

*Low wage work ...*

*...in Denmark*, N. Westergaard-Nielsen ed., \*

*...in France*, E. Caroli & J. Gautié, eds, \*

*...in Germany*, G. Bosch & C. Weinkopf, eds, \*

*...in The Netherlands*, W. Salverda, M. van Klaveren & M. van Der Mer, eds, \*

*...in The United-Kingdom*, C. Lloyd, G. Mason & K. Mayhew, eds, \*

*...in the wealthy world*, J. Gautié & J. Schmitt, eds, \*\*

New York, Russell Sage Foundation, \*2008, \*\*2010.

*Low wage work in...*, cinq volumes – plus un – constituent le volet européen et la synthèse d'une recherche de longue haleine sur le travail à bas salaire entamée au milieu des années 1990 aux États-Unis, sous l'égide de la Fondation Russell Sage. L'objectif était d'analyser les caractéristiques, les causes et les effets de l'emploi à bas salaire aux États-Unis ; les principaux résultats, synthétisés, ont été publiés en 2003 en un volume intitulé *Low wage America*<sup>1</sup>. L'enseignement essentiel de cette recherche était que les caractéristiques des salariés (notamment leur faible qualification) ne sont pas le seul déterminant des bas salaires : les choix des employeurs, en matière de technologie et d'organisation du travail, sont aussi des facteurs cruciaux. Ainsi, tandis que certaines entreprises se contentent d'offrir des petits boulots et supportent un fort turnover, d'autres cherchent à s'attacher leurs salariés et à les former. Cette coexistence de stratégies si différentes – et aux conséquences si différentes aussi pour les salariés – renvoie nécessairement aux contraintes technologiques et aux pressions concurrentielles, spécifiques à l'activité de l'entreprise ; mais ces contraintes ne déterminent pas tout comme le montre dans certains secteurs la coexistence d'entreprises qui misent en priorité sur la compression des coûts salariaux et d'entreprises qui misent plutôt sur des changements organisationnels et technologiques. En arrière-plan, les institutions du marché du travail apparaissaient comme des facteurs de différenciation. Ces constats appelaient naturellement des comparaisons internationales, particulièrement pour mettre en perspective les facteurs institutionnels de la différenciation ; d'où le volet européen de ce programme américain.

Comme l'indique Robert Solow dans l'introduction, en partie commune, aux cinq volumes européens, la comparaison n'a d'intérêt que si les pays comparés ne sont pas trop radicalement différents – en matière d'avance économique mais aussi de systèmes institutionnels, d'où le choix de pays d'Europe. Cinq pays ont ainsi été retenus, parmi lesquels trois « grands » (Allemagne, France et Royaume-Uni) et deux « petits » (Danemark et Pays-Bas). Pour chaque pays, l'analyse porte de façon systématique sur les cinq mêmes catégories d'emplois, toutes à forte incidence des bas salaires aux États-Unis : les aides-soignant-e-s et personnel de ménage des hôpitaux, les emplois du commerce de détail, les emplois non qualifiés de l'industrie alimentaire, ceux des centres d'appel, et les emplois d'entretien dans l'hôtellerie. Chaque volume est organisé de la même façon : l'introduction de R. Solow, qui rappelle l'origine du projet, donne quelques éléments comparatifs et souligne les spécificités nationales ; une première partie de contextualisation, qui plante le décor national en termes d'incidence, caractéristiques et évolution de l'emploi à bas salaire, de spécificités institutionnelles et éventuellement de débats sur la question des bas salaires ; une seconde partie de cinq chapitres où sont passées en revue les caractéristiques de l'emploi dans les cinq catégories cibles ; pour finir, un chapitre conclusif (sauf côté danois) revient sur les interactions entre stratégies des entreprises et institutions du marché du travail.

<sup>1</sup> Appelbaum, E., A. Bernhardt and R.J. Murnane (eds) 2003, *Low Wage America: How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*, NY: Russell Sage Foundation.

Les monographies européennes parues en 2008 sont maintenant complétées d'un volume de synthèse, ultime phase du projet, combinant les principaux enseignements des recherches européennes et une actualisation de la recherche américaine dans une perspective explicitement comparative (Gautié et Schmitt eds, 2010).

Une « somme » comme on dit, qui a toutefois plus des allures de livre d'histoires (au pluriel) que d'encyclopédie, et qui constituera un très utile outil de travail à tous ceux et celles qui s'intéressent au marché du travail. On propose dans ce qui suit d'en donner quelques aperçus – par commodité, on se référera aux monographies par l'abréviation *LW in* « pays » et à la synthèse par *LWW*<sup>2</sup> –, en commençant par les quatre principaux constats qui ressortent de la partie empirique de la recherche.

