ?

En France, le travail peut être considéré comme un système d’allocation de revenus et de droits sociaux.

Selon l’OCDE (*Études économiques de l'OCDE : France 2019*, 2019), la France a beaucoup d’atouts et notamment un faible taux de pauvreté et une espérance de vie en bonne santé satisfaisante par rapport aux autres pays. Cependant, la France a également de nombreux défis à relever :

* Une jeunesse qui n’est pas en emploi, en formation ou en éducation (plus de 15% des jeunes)
* Un taux de travailleurs non qualifiés important et supérieur à celui de l’OCDE, ce qui constitue son plus grand défi
* Une mobilité sociale assez faible. A noter que pour l’OCDE, la notion de mobilité sociale correspond au nombre de générations qu’il faudrait aux descendants d’une famille située dans le décile inférieur pour atteindre le revenu moyen dans la société. Elle ne correspond donc pas à l’approche française de la mobilité sociale en termes de catégories sociales car ces dernières sont de plus en plus hétérogènes notamment en ce qui concerne les revenus.

Le modèle français possède un système de redistribution des revenus plutôt intensif car il permet de réduire considérablement les inégalités de revenus après impôts et transferts ce qui fait de la France un pays plutôt moins inégalitaire que les pays de l’OCDE. Et pourtant … le climat d’insatisfaction en France est fort et notamment en ce qui concerne les inégalités de revenus. D’où des appels récurrents à des réformes structurelles voire à la révolution.

De même, les Français accordent beaucoup d’importance au travail (vu comme un moyen d’accomplissement). L’European Value Survey de 2017 montre d’ailleurs que, pour les Français, le travail est important dans leur vie et qu’il est même considéré comme un devoir envers la société. Et pourtant … les durées de travail en France sont faibles.

Comment expliquer ces paradoxes ?

**Plan du propos :**

1. **Le temps de travail et la retraite**
2. **L’insatisfaction à l’égard du salaire**
3. **La question du chômage**
4. **Les partenaires sociaux**
5. **L’insatisfaction liée au management**

**1/ Le temps de travail et la retraite**

**Quantité de travail**

En France, on aime le travail mais on aime bien aussi en avoir moins. La France est le pays où la quantité de travail est la plus faible pour les salariés alors que les indépendants en France travaillent beaucoup plus que dans les autres pays européens. Ce sont les personnes qui ont des emplois qualifiés et peu routiniers qui travaillent le plus en France.

Aparté sur le temps partiel au Pays-Bas : le temps partiel est conçu comme une conquête sociale au Pays-Bas (contrairement à la Suède par exemple) et notamment pour les femmes. D’où un taux de partiel très élevé au Pays-Bas (51%).

**Cycle de vie**

Les Français partent plus tôt du marché du travail que dans les autres pays de l’OCDE. Le taux d’emploi des 60 – 64 ans est très faible en France. Les Français sont peu nombreux à penser qu’ils pourraient continuer leur travail actuel jusqu’à 60 ans contrairement aux autres pays.

Compte-tenu de ces données, on peut se demander si le travail est aussi important pour les Français dans les faits ? La relation des Français au travail est donc plus compliquée que l’on pourrait le penser.

**Retraites**

Les dépenses publiques liées aux retraites sont très élevées en France.

**2/ L’insatisfaction à l’égard du salaire**

Le modèle welfariste français comprime les salaires : on constate de fortes inégalités de salaire avant redistribution et de faibles inégalités de salaires après redistribution. La France bénéficie donc d’une forte intensité redistributive mais il y a malgré tout une insatisfaction tout à l’égard du salaire en France.

D’après l’INSEE en 2009, 55% des Français ne sont pas satisfaits de leurs salaires et estiment que leurs salaires devraient être augmentés de 330 euros par mois en moyenne pour atteindre un niveau satisfaisant. Selon l’IFOP, en 2019, 55% des Français ne sont pas satisfaits de leurs salaires mais, cette fois, la hausse attendue est de 550 euros par mois en moyenne. D’après Eurofound, les Français sont plutôt en désaccord avec l’idée d’être bien payés pour le travail fourni.

Le modèle français a été construit sur le rejet du working poor. Le système redistributif français redistribue donc beaucoup et garantit un salaire minimum élevé. Cela permet d’avoir un taux de pauvreté faible (13% à 60% du revenu médian contre 17% dans l’Union Européenne). Le niveau élevé du salaire minimum s’explique par le fait qu’on ne veut pas de pauvreté en France. Le salaire minimum en France augmente d’ailleurs plus vite que l’inflation. De même, on a fait le choix, en France, de comprimer les revenus en permettant aux revenus les plus bas d’augmenter et en baissant les revenus les plus élevés après redistribution.

Cependant, le salaire moyen en France diminue car on assiste à une polarisation du marché du travail. On substitue des emplois faiblement productifs et mal payés car peu qualifiés dans les services aux emplois industriels et manufacturiers mieux rémunérés. Cela a pour conséquence de faire baisser le salaire moyen. La France rencontre donc un problème de recomposition des emplois. De plus, si l’on a choisi de ne pas avoir de pauvreté, la France doit faire face à un taux de chômage important et notamment au sein des travailleurs peu ou pas qualifiés.

