ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Beninger, Denis

**Research Report**

# Emploi et social en France: Description et évaluation

ZEW-Dokumentation, No. 03-05

**Provided in Cooperation with:**
ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

*Suggested Citation:* Beninger, Denis (2003) : Emploi et social en France: Description et évaluation, ZEW-Dokumentation, No. 03-05, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:180-madoc-9692

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/39167

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ISSN 1611-681X

# Emploi et social en France: Description et évaluation

Denis Beninger

Dokumentation Nr. 03-05

ZEW

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH

Centre for European Economic Research

www.zew.de

# Emploi et social en France: Description et évaluation

Denis Beninger

Dokumentation Nr. 03-05

Laden Sie diese ZEW Dokumentation von unserem ftp-Server:

ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/docus/dokumentation0305.pdf

© Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW),
Mannheim

ISSN 1611-681X

Remerciements: Je tiens à remercier Alexander Spermann pour ses conseils et sa patience.
Je remercie Olivier Bargain pour sa disponibilité.

---

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Contact:

Denis Beninger
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW)
Postfach 10 34 43
D-68034 Manneim
Telefon: +49-(0)621/1235 231
Telefax: +49-(0)621/1235 225
E-Mail: beninger@zew.de

© ZEW 2003

ZEW
Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

# Emploi et social en France: Description et évaluation

Denis Beninger

15 juillet 2003

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung – ZEW

# Sommaire


0. Introduction

1. Emploi et social : définitions et évolution en France
1.1. Evolution sur le marché du travail
1.1.1. conjoncture
1.1.2. poids du secteur public : nationalisations et privatisations
1.1.3. taux de chômage
1.1.4. temps de travail contractuel
1.1.5. productivité
1.1.6. temps partiel
1.1.7. travail à durée déterminée
1.1.8. taux d'activité des 25-49 ans
1.1.9. taux d'activité des jeunes (15-24 ans)
1.1.10. taux d'activité des 50-64 ans
1.1.11. taux d'activité des femmes

1.2. Evolution de la pauvreté et de la précarité
1.2.1. distribution de richesse
1.2.2. seuil de pauvreté et RMI
1.2.3. assurance chômage : cotisations et indemnisations
1.2.4. licenciement (individuel, collectif, personnel, économique)
1.2.5. les « emploi-jeunes »
1.2.6. les « working-poor »

1.3. Evolution dans le domaine social et familial
1.3.1. SMIC
1.3.2. allocations redistributives
1.3.3. dispositions pour les parents actifs
1.3.4. invalidité et handicap
1.3.5. retraite
1.3.6. relation employeur-employé

2. Politiques de l'emploi en France depuis 1995 : description et évaluation
2.1. Les « 35 heures »
2.1.1. un précédent : la loi Robien
2.1.2. champ d'application et RTT
2.1.3. le problème du SMIC
2.1.4. critiques et évaluation

2.2. Flexibilisation du marché du travail
2.2.1. heures supplémentaires et annualisation du temps de travail
2.2.2. temps partiel
2.2.3. licenciement et chômage
2.2.4. privatisations et ouverture du capital des entreprises d'état

2.3. Retraite
2.3.1. départ anticipé
2.3.2. licenciement après 50 ans
2.3.3. retraite après 60 ans ?

2.4. Imposition
2.4.1. baisse de l'impôt sur le revenu
2.4.2. Prime Pour l'Emploi

2.5. Prélèvements et prestations sociales
2.5.1. mesures spécifiques pour les jeunes
2.5.2. exonération de charges pour les bas salaires

2.6. Aide à l'emploi
2.6.1. création d'entreprise
2.6.2. emploi de proximité (aide ménagère, nourrice,...)

3. Mesures annoncées par le gouvernement Raffarin et propositions de réformes
3.1. Mesures incitatives à l'activité

3.2. Compétitivité des entreprises et attractivité du marché français
3.2.1. réforme des « 35 heures »
3.2.2. revalorisation du SMIC
3.2.3. divers

3.3. Réforme du régime des retraites

3.4. Imposition et prélèvements

4. Conclusion

Bibliographie

Annexes
A.1. Glossaire
A.2. Les différents gouvernements en France depuis 1958

# 0. Introduction

« La France est un pays socialiste », Pierre-André Chiappori.
« La France s'appauvrit [par rapport aux autres nations riches] », Jacques Chirac.

« La France a su mener une politique ambitieuse alliée à un marché de l'emploi dynamique », Pierre-Alain Muet.
« Le Français ? Le meilleur travailleur au monde ! » Lindsay Owen-Jones.

La France, une terre de contraste économique ?

La première affirmation résume de manière péremptoire la description d'une France où le quart de la population active travaillerait pour un service public pléthorique incapable de se réformer, où les salaires sont fixés par une grille rigide et le statut « privilégié », une France où le travailleur et le citoyen seraient surprotégés par des législations du travail et sociale généreuses mais étouffantes. Pourtant la France vient de vivre une période (1998-2001) pendant laquelle 400.000 emplois par an furent créés, malgré une croissance, certes élevée, mais non exceptionnelle. Cette performance macroéconomique, la meilleure en Europe après l'Espagne, n'a eu de précédent en France que lors de circonstances particulières : 7% de croissance en 1969, année de l'après mai 1968 et d'une importante dévaluation et 1963, année suivant la fin de la guerre et le rapatriement des réfugiés d'Algérie (Pisani-Ferry, 2000).
La phrase polémique du Président de la République se base sur un rapport de la Commission Européenne plaçant la France au douzième rang en terme de richesse par habitant dans l'Union Européenne. Toutefois un rapport de l'OCDE indique que la richesse produite par heure de travail par l'actif français est la plus élevée au monde. La contradiction n'est ici qu'apparente. D'une part la France fait preuve d'un certain dynamisme démographique. D'autre part le Français arrive tardivement sur le marché de l'emploi et part précocement à la retraite. De plus le contingent d'heures travaillées annuel est relativement faible.

Aussi, l'efficacité du système social peut être mise en doute. Alors que l'effort redistributif est important, la pauvreté, certes minoritaire, n'est pas marginale en France. Alors que près de la moitié de la richesse nationale (45,2% en 2001) est engloutie par des prélèvements obligatoires, les écarts de revenus sont relativement élevés par rapport à des pays disposant de dispositifs sociaux équivalents.

Les différentes politiques d'emploi mises en place depuis trois décennies ont tenté de dynamiser le marché de l'emploi tout en préservant le système social. La montée du chômage est importante depuis 1974. Par ailleurs les changements démographiques, baisse de la natalité et vieillissement de la population menacent les équilibres des dispositifs sociaux. Ces dernières évolutions sont communes à la plupart des pays occidentaux, mais sont plus marqués en Europe, notamment en France, qu'aux États-Unis et au Japon (Dayan, 1996).

L'objet de dossier est de procurer au lecteur un état des lieux quant à la situation actuelle de l'emploi en France et de tenter d'apporter une analyse et une évaluation sur les politiques récentes de l'emploi à la lumière des études publiées à ce sujet.
Le document est organisé comme suit : une première partie surtout descriptive rend compte des aspects majeurs de l'emploi en France aujourd'hui et de son évolution ces dernières années. La deuxième partie dépeint la politique de l'emploi menée par le gouvernement Jospin. Une vue critique est apportée au travers de nombreux papiers traitant le sujet. La troisième partie décrit succinctement la politique et les annonces du gouvernement Raffarin.

# 1. Emploi et social : définitions et évolution en France

Afin de juguler le chômage, les gouvernements successifs ont tenté de mettre en place des politiques favorable à l'emploi et la croissance. Après une période d'austérité sous le gouvernement Barre, mise à mal par le second choc pétrolier, le gouvernement Maurois a tenté une politique expansionniste keynésienne, justifiant ainsi les nationalisations de 1982. Cette politique allant à l'encontre de celles menées par les autres pays (États-Unis, Royaume-Uni et RFA notamment) a été vouée à l'échec. Le gouvernement Fabius reprend une politique de restriction budgétaire à partir de 1984. Différentes mesures plus précises ont également été adoptées telles que la baisse des coûts salariaux, notamment pour les bas salaires (gouvernements Balladur et suivants), et la réduction du temps de travail (gouvernements Juppé et Jospin). Les allégements de cotisations employeurs sur les emplois à bas salaires ont été pérennisés puis amplifiés en liaison avec la réduction du temps de travail. Le coût du travail au voisinage du SMIC est revenu à un niveau proche de celui des années 1970.
En France, un ensemble complexe de prélèvements et de transferts sociaux s'interpose entre la rémunération versée aux ménages et le revenu dont ils disposeront effectivement. D'un côté, cotisations sociales, impôts et taxes viennent grever ce revenu ; de l'autre, prestations sociales et allocations l'augmentent. Mais le fonctionnement de ce système a des conséquences variables sur le niveau du revenu disponible d'un ménage en fonction des caractéristiques de ce ménage (situation du conjoint, nombre d'enfants) et du niveau de ses revenus (RMI, bas salaires). Laroque et Salanié (1999) estiment que ce sont les ménages ayant les revenus les plus bas qui ont les taux marginaux de prélèvement les plus hauts, ce qui peut avoir pour effet de limiter les effets des incitations financières à la (re)prise d'un emploi chez les personnes disposant de faibles revenus.
Afin de limiter ces trappes à inactivité, les différents gouvernements ont pris des mesures incitatives à la reprise d'un emploi, notamment la prime pour l'emploi.

## 1.1. Evolution sur le marché du travail

Il est difficile de nier les problèmes structurels du marché de l'emploi en France. Même en période de croissance, le chômage demeure à un niveau élevé. Cette persistance et l'ampleur du phénomène ne s'expliquent pas par l'analyse économique traditionnelle, ni par l'interprétation néo-keynésienne expliquant l'écart au chômage d'équilibre par des rigidités nominales, ni par l'interprétation classique par erreurs d'anticipation des agents. Ces deux approches prévoient, au plus à long terme, le retour au plein-emploi. Artus et Muet (1995) examinent les facteurs expliquant les rigidités : menu costs, contrats implicites, et les facteurs expliquant l'apparition d'équilibres de sous-emploi : monopole syndical, marchés internes, salaire d'efficience... Ces facteurs expliquent, théoriquement au moins, la persistance du chômage sur la base de fondements microéconomiques.
Empiriquement, Lefranc (1997) explique ce phénomène par l'inadaption de la formation. Il estime que la différence des taux de chômage français et américain est largement dû (pour les hommes en tout cas) à un effet de composition : les taux de chômage sont proches à diplôme donné, mais la main-d'oeuvre américaine est plus diplômée. En fait, en France le chômage n'est pas distribué de manière homogène sur la population : les personnes à bas salaires et à qualification faible sont bien davantage touchées. Sur la base de maquette macroéconomique calibrée faisant intervenir plusieurs qualifications, Salanié (2000) montre que l'emploi non qualifié est très sensible à son coût. Laroque et Salanié (2000) estiment, en utilisant la notion de salaire de réserve, que les mesures d'allégements de charges sur les bas salaires en vigueur

en 1997 devraient créer à long terme 500.000 emplois. En revanche une augmentation de 10% du SMIC détruirait environ 290.000 emplois. Cette dernière étude, pourtant une référence, est violemment critiquée par Michel Husson qui considère que la prise d'emploi se fait souvent sur un gain négatif. D'ailleurs le gain provoquant la prise d'emploi est mal identifié.
Statistiquement, Kontchou et Brunet (2000) rapportent que le sous-emploi, qui a connu une forte hausse pendant les années 1990, surtout parmi les jeunes et les femmes, a amorcé une décrue à la faveur de l'amélioration de la conjoncture économique.
La distribution de l'âge des actifs est concentré sur la catégorie intermédiaire 25-50 ans. Toutefois la participation augmente pour les âges médians (Chardon, 2002). Une caractéristique du marché de l'emploi en France est le faible taux d'activité des âges extrêmes. Ces taux, parmi les plus bas des pays de l'OCDE ont considérablement baissé pendant les trente dernières années (Fournier et Givord, 2001). Pour les personnes âgées, cette état de fait est lié à la politique de l'emploi, qui a longtemps favorisé les départs à la préretraite afin de juguler le chômage. En France, l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans s'adjoint au phénomène précédent. Pour les plus jeunes, les causes du faible taux d'activité sont plus floues. Toutefois, on peut citer l'augmentation de la durée de scolarisation et le fort taux de chômage parmi les 15-25 ans, qui pourrait désinciter certains jeunes à chercher activement du travail.
Un autre aspect de l'emploi en France est l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail depuis 1970. Pourtant les femmes sont davantage touchées par le chômage et la précarité. Laroque et Salanié (2002) estiment que de nombreuses femmes, notamment les plus pauvres, se sont retirées, au moins momentanément, du marché de l'emploi en raison l'allocation parentale d'éducation. Toutefois, le taux d'activité des jeunes mères est relativement élevé en France.
Une dernière caractéristique importante du marché de l'emploi en France est la forte proportion de personne travaillant en contrat à durée déterminée ou en emploi temporaires sous intérim. On attribue souvent à ces formes particulière d'emploi des conditions de travail difficiles et un rôle central en matière de flexibilité. Toutefois, Cottrell et al., via « l'enquête Emploi du temps », montrent que la réalité est plus nuancée.
La France est devenue un pays où le poids des services est prépondérant : ce secteur concentre près de 70% de l'activité (Bayet et Merciaux, 1999). Ce taux est l'un des plus forts au monde, bien plus élevé qu'en Allemagne, le principal partenaire économique de la France. Ce dernier pays a suivi une évolution différente que les autres pays européens (Bodier, 2000).
De point de vue de la demande, la France est caractérisée par un important service public. L'État contrôle également un certain nombre d'entreprises, dont certaines disposent d'un monopole d'exploitation (la SNCF pour les chemins de fer, la Poste pour la collecte et la distribution du courrier, EDF pour la production, l'exploitation et la distribution d'électricité, etc.). Toutefois ces entreprises devront être ouverte aux capitaux privés et à la concurrence dans le souci d'une libéralisation des marchés et afin d'obéir aux directives européennes. Par ailleurs, en France, le poids des grandes entreprises a tendance à augmenter dans les services, au contraire des autres secteurs d'activité (Moussallam, 1999).
En outre, Guillemot (1997) attire l'attention sur le fait que le chômage (et autres grandeurs économiques) obéissent à différentes définitions. Cela peut induire certaines variations entre les chiffres publiés par l'INSEE, par exemple et le Bureau International de Travail.

### 1.1.1. conjoncture

Après la seconde guerre mondiale, la France a connu 30 ans de croissance régulière, supérieure à celle de la plupart des grands pays industrialisés (Demotes-Mainard et Laguerre, 1996). 1975 marque la fin du plein emploi, le début de la montée du chômage et une inflation

importante. Si l'inflation a été maîtrisée dès la fin des années 1980, le chômage est demeuré à un niveau élevé, avec deux périodes de rémission, l'une sensible entre 1988 et 1990, l'autre plus courte et moins marqué en 1994-1995.
Depuis le début des années 90 et jusqu'à la mi-1997, l'économie française a enregistré de faibles performances. La croissance économique n'a augmenté qu'au rythme moyen de 1% par an ; l'emploi total a reculé de près de 500 000 et le taux de chômage a sensiblement crû en passant de 9,2% à 12,6%. Autre signe de la nette dégradation de la situation sur le marché du travail : le chômage de longue durée a fortement augmenté pour représenter une part importante des chômeurs : 37,7% à la fin 1997, soit un million de personnes, dont la moitié avaient une durée de chômage supérieure à deux ans.
A partir de la mi-1997, et de manière plus nette en 1998, le regain de dynamisme de l'économie française s'est accompagné d'une amélioration de la situation du marché du travail qui s'est accélérée au début de 2000. Avec une croissance moyenne de 3% pendant les années 97-99, plus d'un million d'emplois ont été créés dans l'économie et le chômage a baissé de 840 000 personnes depuis juin 1997 (le taux de chômage est passé de 12,6 % fin juin 1997 à 9,6 % fin juin 2000). Un niveau de croissance de l'ordre de 3,5% en 2000 a permis de passer sous la barre des 9% de chômage.
L'emploi salarié a atteint un maximum historique avec 14,8 millions d'emplois, pour un emploi global de 23,8 millions fin 1999.
La croissance s'est brutalement ralentie en 2001. Si l'emploi continue à croître, soutenu par le relatif dynamisme démographique de la France, le chômage a recommencé à augmenter dès la mi-2001. Le minimum atteint fut 8,7%. En février 2003, le taux de chômage atteint 9,1%, au sens du BIT. La prévision de croissance pour 2003, revue à la baisse est 1,3% selon le gouvernement, entre 0,7% et 1% selon différents instituts économiques (l'INSEE prévoit 0,8% de croissance en 2003 en France).

### 1.1.2. poids du secteur public : nationalisations et privatisations

L'une des caractéristiques du marché du travail en France est le poids relativement important du secteur public : près d'un actif sur quatre travaille en effet dans la fonction ou dans une entreprise publique.
Il s'agit toutefois de distinguer entre les agents (fonctionnaires ou contractuels) employés par l'état (ministères, administrations, éducation nationale, etc.), les collectivités territoriales (régions, départements, communes, structures inter-communales, etc.) ou les hôpitaux publics et les personnes travaillant pour les entreprises publiques telles que la SNCF, EDF-GDF, la Poste, etc. Le nombre d'agents de la fonction publique a sensiblement augmenté depuis 1947[2] : les agents de l'état sont passés de 1,5 à 2,2 millions de personnes entre 1947 et 1994 (source INSEE), ceux des hôpitaux publics de 0,1 à 0,8 millions. Ceux de la fonction publique territoriale sont passés de 0,3 à 1,4 millions de personnes entre les deux dates, en partie en raison de la décentralisation et des transferts de compétence de l'état vers les administrations locales. Entre 1999 et 2000, les effectifs de la fonction publique nationale ont augmenté de 0,5% malgré une politique d'embauche modérée (cf. Cornuau et Quarré, 2001). La fonction publique territoriale emploie 1 million d'agents en équivalent temps plein en 1999 (cf. Chaix et Rasolofoarison, 2001).
A contrario, le poids des entreprises publiques dans le secteur concurrentiel tend à diminuer, autant en raison des dégraissements de personnel effectués dans certaines entreprises

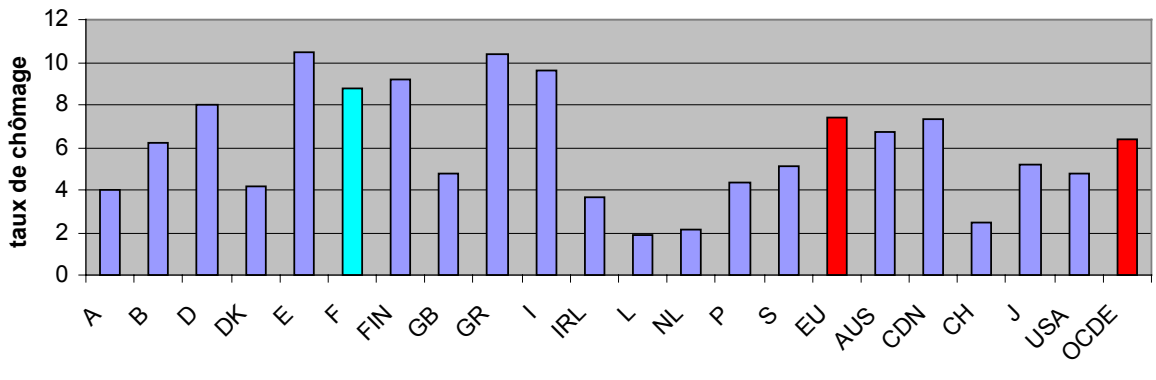
[2] Avant 1991, les agents des PTT faisaient partie de la fonction publique. En 1991 les PTT ont été scindées en deux entreprises publiques distinctes: la Poste et France Télécom. Par ce changement de statut des PTT, les effectifs de la fonction publique ont baissé en 1991 de 450000 personnes en faveur de ceux des entreprises publiques.

publiques (SNCF, Usinor-Sacilor et Charbonnage de France en particulier) que du désengagement de l'état (privatisations). En effet, l'état a nationalisé une part importante de l'économie nationale avant (pendant le Front Populaire) et après la seconde guerre mondiale (sociétés de chemins de fer constituées en SNCF en 1937, banques, assurances, charbons, Renault, créations de Air France, de EDF-GDF, etc. entre 1944 et 1946). La France a connu une seconde vague de nationalisations avec l'arrivée au pouvoir du parti socialiste (gouvernement Maurois : loi du 11 février 1982, banques, industries, etc.). Le gouvernement Chirac (1986-1988) a entrepris un programme de privatisation accéléré (lois du 6 août 1986), continué par les différents gouvernements au pouvoir depuis 1993 (cf. Chabanas et Vergeau, 1996). France Télécom et Air France ont été partiellement privatisées par le gouvernement socialiste Jospin (1997-2002).[3] Les effectifs des entreprises publiques ont baissé de 1,2 millions de salariés en 1947 à 1,1 millions en 2000 pour 1500 entreprises ; en 1986 les 3500 entreprises publiques employaient 2,35 millions de personnes (cf. Loiseau, 2002). Le poids relatif des entreprises publiques par rapport à l'emploi salarié est passé de 9,9% en 1947 à 7,7% en 1994 (10,4% en 1985). Les banques constituent le secteur le plus emblématique des mutations du secteur public d'entreprises : les banques publiques représentaient 60% des emplois du secteur en 1986 ; les privatisations ont réduit leur part à 5% en 2000. Actuellement l'état est présent essentiellement dans le secteur des postes et télécommunication (93% des effectifs), de l'énergie (68%) et du transport (34% des effectifs mais 74% des immobilisations – incluant le Réseau Ferré de France).
Par ailleurs, la fonction et les entreprises publiques se caractérisent par d'importants changements structurels lors de la dernière décennie malgré une relative stabilité des effectifs : la féminisation de l'emploi s'est accentuée et le niveau de qualification des emplois a sensiblement augmenté (cf. Audier, 2000). Ainsi les femmes représentent près de 57% des emplois du secteur public (presque un tiers des femmes actives sont employées dans le secteur public). Egalement, le niveau d'étude moyen des salariés du secteur public est supérieur à ceux du privé.

## 1.1.3. taux de chômage

Le taux de chômage au sens du BIT est relativement élevé en France en comparaison de celui d'autres pays de l'OCDE (cf. Graphe 1). En juin 2002, le chômage touche en France 9,2% de

**Graphe 1: Taux de chômage dans différents pays de l'OCDE**

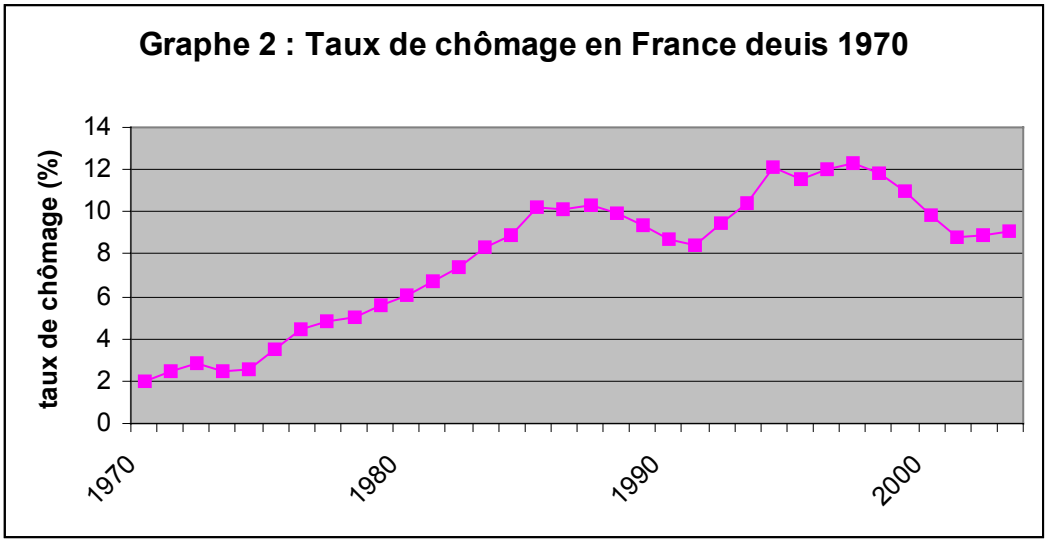



[3] Une telle opération s'intitule „ouverture du capital". Une entreprise ayant bénéficié d'une ouverture de capital est considérée comme une entreprise publique tant que l'état détient la majorité du capital ou qu'il pèse majoritairement sur les décisions.

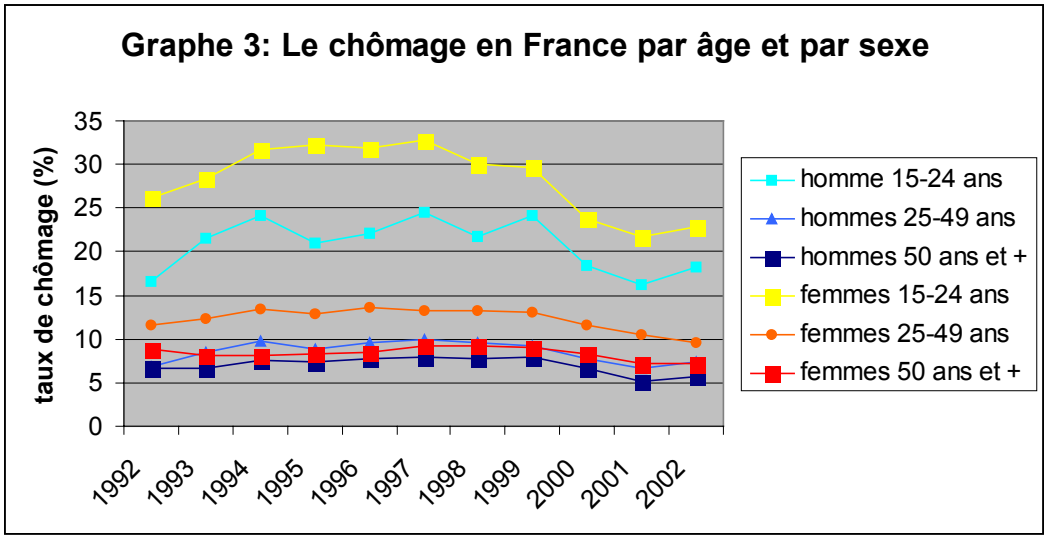
la population active. Seules l'Espagne et la Finlande ont un taux de chômage plus important que la France parmi les pays développés.

Pourtant le chômage a sensiblement baissé en France entre 1997 et 2001 : 12,3% des personnes actives étaient touchées par le chômage en mars 1997, 8,9% en 2001. Cette baisse est relativement plus importante que dans d'autres pays de l'OCDE, tels l'Allemagne. Pour autant le taux d'activité a continué à progresser pendant la même période (cf. §1.1.7 à §1.1.10). Ce recul du taux de chômage est à mettre en relation avec une importante création nette d'emploi (cf. §1.1.12).
Le chômage, quantité négligeable à partir de 1950, a brutalement augmenté après le choc pétrolier de 1973. La France compta un million de chômeur en 1975, deux millions en 1982 (cf. Graphe 2). Après une conjoncture économique favorable entre 1988 et 1990, le chômage repart à la hausse pour atteindre un pic de 3,5 millions de sans-emplois en 1997. Depuis la fin de l'année 2001, le chômage augmente à nouveau, après une importante baisse menant à une tension de l'offre dans certains secteurs du marché du travail (cf. L'économie française, INSEE 2002).