Le premier est celui de la grande disparité, au milieu des années 2000, de l'incidence du phénomène. Avant de passer au « tableau d'honneur », il faut mentionner que cette incidence est mesurée sur la base d'un seuil relatif, égal aux deux tiers de la médiane des salaires horaires ; avec cette approche, c'est donc fondamentalement le degré de dispersion de la distribution des salaires – autrement dit l'amplitude des inégalités – qui fonde la mesure et les comparaisons. Commodité, mais pas seulement, car la notion de « bas salaire » n'a effectivement de sens que par rapport à la distribution des salaires – et celle-ci n'a pas de raisons d'avoir partout les mêmes caractéristiques. Sous le seuil des bas salaires se trouvent près de 23 % des salariés en Allemagne, 22 % au Royaume-Uni, 18 % aux Pays-Bas, 11 % en France et 8 % au Danemark... à comparer avec les 25 % d'Américains. On retiendra, à ce point, qu'il est serait bien difficile aujourd'hui d'opposer un « modèle » européen-continental à un « modèle » anglo-américain. Certes, États-Unis et Danemark sont aux antipodes, mais l'Allemagne est plus proche du Royaume-Uni que du Danemark ou de la France.

À la disparité en général se combinent des différences sectorielles parfois extrêmes ; ainsi, la part de l'emploi à bas salaire parmi les aides-soignants varie de quasi nulle aux Pays-Bas ou en France à près de 40 % aux États-Unis ; de 20 % en France à 70 % en Allemagne dans les emplois du nettoyage hôtelier ; de 4-5 % au Danemark ou en France à 40 % aux Pays-Bas dans les centres d'appel (cf. *LWW*, chapitres sectoriels). On regrettera au passage l'absence, dans les monographies nationales de même que dans l'ouvrage de synthèse, d'un tableau synoptique des pays qui permettrait de mettre en regard l'incidence des bas salaires dans tous les emplois cibles, ainsi que quelques éléments de cadrage (part de l'emploi salarié dans l'ensemble et par sexe, composition en termes d'âge et de nationalité, ancienneté moyenne des salariés, distribution des entreprises par taille, ...).

Second constat : dans la décennie qui va du milieu des années 1990 au milieu des années 2000, l'incidence des bas salaires est restée grosso modo stable à un niveau haut aux États-Unis, stable à un niveau bas au Danemark, tandis qu'elle s'est élevée au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Pays-Bas et qu'elle a au contraire plutôt eu tendance à baisser en France. Cocorico ? Pas si vite. Car, si la pression n'est pas sur les salaires (le rôle du salaire minimum étant ici central), elle est bien quelque part. Et là, le « modèle français » relève presque de l'image d'Épinal pour manuel d'économie standard : le niveau élevé du salaire minimum, qui contribue à la relativement faible incidence des bas salaires, se paye par un niveau durablement élevé du chômage. À quoi s'ajoute une qualité de l'emploi très dégradée dans certains secteurs, à vrai dire presque tous ceux passés en revue, le secteur hospitalier étant peut-être globalement le moins défavorisé (cf. *LW in France*, chapitres sectoriels). Une dégradation qui, au passage, a pu être « acceptée » justement du fait du chômage de masse, et qui par ailleurs n'est pas sans rapport avec le peu d'attention portée aux conditions de travail

<sup>2</sup> Signalons également un numéro spécial de la Revue du BIT, conçu comme une sorte d'« échantillon » de l'ensemble de ces publications : « Travail à bas salaire en Europe et aux États-Unis », *Revue Internationale du Travail* 148(4), 2009.

par les syndicats français, historiquement plus mobilisés sur les rémunérations. Revoilà ici le débat sur les salaires et l'emploi, mais dans une version actualisée où il n'est pas question que du niveau de l'emploi, mais aussi de qualité des emplois. Sa dégradation atteint d'ailleurs tous les autres pays analysés – Danemark excepté –, qui pour la plupart ont donc vu monter conjointement l'incidence des bas salaires et des mauvaises conditions de travail (avec des nuances ponctuelles, *cf.* les chapitres sectoriels des monographies nationales).