**3/ La question du chômage**

D’après l’OCDE, le chômage en France touche peu les travailleurs qualifiés donc pour améliorer le taux d’emploi, il faudrait créer des emplois non qualifiés ce qui conduit à augmenter le nombre de personnes qui reçoit des bas salaires et donc à une augmentation des inégalités. Il y a donc une malédiction liée au fort taux d’emploi puisqu’il s’associe à une hausse des inégalités économiques.

En France, le taux d’emploi est faible et le taux de chômeurs de longue durée est important. Le chômage a tendance à diminuer mais lentement. Une autre caractéristique du marché du travail français concerne les jeunes. En effet, la France a un nombre important de jeunes déscolarisés et sans emploi. Ces jeunes (15-29 ans ou 15-34 ans, selon les études) qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études sont appelés les « NEET » (Not in Education, Employment or Training). De plus, la part des travailleurs non qualifiés est importante en France.

La solution serait donc d’augmenter le niveau de compétences des individus et en particulier des NEET pour concilier hausse du taux d’emploi et baisse des inégalités mais cela constitue un défi pour la France dans la mesure où la formation initiale (avec les décrocheurs scolaires) mais surtout continue ne sont pas à la hauteur.

Ainsi, si les inégalités de revenu avant redistribution sont élevées alors une forte redistribution est nécessaire pour les gommer mais cela induit une pression fiscale importante notamment sur les entreprises. Cette pression fiscale sur les entreprises a pour conséquence un plus faible taux d’emploi et donc du chômage ce qui accroît les inégalités. Il faut savoir que la France est un pays très inégalitaire en termes de revenus avant redistribution mais faiblement inégalitaire après redistribution.

Le fait de rejeter le modèle du working poor conduit à une indemnisation chômage élevée, ce qui est le cas en France (cf. les taux de remplacement nets) et donc à une pression fiscale élevée.

Le marché du travail français est également marqué par un fort dualisme (insiders/outsiders) et donc une part importante de chômeurs et de CDD notamment. Le CDD pourrait constituer une transition entre le chômage et l’emploi mais cette transition est peu efficace en France et on constate peu de passages du CDD au CDI. De même, les contrats précaires ont peu accès à la formation continue ce qui ne favorise pas l’inclusion des outsiders.

**4/ Les partenaires sociaux**

En France, le poids des syndicats et leur capacité de négociation ne dépend pas des effectifs mais des résultats des élections. En effet, être syndiqué en France ne donne pas de droits particuliers. De plus, lorsqu’un accord est signé, notamment dans le cadre d’une convention collective, l’ensemble des salariés concernés bénéficient de cet accord, qu’ils soient syndiqués ou non. Cela explique un taux de syndicalisation très faible en France comparativement à d’autres pays.

Les syndicats français sont financés par l’Etat, les employeurs et les organismes de gestion des droits sociaux.

Ainsi l’influence des syndicats en France est forte mais leur représentativité est faible.

Cette caractéristique a des conséquences dans les relations sociales. En effet, les études montrent que la qualité de la relation avec les employeurs est considérée comme assez mauvaise en France. De plus, Algan et Cahuc mettent en évidence une défiance à l’égard des syndicats en France ce qui a pour conséquence une baisse continue du taux de syndicalisation et le fait que l’Etat se substitue aux syndicats (l’Etat prend en charge le salaire minimum ou encore l’assurance chômage). Cela peut également expliquer le nombre très important de personnes payées au SMIC à plein temps en France par rapport aux autres pays.

**5/ L’insatisfaction par rapport au management**

Il n’y a pas que le salaire qui mécontente les Français. La France est également mal classée en termes de management et plus particulièrement en ce qui concerne l’autonomie des salariés. Les relations hiérarchiques sont fortes et les salariés sont assez peu autonomes dans la prise de décision.

**Questions**

Le marché du travail est mondial pour les formations à hautes qualifications.

Le travail peut conduire au développement de méta-compétences lorsqu’il permet de remettre en question ses propres actes de travail. On parle alors de « learning content of work » pour désigner la quantité d’éléments appris dans le cadre de notre travail et qui nous permet de nous modifier nous-mêmes. Le travail permet alors de se lancer des défis, ce qui constitue la valeur positive du travail. Seulement, pour cela, il faut une culture de l’erreur tolérable. Or, en France, l’erreur est assez peu tolérée.

annexe 1

**Sociologie et science politique**

|  |  |
| --- | --- |
| **Quelles mutations du travail et de l’emploi ?** | **-** Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d’emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d’emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.  **-** Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).  **-** Comprendre les principales caractéristiques des modèles d’organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ; comprendre les effets positifs et négatifs de l’évolution des formes de l’organisation du travail sur les conditions de travail.  **-** Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail / hors travail), transforme les relations d’emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.  **-** Comprendre que le travail est source d’intégration sociale et que certaines évolutions de l’emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur. |