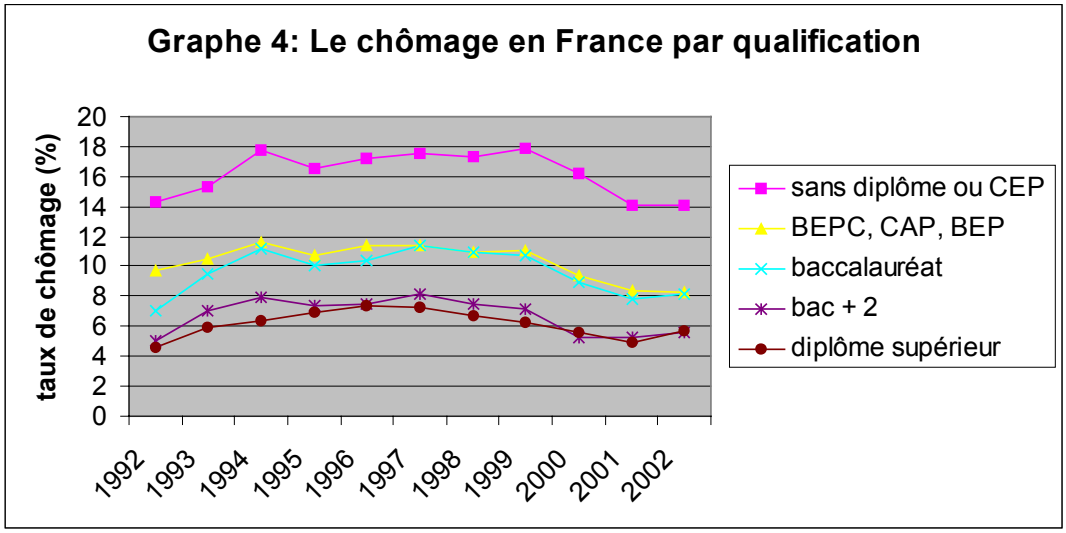
**Graphe 2 : Taux de chômage en France deuis 1970**




**Graphe 3: Le chômage en France par âge et par sexe**




N.B.: certaines entreprises publiques ne sont pas détenues par l'état mais par les collectivités territoriales (comme les offices publiques d'HLM) ou le parlement (comme la Caisse des Dépôts et Consignations).




Le chômage touche davantage les femmes, les jeunes et les moins qualifiés, comme le montre les Graphes 3 et 4. Ce sont les femmes et les jeunes qui ont relativement le plus bénéficié de l'embellie économique entre 1998 et 2001, même si le taux de chômage de ces deux catégories demeure élevé. Entre mars 2001 et mars 2002, période caractérisée par une croissance économique plus faible, le chômage est reparti à la hausse. Le chômage a surtout augmenté parmi les jeunes diplômés. Cependant, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur reste au total faible (5,7%), à un niveau deux fois et demi plus bas que celui des sans diplôme (14,1%). La remontée du chômage entre mars 2001 et mars 2002 ne concerne que les hommes (+119.000). Le chômage des femmes a continué de baisser (-63.000) pendant cette même période (cf. Aerts et Bigot, 2002).
Les 50 ans et plus sont relativement moins touchés par le chômage (5,7% en mars 2002). Cette catégorie peut bénéficier de dispositifs sociaux divers tels la retraite anticipée ou la mise en invalidité. Par contre, les plus âgés peinent davantage à retrouver un emploi.
En 2000 Laroque et Salanié ont estimé que moins de la moitié des personnes cherchant activement un travail ne sont pas assez productives pour prétendre à un salaire supérieur au SMIC (non-emploi classique). Le restant constitue une catégorie hétérogène rassemblant les personnes qui, pour des raisons diverses, ne trouvent pas d'emploi malgré leur désir de travailler et une qualification suffisante.
A noter : le taux de chômage calculé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité via l'ANPE est légèrement différent de celui émis par le BIT. En effet l'ANPE ne prend en compte que les chômeurs de catégorie I, c'est-à-dire les personnes recherchant activement un emploi et ne travaillant pas davantage de 78 heures le mois précédent la statistique. Toutefois l'ancien mode de calcul tenait également compte des chômeurs travaillant plus de 78 heures (chômeurs de catégorie VI). Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité publie en général les deux taux. Le premier est inférieur à celui du BIT, contrairement à l'ancien mode de calcul.
L'ANPE est l'organisme public chargé « d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et d'être un intermédiaire actif dans la rencontre entre l'offre et la demande ».

## 1.1.4. temps de travail contractuel

La semaine de 40 heures a été instituée sous le Front Populaire le 21 juin 1936. Cette mesure a été partiellement abrogée par les décrets-lois Daladier-Reynaud sous la pression du patronat en 1938. La semaine de 40 heures a été définitivement adoptée en 1946. Les ordonnances sur

les contrats de solidarité ont fixé la durée hebdomadaire de travail à 39 heures (16/17 janvier 1982).
Depuis le 1er janvier 2000, la duré hebdomadaire légale de travail en France pour les salariés des entreprises de plus de 20 personnes est de 35 heures (loi Aubry du 13 juin 1998). La loi a prévu l'extension de la mesure à toutes les entreprises le 1er janvier 2002. Cette réduction coercitive du temps de travail a été accompagnée par une flexibilisation du marché du travail (cf. §2.1), au contraire des précédentes mesures de ce type. En particulier, la loi Aubry autorise l'annualisation du temps de travail. Auparavant les heures supplémentaires étaient décomptées hebdomadairement, au delà de 40 heures.
Par ailleurs, le salarié d'une entreprise située en France bénéficie de cinq semaines de congés payés par an depuis 1982 ; les deux premières semaines ont été instituées en 1936, la troisième en 1956 et la quatrième en 1969. A cela s'ajoutent 11 jours fériés.[4]
En moyenne, la durée annuelle de travail d'un travailleur en France est 1532 heures en 2001. Cette durée baisse constamment depuis 1979 (1801 heures). Elle est légèrement inférieure à la moyenne européenne. Les français travaillent en moyenne davantage que leurs collègues néerlandais, norvégiens, allemands, danois et belges mais moins que leurs voisins méditerranéens ou que les américains, japonais et coréens (2447 heures) (source OCDE).

## 1.1.5. productivité

Un rapport de l'OCDE indique que la productivité horaire du travailleur serait la plus élevée au monde. Toutefois la richesse par habitant est moyenne par rapport aux autres pays développés. Cet apparent paradoxe s'expliquerait par la faiblesse du taux d'activité en France et par la faible durée (légale) de travail.
Malgré un coût du travail élevé, notamment pour les bas salaires, le rapport gain/coût du travailleur français lui est relativement favorable. Une explication serait la baisse des charges sur les bas salaires initiée par le gouvernement Balladur en 1993 et pérennisée depuis.
Crépon et al. montrent sur la base d'une estimation jointe d'une équation de salaire et d'une fonction de production, qu'en France, aux contraire des États-Unis, il y a peu de discrimination salariale entre hommes et femmes dans le secteur industriel malgré que les femmes occupent les postes à plus faible productivité. Par contre, les employés âgés sont surpayés et les plus jeunes sont sous-payés par rapport au gain qu'ils apportent à l'entreprise.
Il faut cependant reconnaître que la mesure de la productivité dépend beaucoup des sources d'information et des définitions utilisées, autant pour l'indicateur de durée de travail que pour les notions de gain et de coût (Bruyère et Chagny, 2002).

## 1.1.6. temps partiel

L'article L.212-4-2 nouveau (loi du 19 janvier 2000 en application de la directive européenne du 15 décembre 1997) définit comme salariés à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Auparavant, un contrat était dit à temps partiel dès qu'il prévoyait une durée de travail inférieure d'au moins un cinquième de la durée du travail dans l'entreprise (durée légale ou fixée par la convention collective). A titre d'exemple, un horaire hebdomadaire de 34h30 est considéré comme un horaire à temps partiel, alors qu'en l'absence de la modification législative de la définition, le salarié

[4] En Alsace et dans le département de la Moselle, le calendrier comporte 13 jours fériés: les 11 jours nationaux + le Vendredi Saint et le lendemain de Noël.

concerné, tout en étant soumis à un horaire individuel réduit par rapport à l'horaire collectif, n'aurait pu bénéficier des règles protectrices applicables aux salariés à temps partiel.
L'objectif de l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 est de moraliser et de renforcer la protection juridique du salarié à temps partiel. Notamment en ce qui concerne le temps partiel modulé. Ce dernier a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. L'article L.212-4-6 précise que l'écart entre les limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée.
La loi précise que le temps partiel peut être institué sur demande des salariés par accord de branche ou par accord d'entreprise. Le travail à temps partiel peut être mis en place également à titre individuel pour raison familiale par exemple. L'entreprise n'est pas tenue d'accepter la requête mais doit motiver son refus.
En outre l'article 13 de la loi du 19 janvier 2000 a prévu de supprimer le dispositif d'abattement temps partiel sur les cotisations sociales à compter de la date de la baisse de la durée légale du travail au terme d'une période transitoire d'un an, ceci afin d'en limiter le recours abusif.
Par ailleurs une entreprise peut recourir au temps partiel pour raison économique pour l'ensemble ou une partie de ses salariés. Ce cas de figure n'est pas couvert par cette loi.
Le travail à temps partiel est relativement moins fréquent en France comparativement à d'autres pays développés. Les statistiques de l'OCDE indiquent que 23,8% des femmes et 5,1% des hommes travaillent à temps partiel en France. Aux Pays-Bas ces mêmes taux sont respectivement 58,1% et 13,8%. En France, comme dans les autres pays de l'OCDE, les postes à temps partiel sont essentiellement occupés par des femmes : la part des femmes représente environ 80% de l'emploi à temps partiel.
Pourtant ces actifs ne constituent pas une population homogène. Bourreau-Dubois et al. (2001) indique qu'à la fois les motivations et le choix (contraint ou non) du temps partiel sont très divers et concerne un éventail très hétérogène de la population. Le temps partiel est plus fréquent parmi les femmes mariées et mères de jeunes enfants. Au contraire, plus le taux de salaire de la femme est élevé, moins le choix de travailler à temps partiel pour des raisons familiales est probable. Pour autant Galtier (1999a) précise que le travail à temps partiel parmi les femmes mariées à haut niveau de capital humain est davantage choisi que subi, a contrario des femmes à bas salaire. En effet le phénomène d'endogamie constaté lors de la formation des couples génère deux effets contraires : l'effet revenu du conjoint et l'effet capital humain propre. Les célibataires à la tête d'une famille monoparentale constituent, avec les femmes mariées dont le mari travaille à temps complet, l'essentiel des salariés à temps partiel.
La baisse du taux d'emploi à temps partiel en France entre 1998 et 2001 semble confirmer que cette situation est davantage subie, notamment pour les femmes à bas salaires, quel qu'en soit le déterminant. Le travail à temps partiel est souvent une activité de bas niveau et mal rémunérée. Il peut être utilisé par des personnes cherchant à se (ré)intégrer sur le marché du travail. Galtier (1999b) indique que les salariés qui travaillent plus de 30 heures par semaine accèdent souvent à un emploi à temps plein alors que ceux qui travaillent peu (moins de 15 heures) s'enlisent dans le temps partiel contraint. Par contre pour certains salariés âgés de plus de 55 ans, le temps partiel sert de départ progressif à la retraite.

### 1.1.7. travail à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée (CDD) concernent essentiellement trois types de forme de travail (définitions non juridiques) :

- le travail intérimaire : consiste pour le salarié en une mission de remplacement plus ou moins longue (quelques heures à quelques mois) pour un poste temporairement vacant ou habituellement occupé par un salarié momentanément absent.
- le travail saisonnier : concerne surtout l'agriculture et le tourisme, mais aussi le commerce et les services.
- le travail supplétif : concerne les entreprises qui doivent faire face à l'accroissement temporaire de leur activité.

Les CDD permettent de contourner les législations très protectrices sur le droit du travail, notamment les réglementations sur le licenciement. Le code du Travail a prévu un certain nombre de dispositions afin de limiter les abus du recours au travail temporaire. Notamment le CDD ne permet pas de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être renouvelé, sous conditions, qu'une fois et sa durée, renouvellement compris, est limitée à 18 mois maximum (24 mois dans certains cas). Il est également interdit de recourir à des CDD pour des travaux dangereux (arrêté du 8 octobre 1990, complété le 4 avril 1996 et le 12 mai 1998) et pour pourvoir des postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les six mois précédents, sauf exception.

Le recours au travail temporaire est relativement fréquent en France, davantage que dans les autres pays de l'OCDE sauf l'Espagne, et a beaucoup augmenté pendant les deux dernières décennies. Ce recours s'accroît avec la protection du travail et le taux de chômage notamment. Il est perçu comme un instrument de flexibilisation du marché du travail. Pourtant son effet sur l'emploi est ambigu (cf. Goux et Maurin, 2000). Cahuc et Postel-Vinay (2002) précisent qu'introduire plus de flexibilité sur le marché du travail en recourant davantage au travail temporaire sans baisser les coûts liés au licenciement est inefficace, autant au niveau de l'emploi qu'en terme de bien-être global.

Un CDD débouche-t-il sur un CDI ? Abowd et al. (1999) estiment que le travail temporaire représente deux tiers des embauches totales et que les fins de missions de CDD sont aussi nombreuses que les licenciements. Ils ajoutent qu'environ un tiers des CDD est transformé en CDI.[5]

N.B. : le contrat « emploi-jeune » est une forme particulière de CDD, non prise en compte dans ce paragraphe (cf. §1.2.8)

N.B. : En cas d'embauche d'un salarié, la loi prévoit une période d'essai, non obligatoire. Durant cette période, dont la durée dépend du type de contrat (CDD ou CDI), l'employeur et le salarié se réservent la possibilité de se séparer librement, sans préavis ni indemnité. La période d'essai ne couvre pas les mêmes modalités que les CDD.

N.B. : par travail intérimaire, on sous-entend souvent toute embauche temporaire effectuée via une agence de travail intérimaire. Ces agences, nombreuses en France, sont des structures privées qui se chargent de placer temporairement des salariés. Ces salariés bénéficient de leurs services sans être embauchés par elles. Elles agissent comme un interface entre les demandeurs d'emploi et les entreprises afin de satisfaire un besoin précis.

## 1.1.8. taux d'activité des 25-49 ans

Globalement le taux d'activité est relativement faible en France comparé à d'autres pays malgré une progression constante : 68% des personnes en âge de travailler (15-64 ans) occupent ou cherchent effectivement un emploi selon les statistiques de l'OCDE (2001). Ce taux dépasse ou est proche de 80% dans les pays scandinaves sauf en Finlande. En France, ce taux recouvre de grandes disparités selon différentes sous-populations notamment en

[5] Les auteurs ont effectué les estimations pour la période 1987-1990. Pendant cette période, le chômage a significativement baissé en France.

différenciant par tranches d'âge. En effet la France se caractérise par un taux d'activité particulièrement faible des jeunes (15-24 ans) et des plus de 55 ans.
En revanche la tranche d'âge intermédiaire a un taux d'activité supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE notamment pour les femmes. Pour les hommes, ce taux dépasse 90% dans la plupart des pays pour les 25-54 ans, mais a décru depuis 1990 (-2,8 points en moyenne).
Le pourcentage d'actifs masculins a légèrement baissé en France entre 1992 (95,7%) et 2002 (94,7%) mais demeure a un niveau très élevé.

## 1.1.9. taux d'activité des jeunes (15-24 ans)

Le taux d'activité parmi les jeunes est particulièrement bas en France : il atteint 29,9% (en 2001). Ce taux est le moins élevé parmi tous les pays de l'OCDE. Cette faiblesse est expliquée par l'importance du taux de scolarité et la durée élevée du temps des études en France (cf. Brunet et Minni, 2000), d'autant plus que les étudiants sont relativement peu nombreux à occuper un emploi, contrairement à d'autre pays tels l'Allemagne ou le Royaume-Uni (cf. Mercier et Lee, 1999). Ces derniers ne sont souvent pas considérés comme salariés. Ce faible taux d'activité est accompagné par un taux de chômage très haut parmi les jeunes en France. Celui-ci est quasiment deux fois plus élevé que celui des 25-49 ans. Ceci peut avoir un effet désincitatif sur l'activité des 15-24 ans dû à l'allongement consécutif de la durée des études (pour les plus doués) et au désarroi des plus faibles. Toutefois l'aggravation du chômage entre 1990 et 1998 a relativement moins touché les jeunes que les adultes. En outre la forte croissance de l'emploi en France entre 1998 et 2000 a davantage profité aux jeunes.
Selon les chiffres fournis par l'INSEE, le taux d'activité des jeunes a baissé avant 1995 puis s'est relativement stabilisé entre 1995 et 1998 notamment pour les jeunes femmes. Depuis 1998, le taux d'activité des jeunes augmente (cf. Minni, 2002) mais demeure faible. Brunet et Minni (2000) indiquent que la fin du Service National en 1997 s'est traduit par une hausse à la fois du taux d'emploi des jeunes hommes (+ 1,5 point) et de leur taux de chômage (+ 0,7 point).
L'emploi des jeunes est caractérisé par une plus grande précarité (contrats à durée déterminée et travail à temps partiel) que pour les adultes. Ils sont également davantage présents dans les secteurs à forte mobilité. Dans les secteurs où la rotation de la main-d'oeuvre est forte (commerce, industries alimentaires et agricoles), les jeunes représentent environ un quart des effectifs. A l'opposé, l'énergie, les activités financières, l'industrie automobile, l'agriculture et l'administration, où la rotation du personnel est faible, emploient entre 10% et 17% de jeunes.
Une conséquence du faible taux d'activités des 15-24 ans est que les jeunes français sont très dépendants des adultes qui les entourent, notamment les parents (cf. Galland, 2000 et Villeneuve-Gokalp, 2000).

## 1.1.10. taux d'activité des 50-64 ans

Le taux d'activité des plus de 50 ans est relativement faible en France. Selon l'OCDE seuls 38,8% des personnes entre 55 et 64 ans sont actives. L'âge légal de la retraite en France, 60 ans, est (avec l'Italie) le plus bas du monde. Ainsi, le taux d'activité des personnes entre 60 et 65 ans est d'environ 6% seulement en France, quasi exclusivement des gens exerçant des professions libérales ou bénéficiant d'un statut de non-employé. De plus plusieurs mesures en faveur de la préretraite ont été prises par les différents gouvernements depuis 1972 (cf. Baudoin, 1996). Environ deux tiers des 55-59 ans sont actifs en France. Certains pays, tels

l'Allemagne et la Belgique, ont un taux d'activité assez proche pour cette tranche d'âge. Pourtant, l'âge légal de la retraite est plus élevé dans ces pays (65 ans en Allemagne).
Le taux d'activité des plus âgés a longtemps baissé en France, notamment à partir du milieu des années 70 en raison principalement des politiques gouvernementales de l'emploi (cf. Blanchet et Marioni, 1997). Par contre, le taux d'activité des 50-64 ans augmente depuis 1996 en France (source INSEE). Ceci est lié à essentiellement à des raisons économiques et politiques.
En outre, à partir de 2006, la population active devrait fortement baisser en France pour des raisons démographiques. Brondel et al. (1997) indiquent qu'une hausse du taux d'activité des plus de 50 ans, par un moindre recours aux préretraites et une augmentation de l'âge de la retraite, permettrait de limiter fortement la baisse, voire de maintenir le taux d'activité global au niveau actuel. Par ailleurs de telles mesures sont envisagées afin de prévenir la faillite du système de retraite par répartition tel qu'il existe en France.

### 1.1.11. taux d'activité des femmes

De même que les pays scandinaves, la France combine un taux d'activité des femmes élevé avec un taux de natalité fort (relativement au standard européen). Selon l'OCDE, 78,7% des femmes adultes (25-54 ans) sont actives en France. Le taux d'activité baisse avec la présence de jeunes enfants et avec le nombre d'enfants dans le foyer. Lollivier (2001) estime que ce phénomène est accentué par l'âge de la femme et modéré par son niveau d'étude. Pour autant l'activité en équivalent temps-plein des mères est relativement élevé en France : pour 36% des couples ayant des enfants de moins de 15 ans, les deux parents travaillent à temps plein. En comparaison, ce pourcentage est 21% en Allemagne (Dingeldey, 2002). Toutefois, Gardes-Balsan (2002) met en avant l'hétérogénéité individuelle importante entre l'offre de travail de la femme et sa fécondité. En outre le niveau de revenu du conjoint semble avoir un effet désincitatif sur l'activité de la femme. Par contre Fermanian et Lagarde (1998) estiment que chez les salariés un effet d'entraînement joue entre les durées de travail entre les deux conjoints : plus l'un travaille longtemps, plus l'autre fait de même et inversement. Cet effet est sensiblement plus fort pour les femmes que pour les hommes et est annihilé en présence de jeunes enfants. Malheureusement les auteurs ne tiennent pas compte dans leur estimation de l'homogénéité des couples et du caractère endogame de leur formation.
Les taux d'activité se resserrent entre les femmes et les hommes, notamment pour les adultes : la différence étaient de presque 20 points en 1992, elle est de moins de 15 points en 2002. La hausse du taux d'activité féminin a été accompagnée d'une forte baisse de la natalité, en particulier pendant les années 70. Par contre depuis 1997 le taux d'activité des femmes en France continue de croître alors que le taux de natalité a sensiblement augmenté. La politique volontariste en faveur de l'égalité femme/homme (par exemple loi Roudy du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes) et la prise de mesures facilitant l'emploi féminin (crèches publiques, subvention des nourrices et aides maternelles, scolarisation des enfants dès l'âge de deux ans, etc.) semblent avoir été efficace.
Le taux d'activité des jeunes femmes est également plus bas que celui des jeunes hommes, malgré l'absence d'enfants. Ceci s'explique par un niveau d'étude moyen plus élevé pour les femmes. Mais aussi plus d'une femme de 25 ans sur dix n'a pas d'emploi et n'en recherche pas alors qu'elle n'est plus étudiante. Ce phénomène est négligeable chez les hommes (cf. Brunet et Minni, 2000). Toutefois Kontchou et Brunet (2000) indiquent que le sous-emploi des jeunes femmes, particulièrement élevé, a commencé à décliner à partir de 1999 après huit ans de hausse.

## 1.2. Evolution de la pauvreté et de la précarité

Après la seconde guerre mondiale, la pauvreté concernait essentiellement les personnes âgées. Nombre d'entre elles ne disposaient que de faibles revenus : la « retraite des vieux ». La systématisation de la cotisation au système de retraite ainsi que l'augmentation de l'emploi salarié a permis à cette population de sortir de la précarité : les personnes les plus âgées ont souvent des niveaux de vie proche de la médiane. La pauvreté et la précarité touche actuellement surtout les jeunes et les familles monoparentales, essentiellement des femmes avec des enfants (Guillemin et Roux, 2001). Les jeunes sont davantage touchés par les difficultés d'intégration sur le marché de l'emploi et sont par ailleurs très dépendants des transferts de revenus parentaux (Robert-Bobée, 2002). Les populations les moins qualifiées sont surreprésentées parmi les plus pauvres (Zoyem, 2001). La pauvreté est surtout liée à l'emploi et au fait de disposer d'un revenu salarial. Les augmentations du volume d'activité favorisent les sorties de pauvreté. Ainsi un tiers des ménages pauvres ne le sont plus l'année suivante (Zoyem, 2002). Les entrées - sorties de la pauvreté dépendent également des mutations locales du bassin d'emploi. Dubois et Jeandidier (2000) utilisent le « Panel lorrain » pour mettre en évidence des liens forts entre les transitions sur le marché du travail et les entrées et les sorties de pauvreté en région Lorraine. Le seuil de pauvreté est défini par : la ménage est considéré comme pauvre s'il dispose de moins de 60% de la médiane des revenus par unité de consommation.

### 1.2.1. distribution de richesse

En 1997, les niveaux de vie individuels s'échelonnent dans un rapport de 1 à 3,4 entre les 10% les moins aisés de la population et les 10% les plus riches (Guillemin et Roux, 2001). L'écart de richesse entre les plus aisés et les plus pauvres est relativement plus important en France que dans les pays scandinaves. Au contraire la population française est plus homogène que celle des pays anglo-saxons (Ponthieux, 2002). Le rapport interdécile de distribution des revenus a constamment baissé pendant le 20è siècle en France jusqu'en 1990 (Piketty, 2001). Il augmente depuis légèrement (Hourriez et Roux, 2001).
La richesse des gens dépend essentiellement de leur revenu salarial. Les rentiers ont quasiment disparu à la faveur des deux guerres mondiales, ruineuses pour l'économie française et la crise économique des années 1930 (Piketty, 2001). La population la plus pauvre correspond à la population sans emploi, vivant des minima sociaux (Zoyem, 2001). L'emploi non qualifié est l'emploi le moins bien rémunéré. Celui-ci représente 22% du volume total de l'emploi salarié en 2001, contre 27% vingt ans plus tôt. Toutefois ce taux est relativement stable depuis 1994. Le nombre d'emploi non qualifié est quasiment le même en 2001 qu'en 1982. Ceci est dû à l'augmentation du nombre d'emploi, notamment de l'emploi à taux partiel et à la multiplication des CDD (Chardon, 2001). Chardon précise que ce sont les services qui ont essentiellement créés des emplois non qualifiés ces vingt dernières années. Toutefois l'hétérogénéité des emplois est importante au sein de chaque activité de services. La forte segmentation de ce secteur s'accompagne d'une grande disparité des revenus selon que les salariés appartiennent au *coeur du métier* ou à la *périphérie* (Cases et Missègue, 2001). Les cadres dirigeants et les chefs d'entreprise disposent des revenus les plus élevés.
Abowd et al. (1998) trouvent que le différentiel salarial inter-entreprises et inter-sectoriel est expliqué essentiellement par les caractéristiques personnelles du salarié. De plus l'expérience professionnelle est un déterminant essentiel du revenu salarial (Bayet, 1997).
Toutefois les salaires sont plus homogènes et moins dynamiques dans le secteur public, secteur public d'État (Cornuau et Quarré, 2000) et collectivités locales (Chaix et

Rasolofoarison, 1999), que dans le secteur privé (Cléron et Séroussi, 1999 ; Rasolofoarison et Seroussi, 2002).
Les revenus des indépendants et des dirigeants sont assez opaques. Toutefois ces derniers, davantage qualifiés, possèdent des revenus plutôt élevés. Leurs revenus sont, davantage que pour les salariés, liés au capital et au patrimoine (Rouault, 2001).
Prigent (1999) met en évidence que la part des salaires dans la valeur ajoutée en France est, depuis le début des années 90 à un niveau proche de celui des années 60. Entre temps cette part avait sensiblement baissée. La rentabilité du capital a diminué jusqu'au début des années 80 puis s'est redressé tout au long des années 80 et 90 (Sylvain, 2001).
La région Ile-de-France est celle qui connaît la plus grande disparité des revenus en France. Les personnes disposant les plus hauts revenus du pays cohabitent avec une part relativement importante de gens pauvres (Jacquier et Kirthichandra, 2001). Gianella (2000) trouve que le taux de chômage a localement un effet double sur la distribution de richesse : les régions ayant un taux de chômage élevé concentrent à la fois un taux de pauvreté élevé, dû à la précarité des personnes sans emploi, et une distribution des salaires relativement plus faible.
En outre Godechot et Gurgand (2000) ont étudié l'impact qu'aurait la prise en compte de certaine préoccupations subjectives sur la distribution des salaires. Le résultat est : lorsqu'on modifie les salaires pour tenir compte des primes implicitement réclamées pour compenser les conditions de travail, la distribution obtenue est plus inégalitaire que celle des salaires perçus. Au contraire, lorsqu'on ajuste les salaires en tenant compte des seules variables socio-démographiques, la distribution des salaires perçus est plus inégalitaires. Les auteurs concluent que les salariés trouveraient juste que la répartition des revenus salariaux dépendent moins du statut et tienne mieux compte des conditions de travail.