Troisième constat : si l'incidence globale des bas salaires diffère entre pays, et au sein d'un même pays entre secteurs, et au sein d'un même secteur entre pays (un des enseignements des monographies sectorielles), une très forte convergence apparaît par contre en termes de concentration de l'emploi à bas salaire. Partout, la part des bas salaires est plus élevée qu'en moyenne parmi les travailleurs les moins éduqués ou les jeunes (étudiants inclus) – ce qui est plutôt attendu au moins dans le cadre de la théorie du capital humain, les femmes – ce qui est connu mais moins explicable dans ce même cadre si l'on sait qu'en moyenne elles ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes, et les immigrés ; dans les emplois à temps partiel ; dans les secteurs des services et du commerce. Derrière cette généralité, il y a bien sûr des variations nationales, qui dépendent de la façon dont ces différentes caractéristiques se combinent dans la population observée en emploi ; ainsi, la très forte surreprésentation des femmes dans l'emploi à bas salaire au Royaume-Uni est associée à la forte incidence des bas salaires dans l'emploi à temps partiel (50 % des emplois à temps partiel sont à bas salaire) combinée à la forte incidence du temps partiel parmi les femmes (*cf. LW in United Kingdom*, chapitre 2). Paysage très différent au Danemark, où la majorité des salariés à bas salaire sont des jeunes – à mettre en relation avec une forte mobilité hors de l'emploi à bas salaire, qui constituerait donc un sas d'entrée sur le marché du travail (*cf. LW in Denmark*, chapitre 2). Ceci nous ramène à l'incidence du phénomène au niveau général ; un corollaire – presque mécanique – à l'ampleur des écarts constatés entre pays est que le risque de passer une bonne partie de sa vie professionnelle dans l'emploi à bas salaire est très probablement plus élevé aux États-Unis qu'en France ou au Danemark. Or la possibilité de sortir durablement des bas salaires, par le haut si possible – c'est-à-dire pas par le chômage – est une dimension importante de la question.

Dernier constat, emploi à bas salaire rime souvent (mais pas toujours) avec conditions de travail dégradées, faibles perspectives d'évolution, intensité du travail, horaires à la flexibilité peu contrôlable, pression managériale et dureté physique – voire risques de blessures, comme dans l'agro-alimentaire où les accidents du travail sont fréquents. Mais des différences marquées s'observent aussi dans une même catégorie d'emploi entre pays : par exemple pour les salariés de la distribution alimentaire au Danemark, l'emploi à bas salaire est le point d'entrée dans un secteur à forte mobilité interne, tandis qu'au Royaume-Uni ou en Allemagne les perspectives de promotion sont minces dans des emplois occupés en majorité par des femmes qui « préfèrent » le temps partiel et un emploi à proximité de leur foyer (*voir* les chapitres dédiés des monographies nationales).

Ces éléments de constat font donc apparaître des similitudes, mais aussi et surtout des différences, tant sectorielles que nationales. On arrive ici au cœur de la recherche : comment les expliquer ? Et c'est bien ce questionnement, sur l'emploi à bas salaire et non sur les salariés à bas salaire, qui constitue l'originalité du projet, car il renvoie non pas aux caractéristiques des personnes mais à l'impact des contextes institutionnels sur les marchés du travail et les caractéristiques de l'emploi.

À côté du travail empirique, la série « *Low wage in...* » est donc aussi une revue particulièrement soignée des cadres institutionnels – et souvent de leur affaiblissement –, auxquels se relie la configuration de l'emploi à bas salaire dans chaque pays. Mais les institutions ne tombent pas du ciel, et l'un des mérites des monographies nationales est de

replacer les cadres institutionnels d'aujourd'hui dans leur histoire « moderne », et plus largement d'en retracer les principales évolutions au cours des dernières décennies en lien avec un mouvement économique qui, lui, est commun à tous les pays mais auquel tous ne réagissent pas uniformément. C'est pour cela d'ailleurs qu'un des enseignements, nous semble-t-il, de cette revue est qu'il n'y a pas de « bon » modèle, même s'il y a des arrangements qui semblent marcher mieux que En particulier, dans un univers économique « impitoyable », une présence syndicale significative, des négociations collectives reposant sur l'organisation des travailleurs mais aussi des employeurs, un salaire minimum digne de ce nom et une réglementation des licenciements permettent de modérer les ajustements par le bas dans les entreprises, tandis que l'existence de vrais filets de sécurité sociale (indemnisation du chômage et minima sociaux) limite la pression sur les travailleurs à accepter des emplois dégradés – et en retour les tentations que peuvent avoir les employeurs à les proposer.

C'est ce qui ressort des histoires nationales, plus en négatif d'ailleurs qu'en positif, c'est-à-dire qu'il apparaît que toute brèche ouverte dans ces remparts se paye d'une dégradation de la qualité de l'emploi qui jusqu'à présent a été irréversible. Le cas de l'Allemagne est de ce point de vue exemplaire : en 1996, S. Nickell<sup>3</sup> encourageait Américains et Britanniques à s'inspirer du modèle allemand ; il soulignait notamment à quel point le « low-skill low-pay problem » était moins problématique en Allemagne que dans les deux autres économies du fait d'une moindre dispersion des salaires dans la première, qu'il attribuait à une politique éducative beaucoup plus efficace permettant d'obtenir une productivité élevée du travail « non qualifié ». Mais c'est, semble-t-il, plutôt l'Allemagne qui s'est inspirée du modèle américain / britannique de compression des coûts, et la part des bas salaires n'a pas cessé de s'y élever depuis la seconde moitié des années 1990. Dix ans plus tard donc, l'incidence des bas salaires dans les trois économies est devenue très proche. Une évolution qui conduit les auteurs du chapitre de la vue d'ensemble sur l'Allemagne (*LW in Germany*, chapitre 1) à s'interroger sur la désintégration du système d'emploi, sous l'effet notamment des brèches apparues dans la couverture des salariés par des accords de moins en moins collectifs et des privatisations.