### 1.2.2. seuil de pauvreté et RMI

Le revenu minimum d'insertion (RMI) a été instauré par le gouvernement Rocard en 1988 (loi du 30 novembre 1988). Cette mesure complète le dispositif d'aide sociale en France. Elle garantit un minimum vital aux personnes n'étant pas ou plus éligibles aux différentes aides publiques, notamment les chômeurs en fin de droit.

*Tableau 1 : Montant maximum de l'allocation depuis le 1er janvier 2002*

| nombre d'enfants | seul | en couple |
|---|---|---|
| 0 | 405,62 € | 608,43 € |
| 1 | 608,43 € | 730,12 € |
| 2 | 730,12 € | 851,81 € |
| par enfant supplémentaire | + 162,25 € | + 162,25 € |

Le montant de l'allocation dépend de la situation familiale (voir Tableau 1). Le montant est déduit du revenu familial, hors prestations sociales. Le bénéficiaire doit être âgé de plus de 25 ans sauf s'il assume la charge d'un ou de plusieurs enfants ou s'il attend un enfant, et doit s'engager à poursuivre un effort d'insertion. Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté entre l'instauration de la mesure et 2000. Après une légère baisse (le montant des prestations versées au titre du RMI a baissé de 0,3% entre 1999 et 2000 – source DREES), le nombre de RMIstes a augmenté à nouveau en 2001 (source INSEE).

Le débat est ardu entre ceux qui prétendent que le dispositif a un effet désincitatif sur l'offre de travail et ceux qui défendent le droit à toute personne de disposer d'un revenu minimum.

Le RMI n'est toutefois pas une allocation universelle : il n'est pas versé sans contrepartie. Même si le RMI n'est pas prioritairement destiné à pallier les insuffisances du système d'indemnisation du chômage, ses bénéficiaires sont essentiellement des personnes intégrant difficilement le marché de l'emploi, en raison notamment de leur faible qualification professionnelle. Toutefois 26% des RMIstes ont un emploi. Les allocataires du RMI sont à près de 60% des personnes isolées, le plus souvent des hommes. Près d'un quart sont des couples. Le reste est constitué de familles monoparentales. Dans ce dernier cas, la famille est le plus souvent composée d'une mère et de ses enfants (Lhommeau, 2001).
Quelle est l'efficacité de la mesure sur la reprise d'un emploi ? Cohen et Larguèze (2001) distinguent différents types d'allocataires. Selon leur profil, leurs relations et leur isolement, les personnes bénéficiant du RMI s'intègrent plus ou moins facilement sur le marché de l'emploi. Ainsi le système permet à certains jeunes diplômés de se consacrer à la recherche d'un emploi en rapport avec leur formation. A contrario, certaines personnes cumulent les difficultés. Dans ce cas, le soutien financier du RMI ne constitue souvent qu'une faible prestation permettant d'attendre de bénéficier d'un autre minimum social. Rioux (2001a) observe que pour les allocataires qui ont repris un premier emploi, une relative stabilité de l'activité rémunérée est observée. Mais si les trois quarts des allocataires du RMI recherchent un emploi aussi assidûment que les autres chômeurs, cette recherche d'emploi débouche souvent sur un emploi aidé, notamment si l'emploi a été obtenu grâce à l'ANPE (Rioux, 2000). D'après Zoyem (1999), l'effet des contrats d'insertion professionnelle sur la sortie du RMI est très mitigé : ils favorisent les sorties vers les CES mais ne modifient pas sensiblement les probabilités de transition vers les emplois ordinaires. Toutefois les résultats pessimistes de Zoyem peuvent en partie s'expliquer par le fait que son étude porte sur une période (1996-1997) de faible croissance économique en France. Afsa (1999), utilisant les mêmes données que Zoyem, précise qu'un tiers des allocataires du RMI sont sorti du dispositif au bout de six mois et la moitié au bout d'un an et demi. Plus de 60% de ces sorties sont réalisées grâce à l'emploi. Contrairement à d'autres études, Granier et Joutard (2002) trouvent que le dispositif n'a aucun effet désincitatif sur le retour à l'emploi parmi les allocataires du RMI. Les auteurs précisent que cette contradiction ne peut être qu'apparente. En effet, il est pour eux envisageable que le dispositif RMI décinsite à la participation au marché du travail sans pour autant freiner le retour à l'emploi des allocataires ayant conservé un comportement de recherche actif sur le marché du travail. Ces résultats sont corroborés par le fait que seul le retour à l'emploi des familles monoparentales semble être affecté significativement et négativement par la perception d'une allocation.
Selon Rioux (2001b), le salaire de réserve des personnes au chômage RMI est plus faible que celui des autres chômeurs, cela d'autant plus que la durée de chômage est longue. Quel est alors le gain d'un retour à l'emploi ? Malgré la faiblesse des salaires, les gains financiers d'un retour à l'emploi sont réels. Gurgand et Margolis (2001) estiment que près de 90% des bénéficiaires du RMI verraient leur revenu de long terme augmenter s'ils acceptaient une activité salariée. Pour cela, les auteurs admettent que les allocataires ont une structure de salaire potentiellement identique à celle de l'ensemble des salariés avec des même caractéristiques. Hagneré et Trannoy (2001) intègrent en sus dans leur étude les effets d'autres mesures (telles la prime pour l'emploi, la réforme des aides au logement, le calcul de la taxe d'habitation, etc.) et se placent ainsi dans une perspective dynamique. Ils trouvent que le gain du retour à l'emploi est élevé à court terme (un an) mais s'estompe au-delà. Bourguignon (2001) se place dans le cadre théorique d'un modèle de redistribution optimale. Il trouve que le revenu minimum à garantir aux personnes dont la productivité est la plus faible et la façon dont celui-ci se modifie avec l'activité sont alors fonction avant tout de la volonté redistributive de la société et de son aversion envers l'inégalité. En intégrant une perspective dynamique, ce n'est plus le travail en tant que tel qui devrait être encouragé mais également l'activité de formation.

### 1.2.3 assurance chômage : cotisations et indemnisations

L'assurance chômage a été rendue obligatoire par ordonnance le 07 janvier 1959 après l'accord patronat/syndicat créant un régime d'assurance chômage le 31 décembre 1958. Les indemnisations, généreuses lors de la mise ne place du système, ont été progressivement abaissées face à la montée du chômage, notamment à partir de 1982. Pour autant le travailleur français demeure relativement bien protégé. La nouvelle convention UNEDIC (2001) remplace avantageusement la précédente, datant de 1997, en supprimant la dégressivité de l'indemnisation.

*Tableau 2 : Durée d'indemnisation du chômage[6] (convention UNEDIC 2001)*

<table>
<tr><td rowspan="2">âge</td><td colspan="5">X / Y : durée X de cotisation au cours des Y derniers mois</td></tr>
<tr><td>4 / 18</td><td>6 / 12</td><td>8 / 12</td><td>14 / 24</td><td>27 / 36</td></tr>
<tr><td>< 50 ans</td><td rowspan="3">4 mois</td><td rowspan="3">7 mois</td><td>15 mois</td><td colspan="2">30 mois</td></tr>
<tr><td>50-54 ans</td><td rowspan="2">21 mois</td><td rowspan="2">45 mois</td><td>45 mois</td></tr>
<tr><td>≥ 55 ans</td><td>60 mois</td></tr>
</table>

*Tableau 3 : Montant de l'indemnisation du chômage (convention UNEDIC 2001)*

| salaire mensuel brut [a] | allocation brute journalière [b] | retenues sociales [c] |
|---|---|---|
| < 969,60 € | 75% du salaire | |
| ≥ 969,60 € et < 1061,88 € | 24,24 € | |
| ≥ 1061,88 € et < 1754,12 € | 40,4% du salaire brut [a] + 9,94 € | 1,20% de l'ancien salaire [d] |
| ≥ 1754,12 € et < 9408,00 € | 57,4% du salaire brut [a] | 8,46% de l'allocation [e] |

[a] : soumis aux contributions de l'ASSEDIC.

[b] : l'allocation est journalière. Etant payée chaque mois, cette allocation est multipliée par le nombre de jours du mois.

[c] : pour les allocataires relevant du régime local Alsace-Moselle, et percevant une allocation supérieure au SMIC, une retenue sociale de 1,50% s'ajoute à celles indiquées dans le tableau.

[d] : retraite complémentaire. L'allocation nette journalière doit être au moins de 24,24 €.

[e] : CSG + RDS + retraite complémentaire. L'allocation journalière nette doit être au moins égale au SMIC (38 € au 01.07.2002).

L'allocation unique dégressive a été mise en place en 1992. Cette prestation, créée dans un contexte de déséquilibre financier de l'UNEDIC, instaure une dégressivité systématique des indemnités de chômage dans le temps et diminue, dans un certain nombre de cas, les durées et les montants de l'indemnisation. Daniel et Bassot (1999) comparent les différents systèmes d'indemnisation du chômage qu'a connu la France entre 1979 et 1997 et leurs effets sur le marché de l'emploi. Ils concluent que les très importantes baisses de droits à indemnisation qu'ont connu certaines catégories de demandeurs d'emploi ne se sont pas traduites par des retours massifs à l'emploi, mais plutôt par une incitation au cumul de contrats et d'activité faiblement rémunérés, par un développement également important d'emplois de courte durée

[6] L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée sans dégressivité durant toute la durée des droits. Avant le 1er juillet 2001, les chômeurs percevaient l'allocation unique dégressive (AUD). La dégressivité entraînait une baisse des allocations de 8 %, 15 % ou 17 % tous les 6 mois selon les cas.

destinés à assurer un minimum de revenu dans un contexte de dégradation marquée des indemnisations. Au contraire Dormant et al. (2001) estiment que la dégressivité mise en oeuvre de 1992 à 1996, aurait ralenti le retour à l'emploi. Toutefois la durée du chômage, la perspective de ne plus être indemnisé ainsi que la dégressivité de l'indemnisation incite les personnes indemnisées à accepter un travail plus faiblement rémunéré. Cependant cette baisse du salaire de réserve semble limitée : l'effet de l'ancienneté au chômage sur le salaire de réserve ne distingue pas sensiblement les chômeurs qui trouvent un emploi de ceux qui restent au chômage (Rioux, 2001b). Par contre l'écart relatif entre revenu d'emploi et revenu de remplacement varie fortement avec l'âge : le revenu de chômage ne représente qu'un quart des revenus d'emploi chez les moins de 25 ans, mais plus des deux tiers chez les plus de 50 ans. Breuil-Genier (2001) précise que le niveau moyen des écarts de revenu peut être très sensible à la manière dont ils sont définis ou estimés.
Cases (1997) rappelle que l'existence d'un système d'indemnisation du chômage a, par définition, un effet désincitatif sur le reprise d'un emploi puisque celui-ci permet justement au chômeur une plus longue recherche d'un nouvel emploi. Dans son étude, l'auteur conclut que l'impact d'un dispositif généreux d'indemnisation est relativement limité, sauf peut-être pour les personnes les moins productives : le chômage est essentiellement dû à des déséquilibres macroéconomiques du marché du travail. Ceci semble en partie corroboré par une étude de Cohen et Dupas (2000). Ces derniers mettent en évidence que pour environ 80% de la population masculine, l'expérience du chômage sera relativement brève aux État-Unis comme en France, malgré un dispositif d'indemnisation très différent entre les deux pays. Pourtant pour le reste de la population, la durée du chômage est sensiblement plus élevée en France qu'aux États-Unis. Il faut toutefois préciser que la flexibilité du marché du travail est plus élevée outre-Atlantique : la probabilité de perdre son emploi est plus grande également.
Toutefois il semble que la pratique d'une activité réduite pendant la période de chômage permet une meilleure réinsertion sur le marché de l'emploi (Granier et Joutard, 1999). Letrait (2002) montre que l'emploi du temps des chômeurs dépend fortement des caractéristiques socio-démographiques. Notamment les femmes ayant des enfants consacrent moins de temps à la recherche d'un nouvel emploi que les femmes sans enfants ou les hommes.
Par ailleurs Laffargue et Thibault (2000) montrent qu'une réforme du système d'indemnisation a non seulement un impact sur le niveau de vie du chômeur, mais également sur l'équilibre sur le marché du travail et sur le prix du travail. Ainsi les auteurs estiment que du fait de la détérioration relative des perspectives des chômeurs par rapport à celles des employés, le coût réel du travail aurait diminué de 4,5% depuis 1980, en tenant compte des réformes de l'assurance chômage entre 1980 et 1984.

### 1.2.4 licenciement (individuel, collectif, personnel, économique)

Le code du Travail distingue deux types de licenciement :
- le licenciement pour motif personnel, qui est individuel,
- le licenciement économique, qui peut être individuel ou collectif.

Dans le premier cas, le salarié peut être licencié pour motif disciplinaire. C'est-à-dire le salarié commet une faute grave ou lourde. La faute grave est celle qui cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle entraîne le départ immédiat du salarié sans indemnité compensatrice de préavis ni indemnité de licenciement légale. La faute lourde quant à elle, est définie par la jurisprudence comme celle révélant une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Elle prive le salarié, non seulement des indemnités supprimées en cas de faute grave, mais aussi de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période de référence en cours.

En revanche, le salarié conserve intacts ses droits à participation, intéressement et allocations de chômage. Par ailleurs, la faute grave comme la faute lourde ne dispensent pas l'employeur de respecter la procédure préalable de licenciement.
Le licenciement individuel est également possible pour des motifs non disciplinaires : inaptitude professionnelle, perte de confiance, refus d'une modification substantielle de votre contrat de travail, par exemple.
Dans tous les cas, le licenciement individuel doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. Une cause réelle et sérieuse est celle qui existe réellement dans les faits, est précise et vérifiable et est suffisamment importante pour justifier la rupture de la relation de travail. L'employeur doit également respecter le processus de licenciement, c'est-à-dire il doit organiser un entretien préalable de licenciement (la présence de l'employé n'est pas obligatoire : il peut être représenté), puis l'employeur doit notifier par écrit le licenciement à son employé. En cas de litige sur le motif de son licenciement, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes. De plus l'employeur doit respecter le préavis de licenciement d'une durée dépendant de l'ancienneté du salarié. Le préavis de licenciement est la période s'écoulant entre la notification de licenciement et votre départ. Le salarié continue à travailler dans l'entreprise et à percevoir un salaire.
Les malades, les handicapés et les femmes enceintes disposent de droits particuliers qui les protègent notamment durant la période de leur absence, sauf s'il est prouvé que la faute commise n'a aucun lien avec leur état.
En outre, la rupture du contrat de travail d'un salarié âgé d'au moins 50 ans pouvant bénéficier de l'aide au retour à l'emploi de l'assurance chômage entraîne, pour l'employeur, le versement d'une contribution à l'État. Son montant varie en fonction de la taille de l'entreprise et de l'âge du salarié à la date de la fin du contrat de travail (contribution Delalande). Toutefois cette contribution n'est pas due dans un certain nombre de cas, notamment si le salarié est licencié pour faute ou pour inaptitude physique.

Le deuxième type de licenciement est le licenciement économique. C'est un licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié. Il doit résulter d'une suppression ou transformation d'emploi ou du refus d'une modification substantielle du contrat de travail par le salarié. Il doit être notamment lié à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Le processus de licenciement dépend du nombre de salariés licenciés et de la taille de l'entreprise.
Dans tous les cas, la décision de licenciement doit être motivée. Les salariés ou leur représentants sont obligatoirement invités à une convocation pour laquelle doit leur être notifié au préalable :
- les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement,
- le nombre de salariés employés,
- le nombre des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées.
- le calendrier prévisionnel des licenciements.

La protection de l'employé mène à un plus faible dynamisme du marché de l'emploi. Aux États-Unis, à la fois la durée du chômage est plus faible et la probabilité de perte d'emploi est plus forte (Cohen et Dupas, 2000). Toutefois, en Espagne, le marché du travail est jugé plus flexible malgré un taux de chômage plus élevé et une législation sur le licenciement plus restrictive (Saint-Paul, 2000).
Margolis (2002) montre que la durée de la période passée sans emploi à la suite d'un licenciement collectif due à la fermeture de l'entreprise est moins élevée que si l'employé est licencié pour une autre raison. Les femmes et les travailleurs âgés retrouvent un emploi plus difficilement, mais l'avantage demeure pour ceux ayant perdu leur emploi à cause de la fermeture de leur entreprise.

En outre Cahuc et Postel-Vinay (2001) estiment que les salariés ont une préférence pour un marché de l'emploi non régulé si les profits des entreprises sont partagés avec les employés. Au contraire la régulation et le recours éventuel au CDD sont préférés si la part des profits reversée aux employés est nulle.

### 1.2.5 les « emploi-jeunes »

Le chômage des jeunes est environ trois plus élevé que celui du reste de la population en France. Les autorités publiques ont mis en place différentes mesures en faveur de l'emploi des jeunes afin de juguler ce problème, sans pour autant le régler. Les emplois jeunes ont été créés par le gouvernement Jospin, en complément ou en remplacement des mesures précédentes. Cette nouvelle mesure est destinée aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi et ceux entre 26 et 30 ans étant handicapés ou non indemnisables au titre de l'assurance chômage. Les activités développées sans le cadre du programme doivent présenter deux qualités : revêtir un « caractère d'utilité sociale » et répondre à « des besoins émergents et non satisfaits ». Les employeurs concernés sont :

- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, mutuelles, comités d'entreprise, sociétés de HLM, de transports en commun, organismes de sécurité sociale…),
- les structures du secteur public, à savoir les collectivités territoriales (communes, groupements de communes, départements…) et les établissements ou entreprises publics (lycées, collèges, hôpitaux, SNCF, La Poste, la RATP…). L'État ne peut être directement l'employeur sauf dans le cas particulier des adjoints de sécurité embauchés par la Police nationale et des agents de justice.

Pour faciliter la création de poste, les employeurs bénéficient d'une aide de l'État pendant 5 ans, qui peut, à certaines conditions, être portée à 8 ans. L'aide se monte à 15.924,55 € par an et par employé (depuis le 1er juillet 2002).

Au total, sur la période 1997-1999, le nombre de jeunes en emploi aidé a augmenté de 200.000 avant de se stabiliser à 1,1 million (Minni, 2002). Brodaty (2002) montre, certes sur des programmes et des données plus anciennes, que l'efficacité des programmes dépend de leur contenu de formation. Plus celui-ci est important, plus le programme semble efficace. En outre, en tenant compte de l'auto-sélection, les programmes à fort contenu de formation semblent plus efficace pour les jeunes chômeurs les mieux formés. Au contraire les jeunes les plus en difficulté semblent obtenir de meilleurs résultats en s'engageant dans des programmes à plus faible contenu de formation. Ces résultats d'estimation sont obtenus en tenant compte de différentes formes d'hétérogénéité.

### 1.2.6 les « working-poor »

Un « working poor » ou « actif pauvre » est une personne active, occupée ou non pendant plus de six mois, qui appartient à un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Le nombre d'actifs pauvres est très variable selon la définition du seuil de pauvreté et de la prise en compte du taux d'activité. Lagarenne et Legendre (2000) estiment qu'il y avait environ 1.300.000 « travailleurs pauvres » en France en 1996, si le seuil de pauvreté correspond à 50% du revenu médian. Si le seuil de pauvreté est augmenté à 60% du revenu médian, le nombre de travailleurs pauvres est 2.400.000. Zoyem (2001) montre que le nombre de pauvres varie considérablement selon que l'on prend en compte le revenu instantané ou le revenu annuel.

En dehors d'éventuels épisodes de chômage, la caractère temporaire ou instable de l'emploi, le temps partiel, l'absence de qualification, le fait de débuter sa vie professionnelle constituent autant de facteurs individuels tendant à augmenter le risque de pauvreté. À ces facteurs individuels s'ajoutent ceux résultant des caractéristiques du ménage d'appartenance : la taille du ménage et le nombre de ses membres contribuant à ses ressources par leur apport personnel.
Les travailleurs pauvres sont en majorité des hommes (60%) et constituent environ 6% de l'effectif salarié (Lagarenne et Legendre, 1996). Aux travailleurs pauvres, on doit ajouter toutes les personnes vivant dans leur foyer. Ainsi 830.000 enfants vivent dans un foyer de travailleur pauvre. Environ les deux tiers des travailleurs pauvres étaient en emploi les 12 mois de l'année de l'enquête (1996), le plus souvent en tant qu'indépendant.
Breuil-Genier et al. précisent que sur un horizon de trois ans (1994-1997), le profil des travailleurs pauvres est relativement stable. Toutefois cette apparente stabilité cache une grande hétérogénéité quant aux caractéristiques es personnes concernées : quatre sur dix sont toujours en emploi lors des quatre années observées alors qu'une sur dix ne l'est jamais.

## 1.3 Evolution dans le domaine social et familial

Les dépenses sociales françaises sont proches de la moyenne européenne en terme de pourcentage du produit intérieur brut. En 1999, elles représentaient 30,8% de la richesse produite. Globalement, ce sont les pays les plus riches qui consacrent la part de leur revenu la plus importante à la protection sociale. Les écarts se sont toutefois réduits entre les pays membres depuis 1980. A noter que l'intégration de l'ex République Démocratique Allemande dans l'Union Européenne en 1990 a fait augmenter de quasiment un point la part dépense moyenne de protection sociale de l'UE. Cette part est relativement variable dans le temps et selon le pays considéré. Notamment le quotient augmente en période de récession économique, les pays devant subvenir aux besoins des chômeurs. Le ratio a également été plus stable dans les pays ayant tenté de maîtriser leurs dépenses sociales (les Pays-Bas) ou ayant réformé leur système dans un sens moins généreux (le Royaume-Uni). Les recettes de la protection sociale sont assurées en France en majorité (71,2% en 1994) par les cotisations au titre du travail salarié, contrairement au Danemark, par exemple, où l'essentiel des recettes provient de la contribution publique (Bento et Bianconi, 1997).
Il est intéressant de noter que L'Horty et Rugani (2000) ne trouvent pas de relations significatives entre les performances macroéconomique des différents pays européens et la carte sociale de l'Europe pendant les années 1990. Les deux ensembles d'indicateurs, économique et social, s'avèrent nettement dissociés selon les auteurs de l'étude. Ceci contredirait l'hypothèse libérale selon laquelle une trop grande protection sociale étouffe l'économie. Il est vrai qu'aussi bien le Danemark et les Pays-Bas ont réussi à développer une économie performante et maintenir leur dispositif social pendant la dernière décennie (Jean, 2000 pour les Pays-Bas).
Dans cette sous-section, sont présentés essentiellement les dispositifs sociaux liés directement à l'emploi.

### 1.3.1 SMIC

Le SMIC est le salaire de référence en dessous duquel aucun salarié – hormis les VRP dont l'activité échappe à un horaire précis – ne peut être payé, même si le minimum fixé par la convention collective est inférieur à celui-ci. Le SMIC a été instauré en 1970 en

remplacement du SMIG, créé en 1950. Indexé sur l'indice des prix à la consommation, le SMIC est augmenté tous les 1er juillet suivant un taux fixé par décret. Le gouvernement peut accorder une augmentation du salaire minimum supérieure à l'inflation.

*Graphe 5 : Évolution du SMIC et de l'inflation*

Comme l'indique le Graphe 5, les principaux coups de pouce au SMIC ont été donnés par le gouvernement Maurois, notamment en 1981 (5%). En 1999, le gouvernement Jospin a décidé d'augmenter le SMIC de 4%. Le SMIC est déterminé sur une base horaire. La forte hausse du salaire minimum en 1982 est due à la baisse du temps légal de travail (de 40 à 39 heures hebdomadaires) et à la volonté des autorités publiques de maintenir le SMIC mensuel équivalent à un niveau identique. Le passage progressif aux 35 heures en 2000 et 2002 a introduit une discrépance parmi les rémunérations au SMIC. Pour autant la loi Aubry II vise à assurer aux salariés payés au SMIC le maintien et la progression de leur pouvoir d'achat nonobstant leur passage aux 35 heures. Le gouvernement Raffarin a annoncé le rétablissement d'un SMIC unique par alignement sur le plus élevé (cf. §2.1.3).

L'existence d'un salaire minimum aussi élevé et fixé par décret est unique au monde. La plupart des pays soit ne disposent pas de législation en la matière, soit le salaire minimum est négocié entre le patronat et les organisations syndicales des employés (sous l'égide du gouvernement). Ces négociations se font en général par branches, voire par entreprises. Au contraire, en France, le SMIC est identique pour tout salarié. Il existe toutefois quelques exceptions pour la restauration et le commerce notamment.

Demailly et Le Minez (1999) indiquent que le nombre d'employé au SMIC est passé de 7% à 5% de la population salariée entre 1976 et 1996. Toutefois cette baisse cache une forte hausse au début des années 1980. Les substantielles revalorisations du SMIC au début de cette décennie ont eu des répercussions pendant plusieurs années. À partir de 1994, la proportion de personnes employées à bas salaire semble à nouveau augmenter. Ceci est peut être dû d'une part à la hausse du temps partiel et d'autre part aux mesures incitatives destinées à réduire le coût sur les bas salaires (INSEE, 2002).

### 1.3.2 allocations redistributives

Au début du 20è siècle, la France avait une législation sociale très en retard par rapport à d'autres pays, notamment le Royaume-Uni et l'Allemagne. Par exemple le congé maternité ne fut introduit qu'en 1908 en France. Le Front populaire (1936) puis les mesures prise pendant l'après-guerre ont notablement amélioré les dispositifs de solidarité.
Actuellement, les allocations redistributives sont essentiellement de trois types en France : les aides sociales, les aides au logement et les aides familiales. Les aides sociales sont relativement généreuses en France, y compris en comparaison des standards européens. Elles se composent pour l'essentiel de l'allocation chômage et du RMI (cf. §1.2.2 et §1.2.3).

Les aides au logement sont conditionnelles aux ressources, à la taille (enfants et personnes à charge), au statut (couple marié, concubins, célibataire, etc.) et au lieu de résidence de la famille ainsi qu'à la nature (propriétaire ou locataire) et au mode de financement du logement.[7] L'État apporte un soutien financier pour le paiement des loyers ou pour le remboursement des dettes contractées afin de devenir propriétaire d'un logement principal,

[7] cf. http://vosdroits.service-public.fr/ARBO/150603-NXLOG112.html

des familles disposant de ressources modérées. Cette aide a trois composantes non cumulatives :

- l'APL : est accordée à tout type de personnes. Les bénéficiaires sont toutefois soumis à certaines conditions,
- l'ALF : s'adresse prioritairement aux familles et aux jeunes couples,
- l'ALS : destinée aux personnes ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de l'allocation de logement familiale ou de l'aide personnalisée au logement.

Il existe en outre deux types d'aides au logement indirectes :

- les HLM : les offices HLM sont un organisme public dépendant des départements. Ceux-ci sont chargés de la gestion et de l'attribution des logements HLM. Les bénéficiaires sont soumis à des conditions de ressources. Ceux dépassant un certain plafond de ressources (dépendant de la zone géographique : Paris, Ile-de-France (hors Paris) et autres régions) subissent une majoration de loyer. Les critères d'attribution tiennent également compte de la taille de la famille et de la proximité de lieu de travail,
- afin d'encourager l'accession à la propriété, l'État a mis en place des mesures incitatives, tel le prêt à taux zéro ou les prêts à taux réduits accordés par les entreprises ou certains organismes publics et accorde des déductions fiscales favorables à l'investissement immobilier propre.

Des aides au logement spéciales sont proposées aux personnes démunies et aux handicapés.

Le montant mensuel des allocations familiales est le suivant quelles que soient les ressources du ménage (au 01 janvier 2002):

- 2 enfants: 108,85 €,
- par enfant supplémentaire : 139,47 €.

*Tableau 4 : prestations familiales complémentaires (01 janvier 2002)*

| Prestation | Montant mensuel | Condition |
|---|---|---|
| APJE | 157,09 € | - sous condition de ressources<br>- versé à partir du 3è mois de grossesse jusqu'au 3è mois de l'enfant |
| APE | 487,40 € | - interruption de l'activité professionnelle<br>- avoir au moins 2 enfants à charge<br>- versée jusqu'au 3è anniversaire de l'enfant pour laquelle elle est demandée<br>- versée pendant 2 mois après le reprise de l'activité professionnelle si l'enfant a entre 18 et 30 mois. |
| API | 1 enfant : 683,75 €<br>+ 170,94 € par enf. | - sous condition de ressources<br>- jusqu'au 3è anniversaire de l'enfant le plus jeune |
| ASF | 76,54 €<br>102,05 € | un parent décédé<br>les deux parents décédés<br>- versée jusqu'au 20è anniversaire de l'orphelin<br>- l'ASF peut être également versée en cas d'abandon, de divorce ou de séparation |
| Comp. familial | 142,39 € | - sous condition de ressources<br>- au moins 3 enfants de moins de 21 ans ne disposant pas de revenu prof. supérieur à 55% du SMIC |
| ARS | 249,07 € par enf. | - montant annuel<br>- sous condition de ressources<br>- versée pour chaque enfant non salarié jusqu'à l'année de ses 18 ans lors de la rentrée scolaire |

N.B.: Les montant ou les durées de versement sont majorés en cas de naissance multiple.
Le montant de l'APE est minoré si le parent était employé à temps partiel.
L'API est de 512,81 € pour une femme enceinte seule.
Les différentes prestations familiales sont soumis à la CRDS (0,5% du montant).

Les parents bénéficient de l'allocation familiale si l'enfant a moins de 20 ans et s'il ne dispose pas de revenus professionnels supérieurs à 55% du SMIC. A cela s'ajoutent éventuellement différentes prestations complémentaires (cf. Tableau 4).
Par ailleurs, la femme enceinte est protégée pendant les 6 (resp. 8) semaines précédant et 10 (resp. 18) semaines suivant la date présumée de l'accouchement des deux premiers enfants (resp. à partir du troisième enfant). Le congé maternité est indemnisé. La salariée peut ne pas prendre l'intégralité de son congé, mais il lui est interdit de travailler pendant une période totale de huit semaines : deux semaines avant l'accouchement et six semaines après. A la fin du congé, la salariée retrouve son emploi ou un emploi équivalent. Toutefois si elle est employée en contrat à durée déterminée, le congé maternité n'a pas eu pour effet de repousser la date d'échéance du contrat qui prend fin à la date prévue.
En outre le salarié peut exercer le droit au congé parental. Ce dernier n'est pas une activité rémunérée ni par l'employeur, ni par l'État ou un organisme public (au contraire de l'Allemagne). Toutefois sous certaines conditions, le parent peut bénéficier de l'APE (cf. Tableau 4). Le congé a une durée initiale d'un an maximum. Il peut ensuite être renouvelé deux fois pour prendre fin au plus tard à la date du 3ème anniversaire de l'enfant. Pendant la période de congé parental, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne peut prendre un autre emploi (seule l'activité professionnelle d'assistant maternel est possible). Il peut par contre suivre une formation professionnelle. A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.
Outre les différentes allocations décrites dans le Tableau 4, les familles les plus défavorisées peuvent bénéficier d'un soutien social, familial et médical assuré pas l'Assistance publique. A l'opposé, le système d'imposition des revenus (taxation jointe avec quotient familial) permet aux familles nombreuses aisées de bénéficier d'importantes réductions d'impôts. Ce système assure une certaine équité horizontale au sein des différentes strates de la population (cf. par exemple Sterdyniak, 1992).
Le dispositif des prestations familiales est complété par l'aide à la garde d'enfant (cf. §1.3.3)

Parmi les aides sociales, les allocations logement ont un rôle important dans la progressivité des transferts (Laroque et Salanié, 1999). Toutefois Afsa (2001) estime que l'aide au logement n'a pas d'effet désincitatif sur la reprise d'emploi. L'auteur explique cette apparente contradiction par le fait d'une part que la variable déterminante de retour à l'emploi n'est pas le montant de l'aide mais le reste de charge de loyer à payer (l'aide au logement ne recouvre pas le loyer) et d'autre part, la personne peut cumuler à court terme le revenu d'activité et les aides sociales. L'étude de Afsa ne porte pas sur le moyen ou le long terme.

### 1.3.3 dispositions pour les parents actifs

Les mesures prises en faveur des femmes, initiées surtout sous le gouvernement Barre (lois Veil) ont été considérablement développées par les dispositifs Roudy (gouvernement Maurrois, lois d'égalité des chances). Cette politique a accompagné l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail depuis 1970.
Pourtant, de même que les pays scandinaves, la France a conservé un taux de natalité élevé, en comparaison des standards européens : 2,2 enfants par femme en 2001 (cf. §1.1.11). Cette

spécificité est souvent mise en relation avec la politique familiale conduite en France (cf. par exemple Del Boca, 2001).
D'une part, les enfants sont accueillis très jeunes (souvent à partir de deux ans) dans une structure scolaire. De plus les horaires des écoles maternelles garantissent aux parents la garde de leurs enfants durant la journée, jusqu'à 16 heures en général.
D'autre part, il existe une série de mesures d'aide à la garde d'enfant. Les principales dispositions sont :

- allocation de garde d'enfant à domicile : elle s'adresse aux familles dans lesquelles tous les parents exercent une activité professionnelle suffisante et au sein de laquelle il y a au moins un enfant de moins de trois ans. Elle est destinée à compenser le montant des charges sociales dues au titre de l'emploi de la personne gardant les enfants au domicile (assurances sociales, assurance accidents du travail, allocations familiales, retraite complémentaire, assurance chômage, CSG et CRDS). Le montant de l'allocation est limitée à 50 % des cotisations versées dans la limite de 1.032 € par trimestre, si le revenu net catégoriel annuel de 2001 est supérieur ou égal à 34.744 €, à 75 % des cotisations versées dans la limite de 1.548 € par trimestre, si votre revenu net catégoriel annuel de 2001 est inférieur à 34.744 €,
- aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée : l'aide est accordée si les parents font garder au moins un enfant de moins de 6 ans, s'ils le confient à une assistante maternelle agréée par le département, et si la rémunération qu'ils versent n'excède pas, par enfant et par jour de garde, cinq fois la valeur du SMIC. Cette aide est destinée à couvrir le montant des cotisations patronales et salariales dues pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée : cotisation de sécurité sociale, d'ASSEDIC, d'IRCEM, CSG. Elle est accordée sans condition de ressources et est exonérée d'impôt,
- aide à la reprise d'activité des femmes : l'ARAF peut être attribuée si la femme retrouve un emploi (CDI ou CDD d'au moins deux mois) dont la rémunération ne dépasse pas 1.295,82 € brut mensuel, si elle entre en formation d'au moins 40 h, conventionnée, subventionnée ou agréée par l'État, la Région ou le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille. La femme peut également en bénéficier si elle n'occupe pas d'emploi salarié. Son montant est de 305 € si tous les enfants sont scolarisés ou de 460 € si un enfant au moins n'est pas scolarisé. Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'aide sera versée au prorata, sur une base de 35 heures. Elle ne peut être versée qu'une seule fois pour une durée de 12 mois.

D'un point de vue descriptif, les pays ayant une politique familiale peu développée (pays méditerranéens) ou conservatrice (l'Allemagne par exemple) ont en général un taux de natalité faible, souvent accompagné d'un taux d'activité féminin peu élevé. Cette constatation ne peut certainement pas s'expliquer uniquement par des arguments sociétaux.

### 1.3.4 invalidité et handicap

Des aides spécifiques sont distribuées aux personnes souffrant de handicap ou étant en incapacité de travail. Les dispositions concernent d'une part les handicapés / inaptes au travail et d'autre part leur entourage au cas où une attention particulière doit leur être apportée.

Les assurés invalides sont classés en trois catégories :

- 1ère catégorie : personnes invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- 2ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque,

- 3ème catégorie : invalides, membres de la 2ème catégorie et, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La pension d'invalidité est calculée sur la base d'une rémunération moyenne qui prend en compte les dix meilleures années de salaire. Notamment, les invalides de première catégorie perçoivent une pension égale à 30% de la moyenne des salaires des 10 meilleures années. Cette pension se cumule avec le revenu de l'activité professionnelle. Ils doivent également justifier d'un contingent d'heures travaillées suffisant (800 heures travaillées les 12 derniers mois) ou de cotisations suffisantes. Le montant mensuel minimal est 228,94 €. Le montant mensuel maximal est 705,60 €.

Le montant maximum de l'aide aux adultes handicapés est de 569,38 €. Cette allocation est soumise à condition de ressources propres et du conjoint. Les personnes handicapées peuvent bénéficier de prestations supplémentaires selon leur degré d'inaptitude et leurs ressources ou celles de leur famille.

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur occupant 20 salariés ou plus à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif salarié ou à défaut de contribuer à leur insertion professionnelle selon d'autres modalités. Cette obligation d'emploi concerne aussi la fonction publique, sous certaines conditions. Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes gravement handicapées, l'organisme public chargé des handicapés peut, à la demande de l'employeur et après avis de l'inspection du travail, décider d'une diminution de salaire par rapport à celui d'un travailleur valide accomplissant la même tâche (loi du 30 juin 1975 pour le principe général de la rémunération des handicapés dans les entreprises). Toutefois l'intégration des handicapés dans le milieu professionnelle est difficile. Les entreprises respectent peu les quotas légaux.

Différents dispositifs facilitent à des adultes de s'occuper d'une personne handicapée dont il ont la charge. Notamment :

- l'allocation de présence parentale : permet de compenser (partiellement) la perte de revenus résultant de l'arrêt partiel ou complet de l'activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant handicapé,
- l'allocation d'éducation spéciale : versée afin de compenser le surcoût d l'éducation d'un enfant handicapé,
- le quotient familial est augmenté d'une demi-part supplémentaire en cas de prise en charge d'une personne handicapée.

### 1.3.5 retraite

L'âge légal de la retraite est fixé à 60 ans depuis 1981 (loi du 23 décembre 1981). Cette limite d'âge ne constitue pas une obligation mais un droit, y compris pour les salariés. Le système de retraite est différents selon que la personne est :

- salariée : le taux de reversement à taux plein de la retraite de base est de 50% calculée sur la base des salaires annuels sur lesquels le salarié a cotisé depuis 1948. La moyenne des meilleures années est établie. Le nombre d'années de cotisation prises en compte pour la revalorisation moyenne dépend de l'année de naissance du salarié. Il est de 10 ans pour ceux nés avant 1934. Il augmente d'un an par année de naissance. A partir de 2008, la moyenne sera établie sur la base des 25 meilleures années. Afin de bénéficier du taux plein de reversement, le salarié doit justifier entre 150 trimestres d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes, tous régimes confondus pour ceux nés avant 1934 et 160 trimestres pour ceux nés à partir de 1943. Le salarié bénéficie également d'une

retraite à taux plein à partir de 60 ans s'il a été déclaré inapte au travail, s'il est ancien combattant, prisonnier de guerre, déporté et interné politique ou de la résistance. La procédure s'applique aussi pour mère de famille ouvrière justifiant de trente années d'assurance, ayant élevé au moins trois enfants. Le nombre de trimestres de cotisation est majoré de 6 par enfant pour la mère. Si le salarié ne satisfait pas ces conditions, il peut bénéficier d'une retraite à taux réduit entre 60 et 65 ans. Après 65 ans, le montant de la retraite est 50% du salaire moyen calculé sur les meilleures années multiplié par un facteur proportionnel à la durée de cotisation. Ce facteur vaut 1 si le salarié a cotisé davantage de 150 trimestres à l'assurance vieillesse. Il est en principe interdit de cumuler pension de retraite et activité rémunérée. Le montant annuel de la pension est plafonné à 14.112 €. Outre la retraite de base, le salarié bénéficie d'une retraite complémentaire Depuis le 29 décembre 1972, tout salarié doit obligatoirement être affilié et cotiser à une institution de retraite complémentaire. Un système identique s'applique aux agents non titulaires de la fonction publique. A noter que les salariés cadres bénéficient de dispositifs particuliers,

- fonctionnaire titulaire : les fonctionnaires titulaires ne relèvent pas du régime général des salariés mais d'un régime spécial : le code des pensions civiles et militaires. La retraite peut être demandée à partir de l'âge de 55 ans (selon la catégorie, cet âge est reculé à 60 ans). Pour cela l'agent doit avoir cotisé au minimum pendant 15 ans dans le régime spécial. Le montant de la pension d'un fonctionnaire titulaire est égal au traitement hors primes correspondant à l'indice majoré (dépendant de son grade et échelon) que l'agent a atteint au moment de sa retraite, multiplié par un pourcentage. Ce pourcentage est égal au total de des annuités multipliées par deux. Ainsi pour bénéficier d'un taux de réversion maximum, c'est-à-dire 75%, l'agent doit justifier au moins 37,5 annuités. Un système identique s'applique aux salariés cotisant dans des régimes de retraite spéciaux, essentiellement les salariés d'entreprise publiques,
- non salariée : les professions non salariées cotisent dans des caisses de retraite différentes et distinctes selon l'activité. Pour les artisans, les commerçants et les industriels, le système d'accès à la retraite est semblable au cas salarié, depuis 1972. Toutefois cette catégorie peut continuer à exercer son activité sans restrictions, dépassé l'âge de 65 ans. Dans ce cas, l'artisan, commerçant ou industriel ne peut pas percevoir de pension de retraite. Les exploitants agricoles peuvent bénéficier d'une retraite à partir de 65 ans s'ils justifient une année d'assurance ayant donné lieu au versement de cotisations depuis le 1er juillet 1952, ou une année d'activité exercée avant cette date sans cotisations. L'exploitant agricole peut percevoir une retraite dès 60 ans sans coefficient de minoration si sa durée d'activité est supérieure à 37,5 ans, tous régimes confondus, ou s'il est un ancien combattant ou prisonnier de guerre, déporté ou interné politique ou de la résistance, ou inapte au travail. Si la durée d'activité est inférieure à 37,5 ans, et que la situation de l'exploitant agricole ne correspond pas aux cas décrits ci-dessus, sa pension sera calculée avec un coefficient de minoration. Pour bénéficier de la retraite, l'exploitant agricole doit en principe cesser son activité. Toutefois, il lui est permis de conserver l'exploitation d'au plus 20% de la surface minimum d'installation. Les profession libérales, quant à elles, peuvent accéder à la retraite en général à partir de 65 ans. La poursuite de l'activité professionnelle est autorisée au-delà de cet âge. Le cumul emploi-retraite est permis pour certaines professions. Dans ce cas, la pension peut être réduite.

De manière générale, il existe des caisses de retraites complémentaires pour toutes les catégories d'activités, obligatoires ou non.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier de préretraites, selon certaines modalités légales (cf. §2.3.1)

### 1.3.6 relation employeur-employé

Outre la législation sur le licenciement, plusieurs dispositifs légaux aussi bien interne qu'externe à l'entreprise, régissent les relations employeur-employé, ceci dans le but d'améliorer le dialogue entre les parties et de régler d'éventuels conflits.

- le comité d'entreprise : créé par une ordonnance du général de Gaulle le 22 février 1945, il a pour rôle de représenter les intérêts des salariés dans une entreprise. Il est notamment consulté et informé sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise, les modifications de son organisation économique et juridique et sur les mesures touchant les effectifs et les conditions de travail. Il est obligatoire pour toute entreprise de plus de 50 salariés. Le comité d'entreprise est composé du chef d'entreprise ou de son représentant, du président du comité et d'une délégation du personnel. Cette dernière est élue à partir de listes présentées par les syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise. La subvention légale de fonctionnement correspond au minimum à 0,2% de la masse salariale brute de l'entreprise,
- les prud'hommes : créés en 1806. Ils correspondent à des « tribunaux » du travail chargés de régler les conflits individuels entre le salarié et son employeur. Les conseillers sont issus à la fois du monde salarial et patronal. Ils sont élus tous les cinq ans par l'ensemble des actifs. L'instance s'effectue en deux phases : d'abord a lieu la convocation au cours de laquelle se tient une tentative de conciliation. En cas de non-conciliation a lieu un procès. La plupart des conflits traitent de licenciement abusif,
- le droit de grève : il est inscrit dans la constitution, pour le secteur privé comme pour le secteur public. Il est limité par certains principes (continuité du service public, service minimum dans les services de la santé, etc.). Pendant la grève, les salaires sont suspendus pour tous les grévistes sauf en cas de faute grave de l'employeur. Le nombre de jours perdus en raison de grèves est relativement faible en France : 30 jours en moyenne pour 1000 salariés entre 1990 et 1994 (Allemagne : 23 jours, États-Unis :43 jours, Grèce : 3500 jours, Suisse : 1 jour, moyenne OCDE : 100 jours),
- les syndicats : en France les syndicats sont très divisés, aussi bien de manière verticale (organisations patronales, syndicats de cadres, syndicats d'ouvriers, etc.) que de manière horizontale (syndicats corporatistes, syndicats ayant des desseins idéologiques ou politiques, etc.). Le taux de syndicalisation en France est très faible : 9,1% en 1995. Pourtant leurs rôles en tant que partenaire social n'est pas négligeable.

# 2 Politiques de l'emploi en France depuis 1997 : description et évaluation

Le gouvernement Jospin a été nommé le 02 juin 1997, à la suite de victoire de la coalition de gauche aux élections législatives provoquées par la dissolution de l'Assemblée Nationale par le Président de la République. L'installation du nouveau gouvernement a coincidé avec le pic de chômage (12,3%) le plus important depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, et le début d'une période de croissance économique soutenue, de fin 1997 à début 2001.
Cette période faste a permis au gouvernement de poursuivre une politique d'emploi coûteuse, la mise en place des « 35 heures », de diminuer la charge fiscale, tout en diminuant la dette de l'État et le déficit public, satisfaisant ainsi aux critères de Maastricht, condition sine qua non de l'adoption de la monnaie unique européenne, l'euro, le 01 janvier 2001.
L'instrument essentiel de la modernisation de l'organisation du travail et du regain de la négociation sociale a été la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail. Le dispositif adopté a combiné la fixation d'une nouvelle norme en matière de durée légale du travail destinée à s'appliquer progressivement à toutes les entreprises avec des modalités d'application fondée sur la négociation sociale décentralisée (Commission Européenne, 2002, Évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi).
La deuxième innovation majeure du gouvernement Jospin fut la mise en place de la prime pour l'emploi. Cette mesure introduit un élément de « taxation négative sur le revenu ». Elle permet aux personnes à faible revenus
Les différentes sous-sections de cette partie décrivent les principales innovations du gouvernement Jospin en matière d'emploi et sociale : les « 35 heures », les mesures prises en faveur de la flexibilisation du marché du travail, les (non)-décisions en ce qui concerne les retraites et finalement les changements intervenus dans le système de taxation. La partie descriptive est accompagnée par une évaluation des politiques menées sur la base de papiers publiés sur ce sujet.
Ces études utilisent notamment des méthodes récentes. Brodaty et al. (2002) dressent une liste des développements actuels dans l'évaluation des politiques de l'emploi. Certains travaux, issus de l'INSEE, utilise le modèle de microsimulation INES développé par l'institut et présenté par David et al. (1999). Il s'agit d'un outil d'analyse et d'évaluation des effets redistributifs des changements introduits dans le système de prélèvement et de transferts.

## 2.1 Les « 35 heures »

La loi sur la baisse légale de la durée hebdomadaire de travail (loi Aubry, dite des « 35 heures ») a été votée par le parlement le 13 juin 1998 et complétée le 19 janvier 2000 par la loi Aubry II. Saluée par les syndicats, décriée par le patronat, cette décision essentiellement politique a été motivée par une meilleure distribution des richesses et présentée comme un important progrès social par le gouvernement. Si, de par son application, elle a permis une certaine amélioration du dialogue social, la forme d'application est négociée au gré à gré dans chaque entreprise, elle a également induit, pour l'instant, une plus grande inégalité dans le traitement des salariés, selon le pouvoir et la qualification de ces derniers d'une part et la taille des entreprises (± 20 salariés) et la méthode utilisée par celles-ci pour la négociation (± unilatérale). Les études quant à l'impact d'une telle mesure sur le marché du travail et l'activité économique présentent des résultats divergents.

### 2.1.1 un précédent : la loi Robien

Gilles de Robien, ministre de l'Emploi et de la Solidarité du gouvernement Juppé, a fait voter le 11 juin 1996 une loi d'incitation à l'annualisation et à la réduction du temps de travail. Par cette loi, la réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale est liée à la réduction volontaire du temps de travail par les entreprises. L'objectif de la loi est double : d'une part le volet offensif vise à créer de nouveaux emplois, d'autre part le volet défensif est destiné à éviter les licenciements.
Le volet offensif stipule que si une entreprise s'engage à réduire d'au moins 10% la durée de travail, elle bénéficie d'une réduction d'un allégement des cotisations de 40% la première année et de 30% les 6 années suivantes. Cet allégement est augmenté de 10 points dans le cas où l'entreprise baisse la durée de travail d'au moins 15%. Les aides peuvent être majorées par l'État en fonction de l'ampleur de la réduction du temps de travail. Des aides supplémentaires sont versées par certaines régions.
Dans le volet défensif, une convention avec l'État précise le montant de la réduction du temps de travail et la durée du dispositif. L'entreprise bénéficie alors d'allégements sur les cotisations patronales si elle s'engage à maintenir par le biais du dispositif tout ou une partie des emplois menacés.
Un certain nombre d'acteurs économiques sont exclus du champ d'application de la loi, notamment le secteur associatif et une part du secteur public, par exemple les services publics en situation de monopole et les transports en commun en province (circulaire du 09 octobre 1996). En outre l'allégement des charges s'effectue au pourcentage des salaires, favorisant ainsi les entreprises à haut salaires. La loi ne prévoit pas de mécanisme structurel de sortie du dispositif.
Le dispositif Robien, basé sur le volontariat, a connu un succès mitigé pendant la période de son application. Entre 1996 et 1998, seules environ 3.000 conventions ont été signées au total, concernant environ 300.000 salariés et avec un effet emploi de l'ordre de 30.000 postes (emplois créés, emplois préservés). Pour autant, le bilan de l'expérience paraît encourageant et montre l'utilité d'un tel dispositif (source ministère de l'Emploi et de la Solidarité).
Le dispositif Robien a été abrogé par la loi Aubry, sauf pour les entreprises en convention.

### 2.1.2 champ d'application et RTT

La loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, votée le 13 juin 1998, prévoit son application en deux étapes selon que les entreprises ont plus ou moins de 20 salariés. Pour les plus grandes entreprises (20 salariés ou plus), la durée légale de travail a été abaissée dès le 01 janvier 2000. La loi s'est appliquée aux entreprises plus petites le 01 janvier 2002.
Le principe de la loi Aubry I est proche de celui de la loi Robien. Le dispositif accorde un allégement forfaitaire des charges sociales aux entreprises, favorisant de ce fait les entreprises de main-d'oeuvre. Les aides dépendent de la date d'entrée dans le dispositif et de la réduction du temps de travail. Elles sont conditionnées à la préservation (cadre défensif) ou à la création (cadre offensif) d'au moins 6% des emplois pour une baisse de l'offre de travail de 10%. La durée de l'aide est de 6 ans ; pendant cette période l'aide accordée est dégressive (cf. Tableau 5).

*Tableau 5 : Montant de l'aide aux entreprises dans le cadre de la RTT*

La loi Aubry II du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail offre une aide structurelle qui repose sur un allégement unique de cotisations sociales dégressif en

fonction du salaire. Cette aide inclut une partie directement liée à la RTT et un complément visant à réduire le coût du facteur travail (cf. Tableau 6).

*Tableau 6 : Aide aux entreprises dans le cadre de la loi Aubry II*

Ces allégements sont cumulables avec ceux des lois Aubry I et Robien. Par contre les aides sont supprimées aux entreprises qui passent aux 35 heures après l'entrée en vigueur de la loi, i.e. après le 01 janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et après le 01 janvier 2002 pour les autres entreprises et l'aide est conditionnée par l'existence d'un accord majoritaire sur le respect de la garantie mensuelle de salaire pour les salariés dont la rémunération est proche du SMIC.
L'aide varie de 21.500F pour un smicard à 4.000F pour un salarié gagnant 1,8 fois le SMIC.
Le coût de la réduction du temps de travail est à le charge des entreprises, hors aides et allégements spécifiques.
La loi prévoit que les entreprises négocient avec leurs salariés et les syndicats les modalités d'application. La réduction du temps de travail peut prendre la forme de congés supplémentaires, d'une journée de travail réduite (journée de 7 heures), etc. selon les affinités et les impératifs des entreprises et des salariés.
La loi a également prévu le passage progressif aux 35 heures. Dans ce cas, les entreprises perçoivent l'aide au pro rata de la baisse de la durée de travail réalisée.
A noter que plusieurs entreprises publiques ont été écartées du dispositif d'aides relatif à l'application de la loi des 35 heures. Ces entreprises comprennent notamment : Électricité de France, Gaz de France, La Poste et la Banque de France.