Autre modèle : celui des Pays-Bas ou, pourrait-on dire, de l'emploi à temps partiel. Ici, ça n'est pas tant l'affaiblissement institutionnel qui est au centre de l'histoire que les changements intervenus dans un contexte institutionnel qui ne s'est pas dégradé, le principal étant la flexibilisation de l'emploi : externalisation, et son lot de contrats temporaires, d'intérim - à tel point que les Pays-Bas ont été qualifiés dans une étude de l'Eurofound-Dublin de « pays d'Europe le plus intensif en agences de travail temporaire » – (cf. *LW in The Netherlands*, chapitre 3) agrémenté du développement de l'auto-entreprise (pour utiliser un vocabulaire en vogue en France). À ce prix, additionné d'une modération salariale négociée, le taux de chômage est resté bas et le taux d'emploi n'a pas cessé de croître... celui de l'emploi à bas salaire aussi. Modèle déchu ? Et surtout, feu le modèle était-il un modèle ou un concours de circonstances ? D'abord, la croissance de l'emploi a été en premier l'effet de l'emploi des femmes en couple, plus précisément de leur accès historiquement tardif au marché du travail. Ensuite, et ce point n'est pas évoqué dans la monographie, quel est le rôle de la rente pétrolière et du gaz de la mer du Nord dans la soutenabilité financière du modèle ? Enfin, la *success story* (au moins jusqu'à récemment en matière de chômage) ne doit-elle pas une partie significative à un système d'indemnisation de l'incapacité très ouvert, la question valant d'ailleurs aussi pour le Royaume-Uni ?

La vogue est maintenant au modèle danois, la fameuse « flexicurity »... dont le côté « flex » séduit sans doute bien plus que le côté « security » alors que c'est bien leur

---

<sup>3</sup> Nickell S., 1996, « The low-skill low-pay problem: lessons from Germany for Britain and the US », *Policy Studies* 17(1), p. 7-21.

combinaison, avec un niveau de « security » qui n'est pas égalé dans les autres pays étudiés qui a fait les beaux jours du modèle. Mais serait-il transposable, et supportable, dans d'autres pays où le chômage est plus élevé, l'aversion pour les impôts plus forte, et les inégalités entre femmes et hommes plus prononcées ? Les arrangements nationaux réels sont plus qu'une juxtaposition de composantes.

Une histoire « positive » quand même, pour finir : celle, après les années de dérégulation, de l'hôpital public au Royaume-Uni, où une sorte de « ré-institutionnalisation » a eu pour effet d'améliorer les salaires et la qualité de l'emploi des aides-soignants et du personnel de nettoyage, particulièrement dégradés pour ces derniers du fait de l'externalisation massive de ces services (*LW in United Kingdom*, chapitre 5). Une forte (et longue) mobilisation syndicale a eu pour résultat un accord national (en 2004), établissant de nouvelles grilles salariales et la re-centralisation de l'emploi temporaire, notamment pour les postes d'aides-soignants en créant une agence professionnelle nationale.

Ce dernier exemple nous amène au rôle des institutions comme contexte aux décisions des entreprises : les chapitres sectoriels montrent, sous forme comparative, que les réglementations en matière de salaire, d'horaires, de sécurité, et que les politiques publiques qui permettent de déroger (exemple des « mini-jobs » allemands) ou produisent des incitations (exemple des exonérations de charges patronales en France), donnent un cadre plus ou moins permissif. Mais toutes les décisions des entreprises ne sont pas déterminées par ce cadre ; le choix de mettre en œuvre ou pas une politique de formation, d'offrir ou non des carrières, le choix d'une combinaison technologique, le choix d'externaliser, etc., ont aussi un rôle dans l'histoire.

*Low wage work in...* permet enfin de revenir sur le débat inévitable des salaires contre l'emploi et sur l'idée bien répandue selon laquelle la « générosité » de la protection sociale ne peut rimer qu'avec un haut niveau de chômage. La palette est suffisamment étendue pour montrer qu'il n'y a pas ici de « loi économique ».

Pour finir, on soulignera l'intérêt de cet ensemble à un moment où l'on peut se demander si la crise actuelle ne va pas, partout, ajouter de la pression sur l'emploi non qualifié et, plus généralement, sur l'ensemble des conditions de l'emploi. Quel « modèle » y résistera le mieux, à quels nivellements va-t-on assister ? Un « *Low wage work after the crisis* » est-il au programme ?

Sophie Ponthieux  
Insee