### 2.1.3 le problème du SMIC

Avec le passage aux 35 heures, le gouvernement a souhaité qu'il n'y ait pas de baisse du pouvoir d'achat des salariés au SMIC : la loi du 19 janvier 2000 stipule que la garantie mensuelle de rémunération (GMR) assure au salarié payé au salaire minimum qu'il percevra au moins une rémunération mensuelle identique à celle qu'il percevait avant la réduction collective du temps de travail. En tout état de cause, l'aide publique couvre le surcoût pour les salariés payés au SMIC (loi Aubry II).
Pour autant l'application de la loi de la réduction de la durée du temps de travail a induit la création de six SMIC différents selon les modalités d'application de la loi dans les entreprises.
Aujourd'hui, 6 niveaux de salaires mensuels minima co-existent : aux 5 garanties mensuelle de rémunération (GMR) actuellement en vigueur (voir Tableau 7) – chacune d'un montant différent selon la date de passage de l'entreprise aux 35 heures – s'ajoute le SMIC applicable aux salariés à 35 heures non bénéficiaires d'une GMR (embauchés dans une entreprise nouvelle par exemple).

*Tableau 7 : GMR & SMIC 35 heures : montants au 01 juillet 2002*

| GMR | montant du SMIC | date de passage au SMIC |
|---|---|---|
| 1 | 1.100,67 € | 15 juin 1998 – 30 juin 1999 |
| 2 | 1.114,35 € | 01 juillet 1999 – 30 juin 2000 |
| 3 | 1.133,49 € | 01 juillet 2000 – 30 juin 2001 |
| 4 | 1.147,52 € | 01 juillet 2001 – 30 juin 2002 |
| 5 | 1.154,27 € | à compter du 01 juillet 2002 |

### 2.1.4 critiques et évaluation

La réduction du temps de travail en France a été importante entre 1965 et 1985. Cette baisse est due essentiellement à la combinaison de deux facteurs : la baisse de la durée hebdomadaire de travail et l'augmentation des congés annuels. Cette évolution a accompagné de profondes transformations dans les modes de régulation du temps et du rythme de travail. On est ainsi passé d'un régime de droit légal à un régime de droit négocié, ce qui a entraîné une forte diversification des horaires individuels de travail (Lagarde, 1996). Toutefois la durée légale de travail est demeurée la même entre 1936 (l'instauration de la semaine de 40 heures par le Front Populaire) et 1982. Quel est l'effet d'une mesure de baisse de temps de travail coercitive sur le marché du travail et le comportement des salariés ?
Baesa (1996) souligne que les salariés sont assez partagés lorsqu'on leur propose de réduire leur temps de travail. Si la mesure n'est pas accompagnée par une compensation salariale, la majorité des personnes la refusent si les effectifs de l'entreprise ne sont pas augmentés. En revanche, les réticences tombent dès que cette offre s'accompagne d'une contrepartie en terme d'emplois. En outre les femmes seraient plus favorables à une réduction non compensée du temps de travail. Par ailleurs en matière de réaménagement d'horaires, les réponses des salariés dépendent crucialement de la modalité retenue : le travail tôt le matin est le mieux accepté. En revanche, le travail dominical est massivement rejeté. Fermanian et al. (1999) ajoutent que la durée du temps de travail, déterminée en grande partie par le législateur, ne correspond pas au souhait de la plupart des salariés et des employeurs. D'après Crenner (1999), une majorité de salariés seraient favorables à la réduction du temps de travail sous la condition du maintien ou d'une baisse très modérée de leur salaire.
La baisse du temps de travail légal hebdomadaire a été l'une des promesses électorale de François Mitterrand lors des élections présidentielles de 1981. Effectivement la loi de réduction du temps de travail de 40 à 39 heures a été adoptée le 1er février 1982 et appliquée dès le 1er avril 1982. Crépon et Kramarz estiment que la position des employés a été fragilisée par cette mesure, d'autant plus que celle-ci s'est accompagnée par une non-baisse des salaires. Toutefois les personnes travaillant avant la mesure 40 heures ou plus ont davantage été affectées que celles disposant d'un contrat de travail avec une duré hebdomadaire de travail déjà inférieure ou égale à 39 heures. En outre les salariés employés au SMIC ont également été davantage touchés, d'autant plus que le salaire minimum a été augmenté de 5% en juillet 1981.
La loi de Robien, votée le 11 juin 1996, est une mesure incitative de baisse du temps de travail. Elle s'applique sur la base du volontariat et dans le cadre de la négociation entre salarié et employeur. On peut ainsi s'attendre à un effet bénéfique de la mesure. Fiole et Roger (2002) mettent en évidence l'existence d'une sélection des établissements ou des entreprises lors de l'entrée dans le dispositif de réduction de temps de travail. Les auteurs montrent que, sur la période de mise en place du dispositif, la croissance des effectifs des établissements ayant réduit leur durée dans le cadre de la loi de Robien est significativement plus élevée que celle des autres, même après le prise en compte du biais de sélection.
Les lois Aubry se distinguent de la précédente mesure à la fois par son caractère coercitif et par le fait d'un contingentement très restrictif du nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées.
Si le dispositif de Robien a prioritairement intéressé les grandes entreprises, les premières firmes à appliquer la loi Aubry ont été les entreprises de taille moyenne. (Fiole et al. 2000). Ainsi à la fin de l'année 2000, les 35 heures concernent près d'un salarié sur deux, soit 62 % des salariés dans les grandes entreprises et moins de 8 % de celles de 20 salariés ou moins. Comparés aux établissements restés à 39 heures, les établissements Robien ou Aubry I ont connu par le passé une dynamique de l'emploi plus rapide ; en tenant compte de cette

spécificité, les premières évaluations permettent d'estimer un effet net de la réduction du temps de travail sur l'emploi de l'ordre de 6% à 7% sur deux ans. Par ailleurs, on observe dans ces entreprises une augmentation moins importante des salaires de base, la différence avec les autres étant de l'ordre de 1% sur deux ans. Avec les gains de productivité et les allégements de cotisations sociales, cette modération salariale participe à l'équilibre du financement de la réduction du temps de travail. Celle-ci est aussi l'occasion de procéder à des réorganisations dans la gestion de la main-d'œuvre : utilisation accrue de la modulation des horaires, diminution des heures supplémentaires, recours moins important à l'emploi à durée limitée (Passeron, 2000).
Avec les gains de productivité horaire induits et les allégements de cotisations sociales, le financement de la réduction du temps de travail dans ces entreprises apparaît équilibré pour assurer à terme les créations d'emplois. La baisse de la durée du travail étant plus réduite dans les entreprises passées à 35 heures sans bénéficier des aides incitatives, les effets nets sur l'emploi y seraient nettement moins importants. Au total, l'ensemble des mesures de réduction du temps de travail auraient contribué significativement à un surcroît d'emplois en 2000 : au cours des deux trimestres qui suivent l'accord, les entreprises concernées par le volet offensif des dispositifs embauchent un nombre de salariés conforme aux engagements contractés.
Du point de vue strict des employeurs, ceux-ci estiment le plus souvent que l'impact net de la RTT sur l'emploi a été positif dans leur établissement. Ils apparaissent toutefois nettement plus réservés sur les conséquences économiques des 35 heures (Bunel et al., 2002)
Il semble coexister des effets dichotomiques selon la date d'application de la loi et du type de l'entreprise concernée. Les employeurs ayant profité du dispositif de Robien ou appliqué rapidement la loi Aubry, semblent satisfait de l'effet de la réduction du temps de travail sur leur entreprise (Aucouturier et al.). Celles qui ont appliqué ultérieurement les lois Aubry, notamment les entreprises de type Aubry II, la réduction du temps de travail est moindre et l'effet sur l'emploi semble sensiblement plus faible : 26% des entreprises type Aubry II n'ont pas effectué d'embauche. Les entreprises Robien ou Aubry I sont 8 % dans le même cas (Bunel, 2002a). D'autre part le coût de la mesure pour les entreprises type Aubry II n'est souvent pas neutre : les gains de productivité liés à une réorganisation du travail et les aides accordées ne compensent pas toujours le surcoût induit.
Gilles et L'Horty (2002) estiment sur la base d'un modèle de demande que la réforme aurait eu un impact positif sur le taux d'emploi mais négatif sur le nombre d'heures travaillées. De plus il ressort de leur étude une baisse des inégalités en terme d'emploi et de salaire, mais une hausse de l'inégalité en terme de bien-être. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les personnes disposant de revenus moyens ou élevés profitent davantage du temps libre libéré par la réduction du temps de travail (Estrade et Meda, 2002). Selon Bunel (2002b), il existe un certain mimétisme interne à un couple. Si la réduction du temps de travail est appliquée à l'un des conjoints, l'autre a tendance à baisser également son offre de travail. Bunel (2002b) trouve aussi que l'époux (épouse) est incité(e) à reprendre une activité rémunérée s'il ne travaillait pas à la période précédente, lorsque la conjointe (le conjoint) « passe » aux 35 heures. Malheureusement son étude ne tient pas suffisamment compte que l'offre de travail n'est pas complètement endogène.
Sur la base de données agrégées et utilisant un modèle à correction d'erreur, Logeay et Schreiner (2003) concluent à un effet positif significatif sur l'emploi de la loi Aubry I. Toutefois la forte croissance économique qu'a connu la France pendant la période 1999-2001, en grande partie exogène, a certainement contribué au succès apparent de la réforme.

## 2.2 Flexibilisation du marché du travail

Le marché du travail en France est réputé peu flexible. Toutefois différents dispositifs légaux ont récemment tenté d'introduire davantage de flexibilité. Notamment les accords de réduction de temps de travail, via les lois Robien et Aubry, ont permis de négocier entre les entreprises et les employés une réorganisation du travail.
Par ailleurs l'usage de CDD permettent de contourner les lois restrictives sur les licenciements.

### 2.2.1 heures supplémentaires et annualisation du temps de travail

La durée légale du travail était définie de manière hebdomadaire. Au delà du seuil légal, le salarié était sous le statut des heures supplémentaires. En conséquence, il était payé davantage. Le nombre d'heures supplémentaires était contingenté.
Le passage aux 35 heures s'est accompagné d'une révision du contingent d'heures supplémentaires autorisées. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est de 35 heures ou 1600 heures annualisées depuis le 01 janvier 2000. En absence d'un accord collectif la bonification des heures entre 35 et 39 heures doit être obligatoirement être accordée sous forme de repos. S'il existe un accord, elle peut prendre la forme d'une bonification monétaire. Le Graphe 14 synthétise l'évolution des contreparties associées aux heures supplémentaires en fonction de la taille de l'entreprise, de l'année courante et du dépassement d'horaire (Bunel, 2002a).

*Tableau 8 : Majoration en fonction des heures réalisées (entreprises de plus 20 salariés)*

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|---|---|---|
| De la 36è à la 39è heure | 10% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord | 25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord | 25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord |
| De la 40è à la 43è heure | 25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord | 25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord | 25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord |
| A partir de la 44è | 50% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord | 50% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord | 50% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord |

*Tableau 9 : Majoration en fonction des heures réalisées (entreprises de moins 20 salariés)*

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|---|---|---|
| De la 36è à la 39è heure | Pas de majoration | Pas de majoration | 10% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord |
| A partir de la 39è | Même principe que pour les plus de 20 salariés | Même principe que pour les plus de 20 salariés | Même principe que pour les plus de 20 salariés |

Depuis le 01 janvier 2002, au-delà de la 35è heure, les heures supplémentaires s'imputent au contingent autorisé de 130 heures annuelles. Au-delà de ce seuil, les heures supplémentaires doivent être compensées par un repos équivalent. Le dépassement ne peut être autorisé que si un inspecteur du travail donne son accord.
Le recours aux heures supplémentaires a sensiblement diminué dans les entreprises appliquant les lois de réduction du temps de travail.

### 2.2.2 temps partiel

Le temps partiel s'est largement développé en France à partir de 1992 à la faveur de la mise en place d'un abattement de 30% des cotisations patronales sur les emplois à temps partiel. A partir de 1996, le cumul de cet abattement avec l'allégement des charges sociales sur les bas salaires a contribué à accroître encore ce mouvement. Ceci a été un puissant facteur d'amplification des disparités entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet, notamment pour les personnes subissant le temps partiel (Galtier, 1999b).
La loi Aubry I modifie la définition du temps partiel et ses règles d'application en rendant le temps partiel moins attractif pour les entreprises : notamment l'abattement des cotisations patronales est supprimé et les heures complémentaires sont désormais majorées au delà d'un certain seuil. Le recours au temps partiel est plus limité : le nombre d'actifs occupés à temps partiel a diminué en 2000 et en 2001, après plusieurs années de hausse (Aerts et Rigot, 2002).
Ainsi en application de la loi du 01 janvier 2001 sur la réduction du temps de travail, le dispositif de l'abattement de 30 % des cotisations sociales patronales pour l'embauche de salariés à temps partiel est limité, pour les nouveaux contrats, aux entreprises d'au plus 20 salariés depuis le 1er janvier. Pour ces entreprises, le dispositif a pris fin le 31 décembre 2002. Dans ce contexte, en 2001, 120 000 salariés ont droit à la mesure dans plus de 56 000 entreprises (Klein, 2002).
En outre Oliveira et Ulrich (2002) constatent que, lorsqu'il reste en emploi, un salarié à temps partiel en mars 2000 est employé à temps complet en mars 2001 dans près de 20% des cas. Ceteris paribus, la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail augmente la probabilité de passer à temps complet, notamment pour les salariés dont la durée de travail est comprise entre 20 et 29 heures hebdomadaire. Néanmoins, pour les salariés qui restent à temps partiel, la durée du travail baisse plus fréquemment dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001 que dans celles restées à 39 heures.

### 2.2.3 licenciement et chômage

L'action du gouvernement Jospin dans ce domaine est essentiellement axée autour d'une part une nouvelle convention entre partenaires sociaux et le gouvernement quant à plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), applicable le 01 janvier 2001 (partiellement le 01 juillet 2001) et d'autre part la réforme de l'assurance chômage.
Le PARE consiste en des engagements réciproques entre les demandeurs d'emploi et le régime d'indemnisation du chômage. La mise en œuvre du PARE implique notamment : un entretien approfondi dans le mois suivant la contractualisation (avec, le cas échéant, l'obligation pour le demandeur d'emploi de se soumettre à une évaluation de ses capacités professionnelles) ; l'élaboration d'un projet d'action personnalisée, déterminant notamment les catégories d'emplois concernés ; des propositions d'emploi ou de formation ; ainsi qu'un accompagnement individuel régulier (entretiens obligatoires…). La mise en place du plan d'aide personnalisé dans le cadre du PARE est basé sur le volontariat.
Ce plan d'aide prévoit également une aide à la mobilité géographique, partiellement financée par l'assurance chômage, pourra être attribuée aux allocataires acceptant un emploi dans un autre bassin d'emploi ainsi que l'exclusion temporaire ou définitive du revenu de remplacement en cas de refus d'un emploi ou d'une formation sans motif légitime, d'absence d'actes positifs de recherche d'emploi, non présentation à une convocation, etc.
La réforme de l'assurance engagée le 01 janvier 2001 a mis en œuvre la baisse des cotisations d'assurance chômage au 01 janvier 2001, la cotisation globale étant ramenée de 6,18 % à :

- 5,80 % au 01 janvier 2001 (3,70 % à la charge des employeurs, 2,10 % à la charge des salariés)

- 5,60 % au 01 janvier 2002 (3,60 % à la charge des employeurs, 2,0 % à la charge des salariés)
- 5,40 % au 01 juillet 2002 (3,50 % à la charge des employeurs, 1,90 % à la charge des salariés).

La suppression de la cotisation supplémentaire de 0,50 % (tranche de rémunération comprise entre une fois et quatre fois le plafond de sécurité sociale) est intervenue le 01 juillet 2001.
Toutefois la réforme majeure de l'assurance chômage a été l'abolition de la dégressivité de l'allocation chômage pour les personnes bénéficiant du PARE. Cette mesure remplace et uniformise l'ancien système basé sur la dégressivité de l'allocation chômage et des aides complémentaires discrétionnaires (Tuchszirer, 2002 et Freyssinet, 2002).
Par ailleurs, le contrat initiative emploi permet aux entreprises embauchant certaines catégories de personnes sans emploi, notamment les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires du RMI et les travailleurs handicapés, d'obtenir des aides financières forfaitaires.

### 2.2.4 privatisations et ouverture du capital des entreprises d'état

Les privatisations et ouvertures de capital ont été très limitées entre 1997 et 2002, contrairement à la période gouvernementale précédente. Toutefois, aucun gouvernement de gauche n'avait précédemment procédé à une privatisation (Loiseau, 2002). La principale mesure de ce type a été l'ouverture de capital de France Télécom en 1997. Le gouvernement Jospin avait également annoncé la privatisation partielle d'Air France, finalement reportée.
Selon Audier (2000), l'apparente stabilité des effectifs de la fonction publique recouvre en fait d'importants changements de structure. Notamment la prépondérance des femmes s'est accru, de nombreux emplois d'exécution ont été remplacé par des emplois de cadre et le recul des fonctions administratives a été compensé par l'expansion des professions intellectuelles.

## 2.3 Retraite

Dès 2006, les générations nombreuses issues du baby-boom arrivent à l'âge de la retraite. Selon un scénario tendanciel de projection, la ressource en main-d'oeuvre augmenterait jusqu'à 28 millions d'actifs en 2006 puis diminuerait. Les générations suivantes, nées à partir de 1970, moins nombreuses, ne pourraient alors pas remplacer les partants. Afin de contrecarrer ce phénomène, le plus simple est de reculer l'âge de la retraite. Brondel et al. (1997) estiment qu'un recul effectif de cinq ans de l'âge effectif de la retraite ferait augmenter la population active de 10%. En l'absence d'une forte hausse de la natalité, une autre solution serait le recours à l'immigration, ce qui aurait des effets immédiats.
La perspective du départ massif à la retraite des baby-boomers est d'autant plus inquiétante que leur taux d'activité est élevé. Cela a au moins deux conséquences : leur éventuel non-remplacement provoquera des tensions sur le marché du travail. Par ailleurs, des problèmes de financement de leur retraite surviendront si aucune réforme n'est appliquée.
Quel avenir pour les retraites par répartition ? Math (2001) défend l'hypothèse que les retraites par répartition peuvent survivre à l'évolution démographique, si la population est prête à accepter une hausse des cotisations. Ceci serait possible si la « foi en l'avenir » est suffisante. Toutefois cette analyse va à l'encontre de l'avis dominant. Ce dernier préconise de rendre le système de retraites de plus en plus contributif en liant toujours davantage étroitement cotisations et prestations au niveau individuel. Gaudemet (2001) estime les

dispositifs d'acquisition á titre facultatif d'annuités viagères de retraite. Il constate que les rentes viagères, non obligatoires, rencontrent peu de succès en France.
Le système existant est dual : les régimes de retraite de la fonction publique est sensiblement différent de celui du secteur privé (cf. §1.3.5). Pourtant Colin et al. (1999) montrent que les deux secteurs sont assez proches. Toutefois ils estiment que l'avantage du système public résulte non du régime de retraite, mais d'autres facteurs institutionnels, notamment certains avantages à travailler dans la fonction publique. Aubert (1999) estime que l'avantage relatif du système de retraite du secteur public est expliqué par une auto-sélection à l'embauche.

### 2.3.1 départ anticipé

Le salarié peut demander soit une préretraite progressive, soit une préretraite totale.
Dans le premier cas :
- le salarié doit être âgé de 55 ans minimum, avoir un an d'appartenance à l'entreprise et 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale,
- une convention doit être conclue entre l'employeur (libre de proposer la préretraite progressive) et l'État. L'adhésion personnelle du salarié est volontaire.
- Le salarié perçoit un salaire versé au titre de l'activité salariée (soit 50% du salaire à temps plein) et une allocation complémentaire de 30% du salaire journalier de référence (calculé sur la base des rémunérations brutes des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé) dans la limite du plafond de sécurité sociale et 25% de ce salaire pour la fraction comprise entre une et deux fois le plafond versé mensuellement par l'ASSEDIC jusqu'à l'âge de retraite (versements arrêtés dans les cas suivants : démission, licenciement, basculement en préretraite FNE ou en préretraite totale UNEDIC, départ en retraite).
- le salarié doit cesser à 50% son activité salariée, ne peut pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et l'entreprise doit s'engager à une participation financière et/ou des embauches compensatrices

Dans le second cas :
- le système concerne, jusqu'au 01 janvier 2003, les salariés affiliés au régime de l'assurance chômage, et dont le contrat de travail est en cours d'exécution, qui sont nés en 1942 et avant, et totalisant 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale. Ils doivent justifier de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage, d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur. Ce dispositif n'est plus accessible aux salariés nés en 1943 ou 1944 depuis le 01 janvier 2001.
- le salarié perçoit 65% du salaire journalier de référence (calculé sur la base des rémunérations brutes des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé) dans la limite de quatre fois le plafond de sécurité sociale versé mensuellement par l'ASSEDIC jusqu'à l'âge de retraite,
- le salarié doit cesser totalement son activité salariée, ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi. L'employeur a une obligation d'embauches compensatrices dans les trois mois suivant l'acceptation du départ pour maintenir le volume d'heures. Le salarié perçoit une indemnité de cessation d'activité égale au montant qu'il aurait touché s'il avait pris l'initiative d'un départ à la retraite (indemnité de départ à la retraite).

Baudoin (1996) indique que la préretraite est apparue en 1972. Jusqu'en 1983, elle s'est adressée aux personnes âgées de 55 à 64 ans et, par la suite, essentiellement aux 55-59 ans. Dès sa création, en période de restructuration industrielle, la préretraite a été largement utilisée. Bien que les conditions d'accès aient été resserrées en 1986, 352 000 personnes en

bénéficient en 1994. Les taux d'activité des âges élevés s'en ressentent beaucoup. Les préretraités sont surtout d'anciens ouvriers mais, depuis peu, les cadres commencent eux aussi à être concernés. La proportion des préretraités à temps partiel reste faible.
Les fins de carrière des salariés du secteur privé et des entreprises nationales depuis le début des années 1970 ont été tributaires du contexte économique et de l'évolution de la réglementation des préretraites. Les générations 1912-1916 et surtout 1917-1921 ont bénéficié des dispositifs de garantie de ressources entre 60 et 65 ans. Du fait de l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans en 1983, les sorties anticipées d'activité pour les générations nées en 1922 ou après se sont déplacées entre 55 et 59 ans (Burricand et Roth, 2000 ; Blanchet et Marioni).
Topiol (2001) précise dans l'enquête Emploi de l'INSEE qu'en 2000, sur les 820.000 personnes qui composaient le flux de retraités (préretraités), 47,1% déclaraient occuper un emploi l'année précédente, 9,4% être au chômage et 47,5% être inactives. Les passages de la retraite *via* le chômage ou l'emploi sont plus répandues parmi les hommes tandis qu'un peu plus des deux tiers des femmes prennent leur retraite après une période d'inactivité. L'âge moyen de départ en retraite, quel que soit la situation antérieure des individus (individus se déclarant en emploi, au chômage ou inactifs l'année précédente) est de 62,3 ans, plus tardif pour les femmes que pour les hommes. Si l'on restreint le champ de l'étude aux seuls passages de l'emploi à la retraite, l'âge moyen observé au moment du départ est proche de 58 ans, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

### 2.3.2 licenciement après 50 ans

Dans le cas où un actif âgé est licencié, deux dispositifs spéciaux existent. Le premier concerne les salariés âgé de plus de 57 ans et menacé de licenciement économique. La salarié a droit à une préretraite complète selon les modalités suivantes :

- avoir un an d'appartenance à l'entreprise et dix ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale,
- une convention doit être conclue entre l'employeur (libre de proposer la préretraite) et l'Etat,
- le salarié perçoit 65 % du salaire journalier de référence (calculé sur la base des rémunérations brutes des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé) dans la limite du plafond de sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond versé mensuellement jusqu'à l'âge de la retraite par l'ASSEDIC,
- le salarié s'engage à cesser totalement son activité salariée et ne doit pas s'inscrire en recherche d'emploi.

Lorsque le salarié est âgé de moins de 57 ans, la loi adoptée par l'Assemblée nationale le 29 juin propose l'extension de la contribution « Delalande » à de nouveaux cas de rupture du contrat de travail.
La convention de conversion doit, sauf exception, être proposée, dans le cadre d'un licenciement économique, à tout salarié âgé de moins de 57 ans justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans son emploi (ou ancienneté inférieure prévue par voie conventionnelle). C'est ainsi que seront désormais soumises à la contribution, les ruptures de contrat concernant des salariés âgés de 50 ans ou plus, liées à l'adhésion des intéressés à une convention de conversion ainsi que celles résultants de leur refus du bénéfice d'une préretraite du fonds national de l'emploi. Cette mesure s'appliquera rétroactivement à toutes les ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1er janvier 1999.

Jusqu'à présent, en cas d'adhésion d'un salarié à une convention de conversion, la contribution n'était pas due.

### 2.3.3 retraite après 60 ans ?

Dans le système actuel, la départ à la retraite à 60 ans est un droit, non une obligation. Mahieu et Sédillot (2001) analysent dans leur papier les conséquences de l'irréversibilité du départ à la retraite sur les décisions d'activité après 60 ans. Ils montrent que dans l'hypothèse où le système de retraite serait purement actuariel, l'irréversibilité de la décision de départ à la retraite tend à accroître les taux d'activité au début de la période au cours de laquelle la liquidation des droits est autorisée. Les taux d'activité aux âges élevés sont en revanche plus faibles que dans la situation où un retour sur le marché du travail reste possible. De plus, en présence d'irréversibilité, les taux d'activité tendent à s'accroître à mesure que l'incertitude augmente. Les simulations montrent toutefois que l'ampleur de cet effet dépend fortement de la nature des barèmes de retraite.
L'une des hypothèse le plus souvent retenue pour faire face au vieillissement de la population est de reculer l'âge de la retraite. Une solution proche consiste à augmenter la durée de cotisation. Toutefois les deux réformes n'affecte pas la population de manière identique. Dans le premier, une personne arrivée jeune sur le marché de l'emploi aura cumulé un nombre d'année important lorsqu'il partira à la retraite. Dans le deuxième cas, une personne ayant par exemple fait de longues études ou un parent ayant interrompu sa carrière pour s'occuper d'un tiers, se verra obliger de travailler jusqu'à un âge avancé afin de bénéficier de la retraite.
Bardaji et al. (2002) évaluent trois réforme du régime général d'assurance vieillesse :

- allongement à 42,5 ans de la durée d'assurance : dans la simulation, la réforme est progressive. À terme, sous nombres d'hypothèses démographiques et économiques, le nombre de retraité diminuerait de 5%, les pensions versées baisseraient de 9%,
- abaissement de l'âge minimal de la retraite pour les personnes bénéficiant de longues durées validées : les auteurs estiment que le coût de cette mesure augmenterait jusqu'en 2014 puis diminuerait pour avoisiner 2,1 milliards d'euros vers 2030,
- indexation des pensions sur les prix + 0,8% : les pensions sont actuellement indexées sur les prix. Le coût de cette mesure est élevé. Sa progression est exponentielle.

## 2.4 Imposition

La forte croissance économique qu'a connu la France entre 1998 et 2001 a permis au gouvernement en place à la fois de baisser l'impôt, de limiter le déficit public et de diminuer le poids de la dette publique. Selon l'INSEE, la modération des dépenses publiques a contribué à l'amélioration des comptes de la nation. Toutefois Bulidon et al. (2001) soulignent pour l'année 2000 que les allégements fiscaux ont limité la réduction du déficit public. Ce mouvement n'a pu être poursuivi en 2001, notamment en raison du ralentissement économique et la poursuite des réformes fiscales et sociales pesant sur les comptes publics (Basher et al., 2002). Le ralentissement économique a été accompagné par une baisse du recours au crédit à la fois des ménages et des administrations publiques (Durant, 2002).
Les réformes majeures de la législature ont été l'introduction d'une « imposition négative du revenu » pour les actifs à faible revenu (la prime pour l'emploi) et la baisse des charges sur les bas salaires, permettant un abaissement du coût de la main-d'oeuvre. Le gouvernement Jospin a également baissé le taux de TVA de 20,6% à 19,6% en 1998. Une deuxième baisse d'un point du taux de TVA, annoncée, n'a pas été réalisée.

### 2.4.1 baisse de l'impôt sur le revenu

L'impôt sur le revenu en France est caractérisé par un système de taxation jointe du revenu des ménages associé au quotient familial et à une forte progressivité du taux d'imposition. Ce dispositif permet une certaine équité verticale des ménages ainsi qu'une certaine équité horizontale entre les ménages ayant ou non des enfants. Ce particularisme est défendu par certains économistes (par exemple Sterdyniak, 1992), mais est critiqué par d'autres (Glaude, 1991 et Atkinson et al., 1988). Ces derniers privilégient un abattement forfaitaire par enfant soit sur l'impôt, soit sur le revenu imposable. Par ailleurs l'équité verticale est mise a mal par le fait que presque la moitié des foyers ne paient pas l'impôt sur le revenu en France. Par ailleurs certains revenus, notamment les revenus de capital et mobiliers sont sous-imposés par rapport au revenu du travail. Toutefois, les personnes disposant d'un patrimoine d'une valeur supérieure à 720.000 € (en 2002) sont soumises à l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF).
Globalement les Français paient peu d'impôts sur le revenu. Selon une simulation de l'INSEE, seuls 1% (resp. 0,5%) des foyers français, les plus riches, paieraient moins d'impôts sur le revenu si le système britannique (resp. US américain) était adopté. Le gouvernement Jospin a baissé les taux d'imposition (Tableau 10).

*Tableau 10 : tranches d'imposition et taux marginaux sur le revenu en 1998 et 2002*

| | 1998 | | 2002 | |
|---|---|---|---|---|
| | tranche | taux marginal | tranche | taux marginal |
| 1ère tranche | 3947<R≤7764 | 10,5% | 4121<R≤8104 | 7,5% |
| 2ème tranche | 7764<R≤13667 | 24% | 8104<R≤14264 | 21% |
| 3ème tranche | 13667<R≤22130 | 33% | 14264<R≤23096 | 31% |
| 4ème tranche | 22130<R≤36007 | 43% | 23096<R≤37579 | 41% |
| 5ème tranche | 36007<R≤44404 | 48% | 37579<R≤46343 | 46,75% |
| 6ème tranche | 44404<R | 54% | 46343<R | 52,75% |

L'unité monétaire est l'euro (€).
R représente le revenu imposable par nombre de part dans un foyer. Le nombre de part dans un foyer (le quotient familial) est déterminé comme suit : 1 part par parent, 0,5 part par enfant à charge pour chacun des deux premiers enfants, 1 part pour chaque enfant supplémentaire. Une demi-part, voire une part entière, supplémentaire peut être accordée dans certains cas.
Les tranches d'imposition et les taux marginaux sont indiqués pour l'impôt 1998 (resp. 2002). Ils s'appliquent aux revenus 1997 (resp. 2001).
Source : ministère des finances.

### 2.4.2 Prime Pour l'Emploi

La prime pour l'emploi (PPE) a été instituée par la loi du 30 mai 2001. Elle s'adresse aux foyers fiscaux dont l'un des membres, au moins est actif. Elle consiste en un crédit d'impôt, ou taxation négative, pour les foyers actifs à faible revenu. Elle est constituée d'une partie variable, dépendant du nombre d'heures travaillées, et d'une partie forfaitaire, laquelle tient compte de la situation familiale du ménage. Un ménage est éligible pour la PPE si le revenu imposable ne dépasse pas 11.586 € pour un célibataire, veuve/veuf, divorcé et concubin ou 23.172 € pour un couple. Ce plafond est augmenté de 3,201 € par demi part supplémentaire. Chaque membre actif du ménage donne droit potentiellement à la PPE si son revenu net annuel dépasse $0{,}3\,w_0$ où $w_0$ est le montant net annuel du SMIC (10.455 € en 2001) et si son

revenu net annuel équivalent est inférieur aux montants indiqués dans le Tableau 11. Pour un couple marié, dans lequel une seule personne travaille, percevant le SMIC et ayant deux enfants à charge, le montant de la prime atteint 732 € en 2001.

*Tableau 11 : la prime pour l'emploi en 2001 (revenus 2000)*

| | plancher | plafond | montant PPE |
|---|---|---|---|
| base | $0{,}3\,w_0$ | $w_0$ | $0{,}022REA$ [a] |
| | $w_0$ | $1{,}4\,w_0$ | $1{,}4\,w_0$ - $0{,}055REA$ |
| prime couple monoactif [b] | $0{,}3\,w_0$ | $2\,w_0$ | 76 € |
| | $2\,w_0$ | $2{,}13\,w_0$ | $0{,}055(2{,}13\,w_0$ - $REA)$ |
| prime personne(s) à charge | $0{,}3\,w_0$ | $1{,}4\,w_0$ | 30,50 € par personne [c,d] |
| | $1{,}4\,w_0$ | $2{,}13\,w_0$ | 30,50 € [e] |

[a] *REA* : revenu équivalent annuel net

[b] un couple est dit monoactif si l'un des conjoints a un *REA* au plus égal à $0{,}3\,w_0$. Dans un couple biactif, chacun des conjoints a droit à la PPE indépendamment de l'autre.

[c] Dans un couple, la prime pour personne à charge est accordée au couple et non à chacun des conjoints.

[d] La prime est de 61 € pour le premier enfant à charge pour un parent élevant seul son enfant.

[e] Au-delà de $1{,}4\,w_0$, la prime pour personne à charge est de 30,50 € forfaitairement pour l'ensemble des personnes à charge.

N.B. : la prime pour l'emploi a été substantiellement augmentée en 2002 (revenus 2001). Le taux progressif est passé de 2,2% à 4,4%. Le taux dégressif a lui aussi été doublé (de 5,5% à 11%). Le taux dégressif sur la prime pour couple monoactif (au-delà de $2\,w_0$) a été maintenue à 5,5%. Pour un célibataire ou un couple biactif gagnant entre $0{,}3\,w_0$ et $1{,}4\,w_0$ , le montant de la PPE est le double en 2002 par rapport à celle de 2001. La primes pour couple monoactif (78 €) et la prime pour personne(s) à charge (31 €) ont été revalorisée proportionnellement au SMIC.

En 2001 plus de 8 millions de foyers fiscaux ont bénéficié de la PPE ; 60% d'entre eux se déclarent comme isolés. 23% sont des couples monoactifs, contre 12% dans l'ensemble de la population. Près des deux tiers des foyers bénéficiant de la PPE sont composés de personnes travaillant à temps complet.

Le but déclaré de la PPE est d'atténuer les effets de seuils. L'introduction de la PPE a coincidé avec la refonte d'autres aides, notamment l'aide au logement. Ces effets conjugués peuvent être évalués par la situation type suivante. Un célibataire au RMI qui accède à un emploi au SMIC à mi-temps a vu son revenu mensuel disponible augmenté de 70 € en 2002, dont 20 € sont imputables à la PPE. En 2000, sans prime pour l'emploi ni refonte des allocations logement, ce gain n'aurait été que de 5 € (INSEE, 2001).

La PPE accroît l'effet redistributif de l'impôt sur le revenu, car 73% des foyers bénéficiaires de la PPE appartiennent à la moitié la moins aisée de la population. De plus, la proportion la plus élevée de foyers bénéficiaires et les montant moyens de la PPE les plus forts se concentrent sur les foyers rémunérés en dessous du revenu par unité de consommation médian. Enfin près de 80% du coût de la PPE profiterait à la moitié la moins aisée des foyers fiscaux. Ce coût s'est élevé en 2001 à environ 2,5 milliards d'euros (INSEE, 2001).

Dupont et Sterdyniak reprochent à la réforme de ne pas avoir un effet incitatif suffisamment important sur le reprise d'une activité rémunérée : elle est trop ciblée sur les personnes gagnant le SMIC. De plus la PPE peut être perçue en travaillant relativement peu d'heures et le montant forfaitaire de la prime pour un couple monoactif, relativement élevé, incite peu le conjoint inactif à travailler. Une alternative proposée est l'allocation compensatrice de revenu (Fleurbaey et al., 1999) proche du système américain du Earned Income Tax Credit. Les

propriétés incitatives de cette réforme sont importantes surtout pour la transition du non-emploi vers l'emploi, en particulier pour les célibataires avec enfant (Bontout, 2000). Le Working Families Tax Credit est également souvent cité comme alternative au PPE (Delarue, 2000).
En outre, Bargain et al. (2002), sur la base de données simulées, ont conclu à un faible effet de la réforme sur le taux d'activité, cela en utilisant différents modèles économiques et économétriques.

## 2.5 Prélèvements et prestations sociales

Dans le domaine social, outre la réforme substantielle du système d'allocation chômage, le gouvernement Jospin surtout a mis en place les emplois-jeunes et élargi la baisse des charges sur les bas salaires.
Les ministres de l'emploi et de la solidarité Martine Aubry et Elisabeth Guigou ont également initié une loi de modernisation sociale. Celle-ci englobe notamment une réforme du système d'assurance maladie. Afin de combler le déficit chronique de la sécurité sociale, il a été décidé d'augmenter les cotisations, d'abaisser en partie les remboursements (certains ont toutefois été augmentés) et décidé la création d'un carnet de santé électronique, permettant un meilleur suivi médical. En contrepartie, la couverture maladie universelle, mise en place en 2000, a permis de subvenir aux dépenses de santé des plus pauvres. Lachaud-Fiume et al. (1999) ont proposé l'introduction d'un forfait non remboursable sur les dépenses de santé par an et habitant afin de limiter les abus quant au système d'assurance maladie. Toutefois une telle mesure serait très défavorable à la part de la population la plus pauvre. Un forfait indexé sur le revenu serait meilleur d'un point de vue social mais renforcerait l'effet redistributif du système.

### 2.5.1 mesures spécifiques pour les jeunes

Environ 780.000 jeunes sortent du système éducatif chaque année depuis 1997. Ce nombre important de sortants est lié à l'arrêt de l'allongement des études. Après la forte hausse du niveau de formation des jeunes jusqu'en 1996, la seule progression significative depuis est celle des CAP et BEP.
Pourtant, de 1997 à 2001, l'insertion professionnelle des jeunes s'est nettement améliorée à la faveur de la bonne conjoncture économique. La qualité des emplois occupés dans les cinq ans qui suivent la sortie de l'école a continué de s'améliorer jusqu'en 2002 : moins de temps partiels non désirés, moins d'emplois temporaires. La même amélioration est perceptible en ce qui concerne les salaires et la qualification des emplois occupés, excepté toutefois pour les diplômés des premiers cycles du supérieur.
Après mars 2001, avec le ralentissement économique, la proportion de jeunes occupant un emploi l'année suivant la fin des études a cessé de progresser. Le chômage des garçons est en hausse. L'industrie, secteur d'activité masculin, est en effet le premier touché par le retournement conjoncturel. En outre, la suppression définitive du service national, intervenue à la fin 2001, a grossi les flux de candidats à l'emploi.
Initié en octobre 1997, le programme « Nouveaux services-emplois jeunes » vise un double objectif : réduire le chômage des jeunes et créer de « nouvelles activités répondant à des besoins émergents et non satisfaits notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité ». Ces contrats sont conclus entre l'Etat et les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes

morales chargées de la gestion d'un service public. Il s'agit d'un CDD de 5 ans pour les collectivités territoriales ou éventuellement d'un CDI pour les autres employeurs. L'aide annuelle accordée par l'État est 14.483 € (en 1998). Cette aide est revalorisée comme le SMIC.
Les entreprises privées sont exclues du programme. En quatre ans, plus de 253.000 jeunes ont été embauchés et 225.000 exercent toujours leur activité fin décembre 2001. Quatre secteurs d'activité (famille-santé-solidarité, sport, culture et environnement) représentent encore près de trois embauches sur cinq en 2001. Au fil des ans, les embauches se font un peu plus en contrat à durée indéterminée mais aussi beaucoup plus sur des contrats à durée déterminée de courte durée. Les employeurs proposent des postes pour lesquels ils demandent des niveaux de formation de plus en plus élevés. Plus la date d'ouverture de poste est ancienne, plus la probabilité de voir se succéder plusieurs jeunes sur le poste est importante. Ce turn-over est plus fréquent dans les associations et dans certains secteurs d'activité comme la justice, le tourisme ou la sécurité. Par ailleurs, les jeunes restés le plus longtemps dans le dispositif ou ceux sortis le plus récemment connaissent une situation plus favorable, tout comme les hommes, les jeunes mieux formés ou ceux ayant été employés par un établissement public.
A la sortie du programme, 30 % des jeunes en emploi travaillent dans une entreprise privée ; plus de la moitié ont un contrat à durée indéterminée. La proportion de CDI augmente avec la durée de présence dans le programme. (DARES, 2002).

### 2.5.2 exonération de charges pour les bas salaires

Afin de freiner la disparition des emplois peu qualifiés, le gouvernement Balladur a initié une baisse des charges sur las bas salaires en juillet 1993. La France est ainsi le premier pays européen à avoir mis en place une réduction généralisée des cotisations sociales sur les bas salaires, suivi par la Belgique (Plan Global) et les Pays-Bas (dispositif SPAK). Initialement prévue sur les cotisations patronales d'allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,1 fois le SMIC (allégement total) et compris entre 1,1 et 1,2 fois le SMIC (allégement de moitié), la mesure a été progressivement étendue à l'ensemble des cotisations patronales, et à une assiette élargie de salaire (jusqu'à 1,3 fois le SMIC). L'abattement maximum a été fixé en 1998 à 173 €. Prévu jusqu'au 01 janvier 1998, l'allégement unique dégressif est désormais pérenne. La mesure a permis de diminuer sensiblement le coût du travail pour les employés faiblement qualifiés.
Crépon et Desplatz (2001a) trouvent que les réductions de charges ont eu un effet important sur l'emploi et l'activité. Notamment les auteurs estiment que les différentes mesures prises entre 1994 et 1997 aurait permis de créer ou de sauvegarder plus de 400.000 emplois. Dans une réévaluation de leur travail (Crépon et Desplatz, 2001b), ils précisent que la moitié de ces emplois serait des emplois non qualifiés. Toutefois, leurs évaluations ne tiennent pas compte du coût de la mesure, même si ce dernier n'apparaît pas exagérément élevé (environ 15,24 milliards d'euros entre 1994 et 1997). Plusieurs critiques sur ce travail ont été formulées, notamment par Guy Lacroix (2001) sur la flexibilité du modèle et de Yannick L'Horty (2001) sur les hypothèses faites sur la courbe de demande. Sterdyniak met également en cause le résultat très optimiste de Crépon et Desplatz (2001b). Les auteurs répondent à leurs critiques en défendant leur étude (Crépon et Desplatz 2002).
Dans le cadre des « 35 heures », la baisse des charges a été étendue aux salaires inférieurs à 1,8 fois le SMIC. Cette mesure a permis aux entreprises de financer en partie le surcoût lié à la diminution du temps de travail.

## 2.6 Aide à l'emploi

Outre les aides accordées pour retrouver un emploi, le gouvernement Jospin a mis en place ou réformé les aides afin de créer un emploi.

### 2.6.1 création d'entreprise

Les aides accordées par l'État lors de la création d'une entreprises sont multiples, notamment :

- ACCRE (Aide aux demandeurs d'emploi Créant ou Reprenant une Entreprise) : concerne notamment les allocataires du RMI, du chômage, indemnisés ou non, et les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant du programme « nouveaux services-emplois jeunes ». Depuis 1997, l'aide consiste en une exonération des charges sociales. Les modalités de la mesure sont différentes selon le statut des bénéficiaires de l'aide à la création d'entreprise : pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être, l'exonération est totale, à l'exception du régime de retraite complémentaire ; pour les autres bénéficiaires de l'ACCRE, l'exonération intervient dans la limite d'un plafond de revenu correspondant à 120 % du SMIC (régime retraite complémentaire non exonéré). L'ACCRE peut être cumulée avec différentes autres allocations.
- EDEN (Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles) : les personnes concernées par cette mesure sont les mêmes que pour l'ACCRE plus les salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté, dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, qui créent ou reprennent une entreprise, quelle que soit son activité, commerciale, artisanale, industrielle, libérale ou agricole. Le montant de l'aide est modulé en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide. Son montant maximum est fixé à 6.098 € par bénéficiaire, que le projet soit présenté par un ou plusieurs créateurs ou repreneurs ; à 9.145 € pour le montant total maximal des primes, lorsqu'une prime est attribuée à chacun des demandeurs (projet de création ou de reprise présenté par plusieurs personnes) ; à 76.225 € pour le montant total maximal des primes, lorsque le projet est présenté par plusieurs personnes salariées ou licenciées qui reprennent tout ou partie de leur entreprise mise en liquidation ou en redressement judiciaire. Depuis le 06 septembre 2001, les avances remboursables accordées dans le cadre de l'ancien dispositif EDEN sont transformées en primes.
- Exonération de la couverture sociale pour le créateur d'entreprise. Si celui-ci est un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'aide à la création d'entreprise, la couverture sociale est maintenue gratuitement pendant 12 mois au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse ainsi que pour les prestations familiales. La protection contre le risque « accident du travail » est également maintenue si le créateur d'entreprise a le statut de salarié ou assimilé (gérant minoritaire de SARL.). Dans le cas contraire (non salarié non agricole), l'intéressé peut adhérer à une assurance volontaire. Pour le salarié en congé pour création d'entreprise : le salarié bénéficie pendant un an du maintien de ses droits aux prestations en nature (remboursement de soins.) au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès.

Une étude de l'INSEE (2001) montre que l'essentiel des entreprises créées au moyen de ces dispositifs sont de très petites structures. En effet environ 70% des entreprises débutent leur activité sans aucun salarié. Pourtant, parmi ces dernières, 40% ont embauché les cinq années suivant leur création.

## 2.6.2 emploi de proximité (aide ménagère, nourrice,...)

Afin de faciliter l'embauche d'« employés à domicile » (nourrice, femme de ménage, etc.) et de développer l'emploi de proximité, il a été mis en place un système de réduction d'impôt proportionnelle au coût de l'emploi. Ainsi, la réduction d'impôt est égale à la moitié des dépenses effectivement supportées, dans la limite du plafond de 3.700 €, qui correspond à la moitié du plafond applicable pour l'emploi d'une personne à domicile pour la déclaration des revenus 2002. Ce plafond sera de 5.000 € pour la déclaration des revenus 2003. Pour les personnes invalides obligées de faire appel à l'assistance d'une tierce personne et les contribuables ayant à charge une personne invalide de 3ème catégorie, ou un enfant donnant droit au complément d'allocation d'éducation spéciale, le plafond des dépenses déductibles est fixé à 13 800 €. La réduction d'impôt peut donc atteindre 6900 €.
La rémunération d'une aide à domicile est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale lorsque l'employeur remplit l'une des conditions suivantes :

- être âgé de 70 ans et plus (pour un couple, cette condition est remplie dès lors que l'un des deux conjoints a atteint l'âge de 70 ans). Dans ce cas, le montant de la rémunération exonérée est limitée à 65 fois le montant du SMIC horaire en vigueur au 1er jour du mois considéré (soit, depuis le 1er juillet 2002, 443,95 €),
- avoir à sa charge un enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation spéciale,
- vivre seul et avoir atteint l'âge de 60 ans, avec l'obligation de faire appel à une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,
- bénéficier de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou d'une majoration pour tierce personne servie au titre de l'assurance invalidité,
- être titulaire de la prestation spécifique de dépendance.

# 3 Mesures annoncées par le gouvernement Raffarin et propositions de réformes

Depuis sa nomination le 06 mai 2002, le gouvernement Raffarin a annoncé ou mis en place un certain nombre de mesures dans le domaine économique et social.

## 3.1 Mesures incitatives à l'activité

Le gouvernement Raffarin tient à augmenter le taux d'activité des Français. L'ambition du gouvernement est que ce taux atteigne 70% de la population entre 25 et 60 ans d'ici 2010. Pour cela, le taux d'activité des femmes, des jeunes et des plus de 50 ans devra sensiblement augmenter.

- En ce qui concerne les femmes, le gouvernement a promis la poursuite des efforts entrepris quant au financement des structures d'accueil pour les jeunes enfants (crèches et maternelles) ainsi que le maintien de la fiscalité avantageuse pour l'emploi d'une personne.
- La mesure des emploi-jeunes du gouvernement Jospin est remplacée par le contrat jeunes en entreprise (loi du 30 août 2002). Cette mesure veut favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et faciliter leur insertion professionnelle. Les employeurs peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier d'un soutien de l'État lors de la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, à la condition que la durée du travail stipulée au contrat de travail soit au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable, conclus, à compter du 01 juillet 2002, avec des jeunes âgés de seize à vingt-deux ans révolus, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Le montant de l'aide de l'État à l'employeur est calculé en tenant compte de l'ensemble des charges versées par l'employeur au titre des obligations dues en raison du versement d'un salaire. Elle est fixée à 225 € par mois pour l'embauche d'un salarié rémunéré au SMIC, quel que soit le montant, du SMIC.
- Quant aux salariés de plus de 50 ans, le gouvernement entend supprimer toute aide ou accompagnement financier à la pré-retraite (cf. §3.3).
- Par une réforme de la PPE, le gouvernement entend attirer davantage les personnes à faible revenu potentiel sur le marché de l'emploi (cf. ci-dessous)

## 3.2 Compétitivité des entreprises et attractivité du marché français

### 3.2.1 réforme des « 35 heures »

La loi du 17 janvier 2003 modifie le champ d'application des loi Aubry sur les « 35 heures » en les libéralisant. La loi Aubry I et de Robien sont rendues caduques par cette nouvelle mesure.
Le but de la loi est triple :

- harmoniser les différents salaires minima, et parvenir au 1er juillet 2005 à un SMIC unique ; ainsi intervenir sur les bas salaires en harmonisant par le haut les salaires minima,

- renforcer le dialogue social en donnant aux partenaires sociaux la possibilité d'adapter les règles relatives à la durée du travail ; ainsi le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié par le décret du 15 octobre 2002 sauf accord différent entre les employés et l'employeur. Le salarié bénéficie de la majoration de salaire au taux fixé par la convention ou l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise (minimum 10 %). Si aucun taux conventionnel n'est prévu, la majoration est de 25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà. Le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé en totalité ou en partie - et si un accord collectif en prévoit la possibilité - par un repos compensateur de remplacement, lequel s'ajoute s'il y a lieu au repos compensateur obligatoire. Mis en place par voie de convention ou d'accord collectif, le compte épargne temps permet aux salariés d'accumuler, pendant plusieurs années, des jours de congés et des éléments de rémunération. L'objectif : leur donner la possibilité de financer un congé sans solde ou, et c'est une nouveauté, de constituer une épargne en argent.
- simplifier le régime des allégements de cotisations patronales avec la mise en place d'un dispositif unique, accessible à toutes les entreprises. A compter du 1er juillet 2003, la ristourne dégressive sur les bas salaires et l'allégement 35 heures fusionnent pour laisser place à un dispositif unique : l'allégement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales) accessible à toutes les entreprises. Avec cette nouveauté : aucune condition liée à la durée du travail n'est posée, la rémunération de référence étant le salaire horaire. Maximale au niveau du SMIC horaire, la réduction est ensuite dégressive pour s'annuler à 1,7 SMIC, son calcul étant effectué sur la base du salaire horaire et non mensuel.

### 3.2.2 revalorisation du SMIC

Le gouvernement a décidé de revaloriser le SMIC de manière à obtenir un SMIC unique en 2005 (cf. Tableau 12). Les taux sont fixés avec 4 décimales pour réaliser, au 01 juillet 2005, la convergence avec le SMIC, en application de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003. Au 01 juillet 2003, le SMIC horaire a augmenté de 5,27 % ; il a été fixé à 7,19 €. Le salaire mensuel brut sur la base de 35 heures hebdomadaires pour un salarié ne bénéficiant pas de la GMR est 1.090,48 €. Son salaire net est : 859,29 €.

*Tableau 12 : GMR & augmentation du SMIC le 01 juillet 2003*

| GMR | montant du SMIC le 01 juillet 2002 | augmentation le 01 juillet 2003 |
|---|---|---|
| 1 | 1.100,67 € | 3,2234 % |
| 2 | 1.114,35 € | 2,7989 % |
| 3 | 1.133,49 € | 2,2170 % |
| 4 | 1.147,52 € | 1,7986 % |
| 5 | 1.154,27 € | 1,6000 % |

### 3.2.3 divers

Les autres axes de réflexion du gouvernement à ce sujet sont :
- baisse des cotisations patronales (autre que l'exonération des charges sociales déjà citées). Il persiste un certain flou à cet égard,

- aide à la recherche et au développement : cette promesse électorale tend à ne pas être appliquée. En effet le budget de la recherche est en sensible diminution dans le budget 2003 par rapport au budget 2002,
- modération salariale : la revalorisation du SMIC a été minimum en 2002. La revalorisation des traitements des fonctionnaires a également été faible.
- incitation au dialogue social : c'est l'un des leitmotive du gouvernement, mis en oeuvre dans le cadre de la réforme des « 35 heures » notamment. Le gouvernement tient à un dialogue inter-organisations permanent. D'ailleurs la consultation des organisations syndicales et patronales par les ministres est régulière.

## 3.3 Réforme du régime des retraites

La réforme du régime des retraites sera certainement un acte majeur du gouvernement Raffarin dans le domaine social. Le dispositif actuel ne résistera pas à l'arrivée des baby-boomers à la retraite à partir de 2006. Pour autant le consensus est grand afin de préserver l'essentiel du système de retraite français. Une réforme est en cours d'adoption par le parlement. Les principaux traits cette réforme, pour le secteur privé, sont :

- d'ici 2008, le calcul de la pension sera effectué sur la base de 160 trimestres, et non plus de 150 trimestres. La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite au taux plein, i.e. 160 trimestres ne sera pas augmentée avant 2009. Elle devrait passer de manière très progressive, d'ici 2020, de 40 ans à une durée proche de 42 ans,
- une hausse des cotisations vieillesse de 0,2 point est d'ores et déjà programmée pour 2006 ,
- les salariés et les non salariés travaillant depuis l'âge de 14, 15 et 16 ans pourront partir à la retraite avant l'âge de 60 ans, de 56 à 59 ans, en fonction de leur durée d'assurance,
- les salariés ayant travaillé au SMIC pendant quarante ans disposeront en 2008 d'un taux de remplacement au moins égal à 85 % (81 % en 2000),
- le taux de la décote, aujourd'hui de 10 % par année manquante, diminuera dès 2004 pour atteindre 5 % en 2013. Une surcote de 3 % est instaurée dès 2004 pour permettre à ceux qui le souhaitent de travailler au-delà de soixante ans et d'améliorer leur pension de retraite, lorsqu'ils disposent déjà de la durée d'assurance,
- le rachat d'années d'études ou n'ayant pas donné lieu à cotisation sera désormais possible, dans la limite de trois ans ; la cotisation sur une assiette à temps plein, pour les salariés travaillant au temps partiel, sera désormais possible,
- le système de la retraite progressive sera ouvert à ceux ne disposant pas de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, permettant ainsi d'aménager une transition plus douce entre le travail et la retraite,
- les salariés du secteur privé pourront bénéficier, quelle que soit la politique sociale de leur employeur, d'une incitation fiscale pour compléter s'ils le souhaitent, par un mécanisme d'épargne retraite, leur pension issue du système de retraite par répartition.

Les principaux traits de la réforme, pour le secteur public, sont :

- le nombre d'annuités nécessaire pour atteindre le taux maximum de la pension sera progressivement porté à 40 en 2008 et évoluera au-delà, comme pour les autres régimes, en tenant compte de l'accroissement de l'espérance de vie, pour atteindre 41 ans en 2013,
- le calcul de la pension des fonctionnaires restera basé sur le niveau du traitement des 6 derniers mois d'activité. Il continuera également à tenir compte des bonifications acquises au cours de la carrière,

- la pension des fonctionnaires sera complétée par un régime additionnel de retraite assis sur les primes et reposant sur une cotisation payée à part égale par le fonctionnaire et son employeur,
- pour tenir compte des décisions européennes sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, le régime de bonifications pour enfant est élargi aux hommes qui ont réduit leur temps de travail pour s'occuper de leur enfant dans le passé. Pour les enfants qui naîtront après le 1er janvier 2004, le temps partiel et les interruptions de carrière pour élever un enfant de moins de 8 ans seront comptés comme du temps travaillé. Les majorations de pension des parents de 3 enfants et la possibilité de départ anticipé ouverte aux mères de 3 enfants ne sont pas remises en cause,
- Le minimum garanti de retraite de la fonction publique sera augmenté de 5% pour les agents qui auront fait une carrière complète,
- Le choix de ceux qui souhaitent avoir une meilleure retraite en travaillant plus longtemps sera encouragé. À partir de 60 ans, la pension sera augmentée de 3% par année travaillée au-delà de la durée d'assurance, dans la limite de 5 ans,
- la possibilité de partir en retraite sans avoir fait le plein de ses années de cotisation est préservée, moyennant l'application d'un coefficient d'abattement de 5% par année manquante dans la limite de 5 ans (décote). Ce dispositif entrera en vigueur de façon très progressive à partir de 2006 et ne produira son plein effet qu'à compter de 2020. Pour les fonctionnaires qui souhaitent partir en retraite avant d'avoir accompli la totalité de la durée de référence, la possibilité est ouverte de racheter des années d'étude dans la limite de 3 ans.
- les fonctionnaires qui souhaitent diminuer leur activité au cours des 5 années qui précèdent leur retraite pourront le faire. La Cessation Progressive d'Activité (CPA) est maintenue, aménagée et prorogée au-delà de 60 ans.

Il est admis que cette réforme ne couvrira que la moitié du déficit de la caisse des retraites en 2020. Plusieurs discussions ont eu lieu sur ce sujet entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Les idées les plus couramment citer pour améliorer le système de retraite sont :

- introduction de l'épargne-retraite : cette réforme consisterait en deux parties. L'une obligatoire. Le salarié souscrirait une assurance retraite auprès d'un organisme agréé. Une pension lui sera reversée lorsqu'il parviendra à l'âge de la retraite en fonction de sa cotisation. La deuxième partie serait volontaire et pourrait être constituée de fonds de pension. Cette dernière hypothèse ne rencontre plus beaucoup d'échos depuis la chute des indices boursiers.
- allongement de la durée de cotisation : l'hypothèse la plus souvent citée est l'augmentation à 42,5 ans de cotisation au lieu de 40 ans actuellement. Cette mesure pourrait éventuellement être accompagnée d'un assouplissement de l'âge minimal de départ à la retraite.
- recul de l'âge de la retraite : l'âge légal de la retraite est, en France, le plus bas du monde avec l'Italie. Reculer l'âge de la retraite reviendrait à s'aligner sur les autres pays de l'OCDE. Pourtant cette solution n'est pas très populaire. L'allongement de la durée de la cotisation lui est préférée.
- départ progressif en retraite : cette réforme a l'avantage de faire l'unanimité. Cependant elle ne réglerait pas le problème du financement de la retraite.
- uniformisation des régimes des services public et privé : cette réforme sera certainement adoptée, au moins partiellement. Notamment la durée de cotisation des employés du secteur public sera alignée sur celle du secteur privé. Cependant les syndicats s'opposent violemment à cette réforme.

## 3.4 Imposition et prélèvements

Les principales propositions de réformes du gouvernement Raffarin quant à la taxation sont :

- baisse de l'impôt sur le revenu : le gouvernement a promis une baisse de 5% de l'impôt sur le revenu pendant les cinq années de la législature (cf. Tableau 12). La prime pour l'emploi est maintenue et sera rajustée annuellement,

*Tableau 13 : tranches d'imposition et taux marginaux sur le revenu en 2002 et 2003*

| | 2002 | | 2003 | |
|---|---|---|---|---|
| | tranche | taux marginal | tranche | taux marginal |
| 1ère tranche | 4121<R≤8104 | 7,5% | 4191<R≤8242 | 7,05% |
| 2ème tranche | 8104<R≤14264 | 21% | 8242<R≤14506 | 19,74% |
| 3ème tranche | 14264<R≤23096 | 31% | 14506<R≤23489 | 29,14% |
| 4ème tranche | 23096<R≤37579 | 41% | 23489<R≤38218 | 38,54% |
| 5ème tranche | 37579<R≤46343 | 46,75% | 38218<R≤47131 | 43,94% |
| 6ème tranche | 46343<R | 52,75% | 47131<R | 49,58% |

L'unité monétaire est l'euro (€).
R représente le revenu imposable par nombre de part dans un foyer. Le nombre de part dans un foyer (le quotient familial) est déterminé comme suit : 1 part par parent, 0,5 part par enfant à charge pour chacun des deux premiers enfants, 1 part pour chaque enfant supplémentaire. Une demi-part, voire une part entière, supplémentaire peut être accordée dans certains cas.
Les tranches d'imposition et les taux marginaux sont indiqués pour l'impôt 2002 (resp. 2003). Ils s'appliquent aux revenus 2001 (resp. 2002).
Source : ministère des finances.

- réforme des impôts locaux : cette réforme a été annoncée par maint gouvernements, mais jamais réalisée. Les impôts locaux, notamment la taxe d'habitation se base sur des critères de confort établi en 1970,
- baisse de la TVA : une baisse globale de la TVA ne semble pas être à l'ordre du jour. Toutefois certaines revendications afin de passer du taux normal au taux réduit, notamment pour les restaurateurs, pourraient être satisfaites,
- « décentralisation » de certains impôts : dans le cadre de la décentralisation, i.e. du transfert de pouvoir de l'État central aux collectivités locales, l'État transférerait certaines de ses rentrées fiscales aux collectivités proportionnellement aux charges supplémentaires qu'elles auront à supporter.

# 4 Conclusion

Le projet phare de la dernière législature a été la mise en place des « 35 heures ». Cette réforme consiste en une réduction coercitive du temps de travail toutefois accompagnée de mesures incitatives.
Les premiers papiers publiés sur le sujet semblent montrer un impact très positif de la réforme sur l'emploi (Pisani-Ferry, 2001 ; Fiole et al., 2000). Toutefois ces études semblent davantage relever du processus comptable de l'effet immédiat des conditions d'application de la loi que d'une étude approfondie de l'impact à plus long terme. Les aides publiques financières disparaîtront à moyen terme. Toutefois les mesures d'accompagnement de la loi prévoient également une réorganisation du temps de travail, permettant potentiellement une hausse de la productivité. Il est donc prématuré de produire actuellement une évaluation ex post de la réforme. Il semble difficile d'augurer de ses effets globaux (voir Rouilleault, 2002 pour une discussion). Fiole et Roger (2002) montrent que la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail a eu un effet positif sur l'emploi, malgré une conjoncture économique moins favorable dans le laps d'application de la loi. Il semble toutefois hasardeux de déduire les effets de la loi Aubry de ceux de la loi de Robien. Cette dernière s'appliquait aux entreprises volontaires. Il s'agit alors de tenir compte d'une auto-sélection importante autant dans l'évaluation de la satisfaction de la réforme que pour l'évaluation de ses effets macroéconomiques.
La baisse des charges sur les bas salaires a été étendue dans le cadre de la loi sur la réduction du temps de travail. Cette mesure a permis de baisser sensiblement le coût du travail pour cette catégorie et semble avoir un effet positif sur l'emploi. Une conséquence de cette mesure paraît être une augmentation du nombre relatif de salariés au SMIC.
Une autre mesure d'incitation de retour à l'emploi prise par le gouvernement Jospin a été la mise en place de la prime pour l'emploi. À l'instar de l'earned tax credit américain et du working families tax credit britannique, cette mesure accorde un crédit d'impôt aux salariés ayant des bas revenus. Toutefois le montant de la prime semble trop faible pour avoir un réel impact sur la participation, d'autant moins que la prime s'accompagne de forfaits relativement généreux, notamment dans le cas d'un couple monoactif.
Globalement le système redistributif en France (le système fiscal, les allocations sociales et les aides diverses) est diversement apprécié. La modélisation, la prise en compte des capacités d'anticipation des décisions, de l'hétérogénéité des agents et des décisions est multiple et souvent divergent selon les études. Certains économistes, entre autres Guy Laroque et Bernard Salanié, estiment notamment que les trappes à inactivité sont importantes (minima sociaux et coût du travail (bas salaires) élevés, etc.), d'autres, tels Henry Sterdyniak et Michel Husson pensent que la position des premiers est exagérée.
Sur un plan politique, le débat actuel socio-économique le plus important concerne les retraites. Sur ce point les économistes semblent s'accorder sur la nécessité d'une réforme, sauf Antoine Math, dont les positions paraissent difficilement défendables. La nature de la réforme est, quant à elle plus sujette à débat.

Ce dossier a été réalisé dans le but de présenter de manière relativement succincte mais précise la réalité de la situation de l'emploi en France. Toutefois certains points ont été occultés et ce document peut paraître partiel. Par exemple la formation, la qualité de l'emploi ou une étude détaillée du coût salarial auraient certainement mérités d'être davantage développés. En outre j'ai tenté d'introduire une évaluation et une analyse de la politique de l'emploi au travers d'un certain nombre de papiers et de documents traitant le sujet. J'ai choisi ceux qui me semblaient les plus appropriés afin d'illustrer tel aspect de la politique de l'emploi en France. Ces choix partiaux peuvent évidemment être critiqués. D'abord je ne connais pas tous les travaux effectués sur les sujets traités. Ensuite les papiers sont très peu

discutés d'un point de vue méthodologique dans ce dossier. Toutefois j'espère que le lecteur appréciera le document, aura eu plaisir à le lire et lui aura apporté quelques notions et éclaircissements quant à la politique récente de l'emploi en France.

# Bibliographie


0. Abowd, J., Corbel, P. et F. Kramarz (1999), The entry and exit of workers and the growth of employment: an analysis of French establishments, *Review of Economics and Statistics* 81, 170-187
1. Abowd, J.M., Kramarz, F. et D.N. Margolis (1998), High wage workers and high wage firms, *Econometrica* 67, 251-333
2. Aerts, A.-T. et J.-F. Bigot (2002), *Enquête sur l'emploi de mars 2002 : chômage et emploi en hausse*, INSEE
3. Afsa, C. (2001), Aide au logement et emploi, *Économie et Statistiques* 346-347, 123-136
4. Afsa. C. (1999), *Plus de la moitié des sorties du RMI se font grâce à l'emploi*, INSEE
5. Artus, P. et P.-A. Muet (1995), *Théories du chômage*, Economica
6. Aucouturier, A.-L. et T. Coutrot (1999), Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail, *DARES* 30
7. Atkinson, A.B., F. Bourguignon et P.-A. Chiappori (1988), Fiscalité et transferts : une comparaison franco-britannique
8. Aubert, J.-M. (1999), Comparaison du rendement des régimes de retraite : une approche par cas-types, *Économie et Statistiques* 328, 61-79
9. Audier, F. (2000), La transmission du statut dans la Fonction publique, *Économie et Statistiques* 337-338, 121-133
10. Baesa, M.-P. (1996), *Réduction du temps de travail : quels arbitrage pour les salariés ?,* INSEE
11. Bardaji, J., Sédillot, B. et E. Walraet (2002), Évaluation de trois réformes du Régime Général d'assurance vieillesse à l'aide du modèle de microsimulation DESTINIE*, INSEE document de travail* G 2002/07
12. Bargain, O., Beninger, D., Laisney, F. et N. Moreau (2002), *Positive and normative analysis of tax policy : does the representation of the household decision process matter? Evidence for France*, mimeo DELTA, Paris
13. Basher, J., Bulidon, C., Kabylo, M., Perrin, V., Picoulet, E. et E. Rousselot (2002), *Les comptes des administrations publiques en 2001 : ralentissement de l'économie et allégements fiscaux et sociaux pèsent sur le déficit public*, INSEE
14. Baudoin, M. (1996), *La préretraite*, INSEE
15. Bayet, A. (1997), Continuous careers, incomplete careers, and wages, *INSEE Studies* 7
16. Bayet, A. et M. Marciaux (1999), Comparisons of employment structures: an international panorama, *INSEE Studies* 41
17. Benta, T. et F. Bianconi (1997), *Les dépenses de protection sociale dans l'Union Européenne*, INSEE
18. Blanchet, D. et P. Marioni (1997), Participation after the age of fifty-five: recent trends and forecast elements, *INSEE Studies* 10
19. Bodier, M. (2000), Les divergences d'évolution des marchés du travail allemand et européens, *Économie et Statistiques* 332-333, 65-82
20. Bontout, O. (2000), L'*Earned Income Tax Credit*, un crédit d'impôt sur les foyers salariés modestes aux États-Unis, *Économie et Statistiques* 335, 27-46
21. Bourguignon, F. (2001), Revenu minimum et redistribution optimale des revenus : fondements théoriques*, Économie et Statistiques* 346-347, p.187-194
22. Bourreau-Dubois, C., Guillot, O. et É. Jankeliowitz-Laval (2001), Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants, *Économie et Statistiques* 349-350, 41-61
23. Breuil-Genier, P. (2001), Les variations des revenus individuels entre périodes de chômage et d'emploi, *Économie et Statistiques* 348, 61-79

24. Breuil-Genier, P., Ponthieux, S. et J.-P. Zoyem (2001), Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres, *Économie et Statistiques* 349-350, 99-124
25. Brodaty, T. (2002), *L'effet des politiques de l'emploi en faveur des jeunes : hétérogénéité individuelle ou traitements hétérogènes ? Une application des méthodes d'appariement*, mimeo CREST, Paris
26. Brodaty, T., B. Crépon et D. Fougère (2002), *Développements récenzs dans l'évaluation des politiques de l'emploi*, mimeo CREST, Paris
27. Brondel, D., Lincot, L., Marioni, P. et D. Guillemot (1997), *Le retournement de 2006 : projection de population active 1995-2040*, INSEE
28. Brunet, F. et C. Minni (2000), *L'activité des 15-29 ans : stabilisation depuis 1995*, INSEE
29. Brunet, F., Goux, D. et C. Thiesset (2001), *Le chômage au sein des ménages*, INSEE
30. Bruyère, M. et O. Chagny (2002), Comparaisons internationales de durée et de productivité : une tentative de construction d'un indicateur synthétique de durée de travail, *DARES* 60
31. Bulidon, C., Kabylo, M., Perrin, V., Picoulet, E. et E. Rousselot (2001), *Les comptes des administrations publiques en 2000 : les allégements fiscaux ont limité la réduction du déficit public*, INSEE
32. Bunel, M. (2002a), Enquête PASSAGES : Projet, Attitudes, Stratégies et Accords liés à la Généralisation des 35 heurES, Guide méthodologique et analyses primaires, *DARES* 57
33. Bunel (2002b*), Added worker e.ect revisited through French working time reduction experiment*, mimeo GATE – Université Lyon 2
34. Bunel, M, T. Coutrot et S. Zilberman (2002), Le passage à 35 heures vu par les employeurs, *DARES* 17.2
35. Burricand, C. et N. Roth (2000), Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel, *Économie et Statistiques* 335, 63-79
36. Cahuc, P. et F. Postel-Vinay (2001), Temporary jobs, Employment protection and labor market performance, *IZA discussion paper* 260
37. Cahuc, P. et F. Postel-Vinay (2002), Temporary Jobs, Employ Protection and Labor Market Performance, *Labour Economics* 9, 63-91
38. Cases, C. (1997), Unemployment insurance and labor supply, *INSEE Studies* 5
39. Cases, C. et N. Missègue (2001), Une forte segmentation des emplois dans les activités de services, *Économie et Statistiques* 344, 81-108
40. Chabanas, N. et E. Vergeau (1996), *Nationalisations et privatisations depuis 50 ans*, INSEE
41. Chaix, B. et J. Rasolofoarison (2001), *Les salaires dans les collectivités locales en 1999*, INSEE
42. Chardon, O. (2001), *Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans*, INSEE
43. Cléron. E. et G. Séroussi (2001), *Les salaires dans les entreprises en 1999 : les salaires horaires augmentent plus vite que les salaires mensuels*, INSEE
44. Cohen, D. et P. Dupas (2000), Trajectoires comparées des chômeurs en France et aux États-Unis, *Économie et Statistiques* 332-333, 17-26
45. Cohen, V. et B. Larguèze (2001), Processus d'entrée dans le dispositif du RMI et modalités d'insertion, *Économie et Statistiques* 346-347, 53-66
46. Colin, C. Legros, F. et R. Mathieu (1999), Le rendement des régimes de retraite : une comparaison entre Fonction publique d'État et secteur privé, *Économie et Statistiques* 328, 81-104
47. Commission Européenne (2002), *Évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi, France*, documents EU
48. Cornuau, V. et D. Quarré (2001), *Les salaires des agents de l'état en 2000*, INSEE
49. Cottrell, M., Letremy, P., Macaire, S., Meilland, C. et F. Michon (2002), Le temps de travail des formes particulières d'emploi, *Économie et Statistiques* 352-353, 169-131

50. Crenner, E. (1999), Les opinions des salariés sur la réduction du temps de travail, *Économie et Statistiques* 321-322, 149-159
51. Crépon, B., Deniau, N. et S. Pérez-Duarte (2002*), Wages, Productivity, and workers characteristics: a French perspective*, mimeo CREST, Paris
52. Crépon, B. et R. Desplatz (2002), *Réductions de charges et emploi : évaluer la critique*, mimeo CREST, Paris
53. Crépon, B. et R. Desplatz (2001), Une nouvelle évaluation des effets des allégements de charges sociales sur les bas salaires, *Économie et Statistiques* 348, 3-23
54. Crépon, B. et R. Desplatz (2001), Évaluation des effets des dispositif d'allégements de charges sociales sur les bas salaires, *INSEE document de travail* G 2001/10
55. Crépon, B. et F. Kramarz (2001), *Employed 40 hours or not-employed 39: lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek*, mimeo CREST, Paris
56. Daniel, C. et J. Bassot (1999), L'indemnisation du chômage depuis 1979 : une analyse par cas-types, *IRES Document de Travail* 99.01
57. DARES (2002), *Nouveaux services emplois-jeunes: regard à mi-parcours*, Collection « Cahier Travail et Emploi »
58. David, M.-G., Lhommeau, B. et C. Starzec (1999), Le modèle de microsimulation INES : description et exemples d'utilisation, *INSEE document de travail* F 9902
59. Dayan, J.-L. (1996), *45 ans de marché de travail dans les grands pays industrialisés*, INSEE
60. Delarue, V. (2000), Le *Working Families Tax Credit*, un nouveau crédit d'impôt pour les familles de travailleurs à bas revenu au Royaume-Uni, *Économie et Statistiques 335*, 47-61
61. Del Boca, D. (2001), The Effect of Child Care on Participation and Fertility, forthcoming *Journal of Population Economics*
62. Demailly, D. et Le Minez, S. (1999), *Les salariés à temps complet au voisinage du SMIC de 1976 à 1996*, INSEE
63. Demotes-Mainard. M. et G- Laguerre (1996), *Un demi-siècle de croissance*, INSEE
64. Dormont, B., Fougère, D. et A. Prieto (2001), L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi, *Économie et Statistiques* 343, 3-28
65. Dubois, C. et B. Jeandidier (2000), Transition de pauvreté monétaire et évènements d'emploi ou de la vie familiale, *ADEPS*, 22
66. Dugand, M. et D.N. Margolis (2001), RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi, *Économie et Statistiques* 346-347, 103-115
67. Dupont, G. et H. Sterdyniak (2001), La prime pour l'emploi, un instrument ambigu, *Lettre de l'OFCE* 203, Observations et diagnostics économiques
68. Durant, D. (2002), *Les comptes financiers de la Nation en 2001 : Moindre recours au crédit et préférence pour les placements liquides*, INSEE
69. Estrade. M.-A. et D. Meda (2002), Principaux résultats d'enquête RTT et modes de vie, *DARES* 56
70. Fermanian, J.-D., Galtier, B. et S. Lagarde (1999), Réduction collective ou individuelle de temps de travail : que souhaitent les salariés ?, *Économie et Statistiques* 321-322, 161-185
71. Fermanian, J.-D. et S. Lagarde, Les horaires de travail dans le couple, *Économie et Statistiques* 321-322, 89-110
72. Fiole, M., Paseron, V. et M. Roger (2000), Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail, *DARES* 35
73. Fiole, M. et M. Roger (2002), Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail, *Économie et Statistiques* 357-358, 3-22
74. Fleurbaey, M., C. Hagneré et A. Trannoy (1999), Minima sociaux et cumul d'emploi : évaluation d'une réforme à l'aide d'un nouveau critère de dominance, *THEMA working paper*

75. Freyssinet, J. (2002), La réforme de l'indemnisation du chômage en France (mars 2000 – juillet 2001), *IRES Document de Travail* 02.01
76. Fournier, J.-Y. et P. Givord (2001), La réduction des taux d'activité aux âges extrêmes. Une spécificité française ?, *INSEE Document de travail* G 2001/16
77. Galland, O. (2000), Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives mais resserrées, *Économie et Statistiques* 337-338, 13-36
78. Galtier, B. (1999a), Les temps partiel : entre emplois choisis et emploi « faute de mieux », *Économie et Statistiques* 321-322, 57-77
79. Galtier, B. (1999b), Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ?, *Économie et Statistiques* 321-322, 79-87
80. Gardes-Balsan, M. (2002), *L'offre inter-temporelle de travail des femmes en couple : une estimation sur données de panel françaises au cours de la dernière décennie*, mimeo CREST, Paris
81. Gaudemet, J.-P. (2001), Les dispositifs d'acquisition à titre facultatif d'annuités viagères de retraite, *INSEE document de travail* G 2001/08
82. Gianella, C. (2000), Local unemployment and wages, *INSEE document de travail* G 2000/12
83. Gilles, F. et Y. L'Horty (2002), *Reducing working time and inequality: what do we learn from the « 35 hours » French experience?*, mimeo EPEE, Évry
84. Glaude, M. (1991), L'originalité du système du quotient familial, *Économie et Statistiques* 248
85. Godechot, O. et M. Gurgand (2000), Quand les salariés jugent leur salaire, *Économie et Statistiques* 331. 3-24
86. Goux, D. et E. Morin (2000), Labor market institutions and job stability. A firm-level analysis of layoff risk for high and low-seniority workers, *working paper* 2000-29, *CREST-INSEE, Paris*
87. Granier, P. et X. Joutard (1999), L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage, *Économie et Statistiques* 321-322, 133-148
88. Granier, P. et X. Joutard (2002), L'influence de la perception du RMI sur la sortie vers l'emploi, *Économie et Statistiques* n° 357-358, p.23-47
89. Guillemin, O. et V. Roux (2001), *Comment se détermine le niveau de vie d'une personne ?*, INSEE
90. Guillemot, D. (1997), The labor force: a concept with gray areas, *INSEE Studies* 8
91. Hagneré, C. et A. Tramoy (2001), L'impact conjugué de trois ans de réformes sur les trappes à inactivité, *Économie et Statistiques* 346-347, 161-179
92. Hourriez, J.-M. et V. Roux (2001), Vue d'ensemble des inégalités économiques, *INSEE document de travail* F 0103
93. INSEE (2002), *L'économie française : la montée des tensions sur l'offre dans l'économie française*, Hachette
94. INSEE (2002), *L'économie française : la prime pour l'emploi*, Hachette
95. INSEE (2002), *L'économie française : l'évolution de l'emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années*, Hachette
96. INSEE (2001), Créations et créateurs d'entreprises, *INSEE résultats* 773
97. Jacquier, J. et A. Kirthichandra (2001), *Les régions françaises dans l'Union Européenne en 1998*, INSEE
98. Jean, S. (2000), Syndrôme, miracle, modèle Polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ? *CEPII*, 38
99. Klein, T. (2002), Les incitations financières en faveur du temps partiel en 2001, *DARES* 43.1
100. Kontchou, H. et F. Brunet (2000), *Baisse du sous-emploi, après huit ans de hausse*, INSEE

101. Lacroix, G. (2001), Baisse de charges sur les bas salaires et créations d'emploi – commentaire 2, *Économie et Statistiques* 348, 32-34
102. Laffargue, J.-P. et F. Thibault (2000), Un nouvel indicateur des tensions sur le marché du travail, *Économie et Statistiques* 331, 67-86
103. Lagarde, S. (1996), *La baisse de la durée de travail*, INSEE
104. Lagarenne, C. et N. Legendre (1996), *Les « travailleurs pauvres »*, INSEE
105. Lagarenne, C. et N. Legendre (2000), Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux, *Économie et Statistiques* 335, 3-25
106. Logeay, C. et S. Schreiber (2003), *Evaluating the effectiveness of the French work-sharing reform*, mimeo Université Goethe, Francfort
107. Laroche-Fiume, C., C. Largeron-Leténo et L. Rochaix-Ranson (1999), An ambulatory care deductible and social equity : microsimulation of a user payment system for health care services, *INSEE Studies* 38
108. Laroque, G. et B. Salanié (2002), *Institution et emploi, le marché du travail des femmes en France*, ESA
109. Laroque, G. et B. Salanié (2000), Une décomposition du non-emploi en France, *Économie et Statistiques* 331, 47-66
110. Lefranc, A. (1997), Quelques éléments de comparaison des taux de chômage français et américain, *Économie et Statistiques* 301-302, 61-72
111. Letrait, M. (2002), L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi, *Économie et Statistiques* 352-353, 101-125
112. Lhommeau, B. (2001), Les allocataires du RMI : moins d'isolés au sens familial et social que dans la statistique administrative, *Économie et Statistiques* 346-347, 33-46
113. L'Horty, Y. (2001), Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires : une réévaluation – commentaire 1, *Économie et Statistiques* 348, 25-31
114. L'Horty, Y et C : Rugani (2000), Performances macro-économiques et structures sociales européennes, *Économie et Statistiques* 332-333, 39-48
115. Loiseau, H. (2002), *1985-2000 : quinze années de mutation du secteur public d'entreprises*, INSEE
116. Lollivier, S. (2001), Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale, *Économie et Statistiques* 349-350, 125-140
117. Mahieu, R. et B. Sédillot (2001), Départ à la retraite, irréversibilité et incertitude, *INSEE document de travail* G 2001/06
118. Margolis, D.N. (2000), Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi, *Économie et Statistiques* 351, 65-85
119. Math, A. (2001), Réforme des retraites et concurrence : une analyse des rôles et stratégies des acteurs au niveau communautaire, *IRES Document de Travail* 01.04
120. Math, A. (2001), Quel avenir pour les retraites par répartition ? *IRES Document de Travail* 01.05
121. Mercier, M.-A. et P. Lee (1999), *Le marché du travail en France et au Royaume-Uni*, INSEE
122. Minni, C. (2002), *De mars 1997 à mars 2001, une participation accrue des moins de 30 ans à l'emploi*, INSEE
123. Moussallam. K. (1999), *Le poids des grandes entreprises dans l'emploi : baisse dans l'industrie, augmentation dans les services et le commerce*, INSEE
124. Oliveira, A. et V. Ulrich (2002), L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salriés à temps partiel, *DARES* 61
125. Passeron, V. (2000), Les 35 heures, l'emploi et les salaires, *DARES* 50.2
126. Piketty, T. (2001*), Les hauts revenus en France au 20ème siècle – Inégalités et redistribution, 1901-1998*, Editions Grasset
127. Pisani-Ferry, J. (2000), *Plein emploi*, La Documentation Française

128. Ponthieux, S. (2002), *Les inégalités de conditions de vie dans la zone Euro*, INSEE
129. Prigent, C. (1999), La part des salaires dans la valeur ajoutée en France : une approche macroéconomique, *Économie et Statistiques* 323, 73-94
130. Rasolofoarison, J. et G. Seroussi (2002), *Les salaires dans les entreprises en 2000 : des salaires horaires toujours dynamiques*, INSEE
131. Rioux, L. (2000), *Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé*, INSEE
132. Rioux, L. (2001a), Recherche d'emploi et insertion professionnelle des allocataires du RMI, *Économie et Statistiques* 346-347, 13-24
133. Rioux, L. (2001b), Salaire de réserve, allocation chômage dégressive et revenu minimum d'insertion, *Économie et Statistiques* 346-347, 137-151
134. Robert-Bobée, I. (2002), *Parmi les jeunes ne vivant plus chez leurs parents, les étudiants sont les plus aidés par leur famille*, INSEE
135. Rouault, D. (2001), Les revenus des indépendants et dirigeants : la valorisation du bagage personnel, *Économie et Statistiques* 348, 35-59
136. Rouilleault, H. (2002), La difficile évaluation des dispositifs en faveur de la réduction du temps de travail, commentaire sur Fiole et Roger (2002), *Économie et Statistiques* 357-358, 20-23
137. Saint-Paul, G. (2000), L'anatomie du chômage en Espagne : une comparaison avec la France et les États-Unis, *Économie et Statistiques* 332-332, 159-167
138. Salanié, B. (2000), Une maquette analytique de long terme du marché du travail, *Économie et Prévisions* 146, 1-13
139. Sterdyniak, H. (1992), Pour défendre le quotient familial, *Économie et Statistiques* 256, 5-27
140. Sylvain, A. (2001), Rentabilité et profitabilité du capital : le cas de six pays industrialisés, *Économie et Statistiques* 341-342, 129-152
141. Topiol, A. (2001), L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite : une approche par métiers, *DARES* 48
142. Tuchszirer, C. (2002), Réforme de l'assurance chômage : du PAP au PAP/ND, *IRES Document de Travail* 02.02
143. Villeneuve-Gokalp, C. (2000), Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents, *Économie et Statistiques* 337-338, 61-80
144. Zoyem, J.-P. (1999), Contrat d'insertion et sortie du RMI : évaluation des effets d'une politique sociale, *INSEE document de travail* G 9909
145. Zoyem, J.-P. (2001), Diagnostic sur la pauvreté et calendrier de revenus : la cas du « Panel européen des ménages », *INSEE document de travail* G 2001/15
146. Zoyem, J.-P. (2002), La dynamique des bas revenus : une analyse des entrées-sorties de pauvreté, *INSEE document de travail* G 2002/11

# A.1. Glossaire

1. AGED : Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (nursing benefit for working families)
2. ALF : Allocation de Logement Familiale (housing benefit for families)
3. ALS : Allocation de Logement Sociale (housing benefit)
4. ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi (French public employment agency)
5. APE : Allocation Parentale d'Éducation (parental leave benefit)
6. API : Allocation pour Parent Isolé (benefit for single parent)
7. APJE : Allocation Pour Jeunes Enfants (motherhood benefit)
8. APL : Aide Personnalisée au Logement (housing benefit)
9. ARAF : Aide à la Reprise d'Activité des Femmes (benefit for working woman after parental leave)
10. ARS : Allocation de Rentrée Scolaire (schooling benefit)
11. ASF : Allocation de Soutien Familial (benefit for orphan)
12. AUD : Allocation Unique Dégressive (unique degressive allocation for unemployed, before the 2001 reform)
13. ASSEDIC : ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (association for the employment in the industry and trade ; organism in charge of the redistribution of the unemployment insurance)
14. BIT : Bureau International du Travail (ILO)
15. CDD : Contrat à Durée Déterminée (short term contract)
16. CDI : Contrat à Durée Indéterminée (long term contract)
17. CEPII : Centre d'Études Prospectives et d'Informations Internationales (French center for international economic research)
18. CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (special contribution for the reimbursement of the social debt)
19. CSG : Contribution Sociale Généralisée (contribution to the social security system)
20. DARES : Direction de l'Animation et de la Recherche des Études et des Statistiques (institute for evaluation and statistics from the French ministry of Employment and Solidarity)
21. DREES : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (institute for evaluation and statistics from the French ministry of Health and Family)
22. EDF-GDF : Électricité De France - Gaz De France (French national electricity and gas production and distribution companies)
23. HLM : Habitation à Loyer Modéré (council flat)
24. INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques (national institute for statistics and economic studies)
25. IRCEM : Institution de Retraite Complémentaire des Employés de Maison (institution in charge to collect and redistribute the contributions for a complementary pension for domestic employees)
26. ISF : Impôt de Solidarité et sur la Fortune (tax on wealth)
27. OCDE : Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OECD)
28. PARE : Plan d'Aide de Retour à l'Emploi (programme for unemployed)
29. PPE : Prime Pour l'Emploi (negative income tax for working families)
30. RFA : République Fédérale d'Allemagne (FRG, before 1990)
31. RMI : Revenu Minimum d'Insertion (minimum income)
32. RTT : Réduction du Temps de Travail (reduction of the worktime)
33. SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (minimum wage)
34. SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (minimum wage, before 1970)

35. SNCF : Société Nationale des Chemins de Fer français (French national railways company)
36. TVA : Taxe à Valeur Ajoutée (value added tax)
37. UNEDIC : Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (organism in charge of the negotiation of the unemployment insurance)
38. VRP : Vendeur Représentant Placier (seller)

# A.2. Les différents gouvernements en France depuis 1959

| Président de la République | Premier ministre | Ministre du Travail |
|---|---|---|
| Charles De Gaulle (1959) | Robert Debré (1959) | Paul Bacon (1959) |
| | Georges Pompidou (1962) | Gilbert Granval (1962) |
| | | Joseph Fontanet (1967) |
| | Maurice Couve de Murville (1968) | |
| Georges Pompidou (1969) | Pierre Messmer (1969) | |
| | Jacques Chaban-Delmas (1972) | |
| | | Georges Gorge (1973) |
| Valéry Giscard d'Estaing (1974) | Jacques Chirac (1974) | Michel Durafour (1974) |
| | Raymond Barre (1976) | Christian Beullac (1976) |
| | | Robert Boulin (1978) |
| François Mitterrand (1981) | Pierre Maurois (1981) | Jean Auroux (1981) |
| | | Jack Ralite (1983) |
| | Laurent Fabius (1984) | Michel Delebarre (1984) |
| | Jacques Chirac (1986) | Philippe Séguin (1986) |
| | Michel Rocard (1988) | Michel Delebarre (1988) |
| | | Jean-Pierre Soisson (1988) |
| | Edith Cresson (1991) | Martine Aubry (1991) |
| | Pierre Bérégovoy (1992) | |
| | Edouard Balladur (1993) | Michel Giraud (1993) |
| Jacques Chirac (1995) | Alain Juppé (1995) | Jacques Barrot (1995) |
| | Lionel Jospin (1997) | Martine Aubry[*] (1997) |
| | | Elisabeth Guigou[*] (2001) |
| | Jean-Pierre Raffarin (2002) | François Fillon[*] (2002) |

[*] Ministre de l'Emploi et de la Solidarité

# ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) ist ein Wirtschaftsforschungsinstitut mit Sitz in Mannheim, das 1990 auf Initiative der Landesregierung Baden-Württemberg, der Landeskreditbank Baden-Württemberg und der Universität Mannheim gegründet wurde und im April 1991 seine Arbeit aufnahm. Der Arbeit des ZEW liegen verschiedene Aufgabenstellungen zugrunde:

- ▷ interdisziplinäre Forschung in praxisrelevanten Bereichen,
- ▷ Informationsvermittlung,
- ▷ Wissenstransfer und Weiterbildung.

Im Rahmen der Projektforschung werden weltwirtschaftliche Entwicklungen und insbesondere die mit der europäischen Integration einhergehenden Veränderungsprozesse erfaßt und in ihren Wirkungen auf die deutsche Wirtschaft analysiert. Priorität besitzen Forschungsvorhaben, die für Wirtschaft und Wirtschaftspolitik praktische Relevanz aufweisen. Die Forschungsergebnisse werden sowohl im Wissenschaftsbereich vermitteltals auch über Publikationsreihen, moderne Medien und Weiterbildungsveranstaltungen an Unternehmen, Verbände und die Wirtschaftspolitik weitergegeben.
Recherchen, Expertisen und Untersuchungen können am ZEW in Auftrag gegeben werden. Der Wissenstransfer an die Praxis wird in Form spezieller Seminare für Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft gefördert. Zudem können sich Führungskräfte auch durch zeitweise Mitarbeit an Forschungsprojekten und Fallstudien mit den neuen Entwicklungen in der empirischen Wissenschaftsforschung und spezifischen Feldern der Wirtschaftswissenschaften vertraut machen.
Die Aufgabenstellung des ZEW in der Forschung und der praktischen Umsetzung der Ergebnisse setzt Interdisziplinariät voraus. Die Internationalisierung der Wirtschaft, vor allem aber der europäische Integrationsprozeß werfen zahlreiche Probleme auf, in denen betriebs- und volkswirtschaftliche Aspekte zusammentreffen. Im ZEW arbeiten daher Volkswirte und Betriebswirte von vornherein zusammen. Je nach Fragestellung werden auch Juristen, Sozial- und Politikwissenschaftler hinzugezogen.

Forschungsprojekte des ZEW sollen Probleme behandeln, die für Wirtschaft und Wirtschaftspolitik praktische Relevanz aufweisen. Deshalb erhalten Forschungsprojekte, die von der Praxis als besonders wichtig eingestuft werden und für die gleichzeitig Forschungsdefizite aufgezeigt werden können, eine hohe Priorität. Die Begutachtung von Projektanträgen erfolgt durch den wissenschaftlichen Beirat des ZEW. Forschungsprojekte des ZEW behandeln vorrangig Problemstellungen aus den folgenden Forschungsbereichen:

- ▷ Internationale Finanzmärkte und Finanzmanagement,
- ▷ Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung,
- ▷ Industrieökonomik und Internationale Unternehmensführung,
- ▷ Unternehmensbesteuerung und Öffentliche Finanzwirtschaft,
- ▷ Umwelt- und Ressourcenökonomik, Umweltmanagement

sowie der Forschungsgruppe

- ▷ Informations- und Kommunikationstechnologien.

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW)
L 7, 1 · D-68161 Mannheim
Postfach 10 34 43
D-68034 Mannheim
Telefon: 06 21 / 12 35-01
Telefax: 06 21 / 12 35-224
Internet: www.zew.de

# In der Reihe ZEW-Dokumentation sind bisher erschienen:

| Nr. | Autor(en) | Titel |
|---|---|---|
| 93-01 | Johannes Velling<br>Malte Woydt | Migrationspolitiken in ausgewählten Industriestaaten. Ein synoptischer Vergleich Deutschland - Frankreich - Italien - Spanien - Kanada. |
| 94-01 | Johannes Felder, Dietmar Harhoff, Georg Licht, Eric Nerlinger, Harald Stahl | Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Ergebnisse der Innovationserhebung 1993 |
| 94-02 | Dietmar Harhoff | Zur steuerlichen Behandlung von Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen. Eine internationale Bestandsaufnahme. |
| 94-03 | Anne Grubb<br>Suhita Osório-Peters (Hrsg.) | Abfallwirtschaft und Stoffstrommanagement. Ökonomische Instrumente der Bundesrepublik Deutschland und der EU. |
| 94-04 | Jens Hemmelskamp (Hrsg.) | Verpackungsmaterial und Schmierstoffe aus nachwachsenden Rohstoffen. |
| 94-05 | Anke Saebetzki | Die ZEW-Umfrage bei Dienstleistungsunternehmen: Panelaufbau und erste Ergebnisse. |
| 94-06 | Johannes Felder, Dietmar Harhoff, Georg Licht, Eric Nerlinger, Harald Stahl | Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Methodenbericht zur Innovationserhebung 1993. |
| 95-01 | Hermann Buslei | Vergleich langfristiger Bevölkerungsvorausberechnungen für Deutschland. |
| 95-02 | Klaus Rennings | Neue Wege in der Energiepolitik unter Berücksichtigung der Situation in Baden-Württemberg. |
| 95-03 | Johannes Felder, Dietmar Harhoff, Georg Licht, Eric Nerlinger, Harald Stahl | Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Ein Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. |
| 95-04 | Ulrich Anders | *G-Mind – German Market Indicator:* Konstruktion eines Stimmungsbarometers für den deutschen Finanzmarkt. |
| 95-05 | Friedrich Heinemann<br>Martin Kukuk<br>Peter Westerheide | Das Innovationsverhalten der baden-württembergischen Unternehmen – Eine Auswertung der ZEW/infas-Innovationserhebung 1993 |
| 95-06 | Klaus Rennings<br>Henrike Koschel | Externe Kosten der Energieversorgung und ihre Bedeutung im Konzept einer dauerhaft-umweltgerechten Entwicklung. |
| 95-07 | Heinz König<br>Alfred Spielkamp | Die Innovationskraft kleiner und mittlerer Unternehmen – Situation und Perspektiven in Ost und West |
| 96-01 | Fabian Steil | Unternehmensgründungen in Ostdeutschland. |
| 96-02 | Norbert Ammon | Financial Reporting of Derivatives in Banks: Disclosure Conventions in Germany, Great Britain and the USA. |
| 96-03 | Suhita Osório-Peters<br>Karl Ludwig Brockmann | Nord-Süd Agrarhandel unter veränderten Rahmenbedingungen. |
| 96-04 | Heidi Bergmann | Normsetzung im Umweltbereich. Dargestellt am Beispiel des Stromeinspeisungsgesetzes. |
| 96-05 | Georg Licht, Wolfgang Schnell, Harald Stahl | Ergebnisse der Innovationserhebung 1995. |
| 96-06 | Helmut Seitz | Der Arbeitsmarkt in Brandenburg: Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen. |
| 96-07 | Jürgen Egeln, Manfred Erbsland, Annette Hügel, Peter Schmidt | Der Wirtschaftsstandort Vorderpfalz im Rhein-Neckar-Dreieck: Standortfaktoren, Neugründungen, Beschäftigungsentwicklung. |
| 96-08 | Michael Schröder, Friedrich Heinemann, Kathrin Kölbl, Sebastian Rasch, Max Steiger, Peter Westernheide | Möglichkeiten und Maßnahmen zur Wahrung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Baden-Württembergischen Wertpapierbörse zu Stuttgart. |
| 96-09 | Olaf Korn, Michael Schröder, Andrea Szczesny, Viktor Winschel | Risikomessung mit Shortfall-Maßen..<br>Das Programm MAMBA – Metzler Asset Management Benchmark Analyzer. |
| 96-10 | Manfred Erbsland | Die Entwicklung der Steuern und Sozialabgaben – ein internationaler Vergleich. |
| 97-01 | Henrike Koschel<br>Tobias F. N. Schmidt | Technologischer Wandel in AGE-Modellen: Stand der Forschung, Entwicklungsstand und -potential des GEM-E3-Modells. |
| 97-02 | Johannes Velling<br>Friedhelm Pfeiffer | Arbeitslosigkeit, inadäquate Beschäftigung, Berufswechsel und Erwerbsbeteiligung. |
| 97-03 | Roland Rösch<br>Wolfgang Bräuer | Möglichkeiten und Grenzen von Joint Implementation im Bereich fossiler Kraftwerke am Beispiel der VR China. |
| 97-04 | Ulrich Anders, Robert Dornau, Andrea Szczesny | *G-Mind* – German Market Indicator. Analyse des Stimmungsindikators und seiner Subkomponenten. |
| 97-05 | Katinka Barysch<br>Friedrich Heinemann<br>Max Steiger | Bond Markets in Advanced Transition: A Synopsis of the Visegrád Bond Markets. |
| 97-06 | Suhita Osório-Peters,<br>Nicole Knopf, Hatice Aslan | Der internationale Handel mit Agrarprodukten – Umweltökonomische Aspekte des Bananenhandels . |
| 97-07 | Georg Licht, Harald Stahl | Ergebnisse der Innovationserhebung 1996. |
| 98-01 | Horst Entorf, Hannes Spengler | Kriminalität, ihr Ursachen und ihre Bekämpfung: Warum auch Ökonomen gefragt sind. |

| | | |
|---|---|---|
| 98-02 | Doris Blechinger, Alfred Kleinknecht, Georg Licht, Friedhelm Pfeiffer | The Impact of Innovation on Employment in Europe – An Analysis using CIS Data. |
| 98-03 | Liliane von Schuttenbach Krzysztof B. Matusiak | Gründer- und Technologiezentren in Polen 1997. |
| 98-04 | Ulrich Kaiser Herbert S. Buscher | Der Service Sentiment Indicator – Ein Konjunkturklimaindikator für den Wirtschaftszweig unternehmensnahe Dienstleistungen. |
| 98-05 | Max Steiger | Institutionelle Investoren und Coporate Governance – eine empirische Analyse. |
| 98-06 | Oliver Kopp, Wolfgang Bräuer | Entwicklungschancen und Umweltschutz durch Joint Implementation mit Indien. |
| 98-07 | Suhita Osório-Peters | Die Reform der EU-Marktordnung für Bananen – Lösungsansätze eines fairen Handels unter Berücksichtigung der Interessen von Kleinproduzenten . |
| 98-08 | Christian Geßner Sigurd Weinreich | Externe Kosten des Straßen- und Schienenverkehrslärms am Beispiel der Strecke Frankfurt – Basel. |
| 98-09 | Marian Beise, Birgit Gehrke, u. a. | Zur regionalen Konzentration von Innovationspotentialen in Deutschland |
| 98-10 | Otto H. Jacobs, Dietmar Harhoff, Christoph Spengel, Tobias H. Eckerle, Claudia Jaeger, Katja Müller, Fred Ramb, Alexander Wünsche | Stellungnahme zur Steuerreform 1999/2000/2002. |
| 99-01 | Friedhelm Pfeiffer | Lohnflexibilisierung aus volkswirtschaftlicher Sicht. |
| 99-02 | Elke Wolf | Arbeitszeiten im Wandel. Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur? |
| 99-03 | Stefan Vögele Dagmar Nelissen | Möglichkeiten und Grenzen der Erstellung regionaler Emittentenstrukturen in Deutschland – Das Beispiel Baden-Württemberg. |
| 99-04 | Walter A. Oechsler Gabriel Wiskemann | Flexibilisierung von Entgeltsystemen – Voraussetzung für ein systematisches Beschäftigungsmanagement. |
| 99-05 | Elke Wolf | Ingenieure und Facharbeiter im Maschinen- und Anlagenbau und sonstigen Branchen – Analyse der sozialdemographischen Struktur und der Tätigkeitsfelder. |
| 99-06 | Tobias H. Eckerle, Thomas Eckert, Jürgen Egeln, Margit Himmel, Annette Hügel, Thomas Kübler, Vera Lessat, Stephan Vaterlaus, Stefan Weil | Struktur und Entwicklung des Oberrheingrabens als europäischer Wirtschaftsstandort (Kurzfassung). |
| 00-01 | Alfred Spielkamp, Herbert Berteit, Dirk Czarnitzki, Siegfried Ransch, Reinhard Schüssler | Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereichen. Impulse für die ostdeutsche Industrie und Perspektiven. |
| 00-02 | Matthias Almus, Dirk Engel, Susanne Prantl | The „Mannheim Foundation Panels“ of the Centre for European Economic Research (ZEW). |
| 00-03 | Bernhard Boockmann | Decision-Making on ILO Conventions and Recommendations: Legal Framework and Application. |
| 00-04 | Otto H. Jacobs, Christoph Spengel, Gerd Gutekunst, Rico A. Hermann, Claudia Jaeger, Katja Müller, Michaela Seybold, Thorsten Stetter, Michael Vituschek | Stellungnahme zum Steuersenkungsgesetz. |
| 00-05 | Horst Entorf, Hannes Spengler | Development and Validation of Scientific Indicators of the Relationship Between Criminality, Social Cohesion and Economic Performance. |
| 00-06 | Matthias Almus, Jürgen Egeln, Dirk Engel, Helmut Gassler | Unternehmensgründungsgeschehen in Österreich bis 1998. ENDBERICHT zum Projekt Nr. 1.62.00046 im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr (BMWV) der Republik Österreich. |
| 00-07 | Herbert S. Buscher, Claudia Stirböck, Tereza Tykvová, Peter Westerheide | Unterschiede im Transmissionsweg geldpolitischer Impulse. Eine Analyse für wichtige Exportländer Baden-Württembergs in der Europäischen Währungsunion. |
| 00-08 | Helmut Schröder Thomas Zwick | Identifizierung neuer oder zu modernisierender, dienstleistungsbezogener Ausbildungsberufe und deren Qualifikationsanforderungen |
| | | *Band 1:* Gesundheitswesen; Botanische/Zoologische Gärten/Naturparks; Sport |
| | | *Band 2:* Werbung; Neue Medien; Fernmeldedienste; Datenverarbeitung und Datenbanken |
| | | *Band 3:* Technische Untersuchung und Beratung; Architektur- und Ingenieurbüros; Unternehmens- und Public-Relations-Beratung |
| | | *Band 4:* Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen; Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten; Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung; Messewirtschaft |
| | | *Band 5:* Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal; Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften; Personen- und Objektschutzdienste; Verkehrsvermittlung; Reiseveranstalter und Fremdenführer |

| | | |
|---|---|---|
| 00-09 | Wolfgang Franz, Martin Gutzeit, Jan Lessner, Walter A. Oechsler, Friedhelm Pfeiffer, Lars Reichmann, Volker Rieble, Jochen Roll | Flexibilisierung der Arbeitsentgelte und Beschäftigungseffekte. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. |
| 00-10 | Norbert Janz | Quellen für Innovationen: Analyse der ZEW-Innovationserhebungen 1999 im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor. |
| 00-11 | Matthias Krey, Sigurd Weinreich | Internalisierung externer Klimakosten im Pkw-Verkehr in Deutschland. |
| 00-12 | Karl Ludwig Brockmannn Christoph Böhringer Marcus Stronzik | Flexible Instrumente in der deutschen Klimapolitik – Chancen und Risiken. |
| 00-13 | Marcus Stronzik, Birgit Dette, Anke Herold | „Early Crediting“ als klimapolitisches Instrument. Eine ökonomische und rechtliche Analyse. |
| 00-14 | Dirk Czarnitzki, Christian Rammer Alfred Spielkamp | Interaktion zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in Deutschland. Ergebnisse einer Umfrage bei Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen. |
| 00-15 | Dirk Czarnitzki, Jürgen Egeln Thomas Eckert, Christina Elschner | Internetangebote zum Wissens- und Technologietransfer in Deutschland. Bestandsaufnahme, Funktionalität und Alternativen. |
| 01-01 | Matthias Almus, Susanne Prantl, Josef Brüderl, Konrad Stahl, Michael Woywode | Die ZEW-Gründerstudie – Konzeption und Erhebung. |
| 01-02 | Charlotte Lauer | Educational Attainment: A French-German Comparison. |
| 01-03 | Martin Gutzeit Hermann Reichold Volker Rieble | Entgeltflexibilisierung aus juristischer Sicht. Juristische Beiträge des interdisziplinären Symposiums „Flexibilisierung des Arbeitsentgelts aus ökonomischer und juristischer Sicht“ am 25. und 26. Januar 2001 in Mannheim. |
| 02-01 | Dirk Engel, Helmut Fryges | Aufbereitung und Angebot der ZEW Gründungsindikatoren. |
| 02-02 | Marian Beise, Thomas Cleff, Oliver Heneric, Christian Rammer | Lead Markt Deutschland. Zur Position Deutschlands als führender Absatzmarkt für Innovationen. Thematische Schwerpunktstudie im Rahmen der Berichterstattung zur Technologischen Leistungsfähigkeit im Auftrag des bmb+f (Endbericht). |
| 02-03 | Sandra Gottschalk, Norbert Janz, Bettina Peters, Christian Rammer, Tobias Schmidt | Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft: Hintergrundbericht zur Innovationserhebung 2001. |
| 03-01 | Otto H. Jacobs, Ulrich Schreiber, Christoph Spengel, Gerd Gutekunst Lothar Lammersen | Stellungnahme zum Steuervergünstigungsabbaugesetz und zu weiteren steuerlichen Maßnahmen. |
| 03-02 | Jürgen Egeln, Sandra Gottschalk, Christian Rammer, Alfred Spielkamp | Spinoff-Gründungen aus der öffentlichen Forschung in Deutschland. |
| 03-03 | Jürgen Egeln, Thomas Eckert Heinz Griesbach, Christoph Heine Ulrich Heublein, Christian Kerst, Michael Leszczensky, Elke Middendorf, Karl-Heinz Minks, Brigitta Weitz | Indikatoren zur Ausbildung im Hochschulbereich. Studie zum Innovationssystem Deutschlands. |
| 03-04 | Jürgen Egeln, Sandra Gottschalk, Christian Rammer, Alfred Spielkamp | Public Research Spin-offs in Germany. |
| 03-05 | Denis Beninger | Emploi et social en France: Description et évaluation. |