

## Les inégalités dans le travail et l'emploi

### Intervenants :

Pierre Courtioux (Professeur d'économie, Ecole de Management Léonard de Vinci)

Vanessa Di Paola (Maîtresse de Conférences, Aix-Marseille Université, LEST et Directrice, Centre associé CEREQ)

Bernard Gazier (Professeur émérite de sciences économiques à l'université Paris 1)

Benjamin Bourgeay (Administrateur, Autre Cercle)

Stéphanie Moullet (Maîtresse de Conférences en Sciences Économiques, LEST - Aix-Marseille Université et Directrice, Institut Régional du Travail)

**Modérateur** : Pierre Rousseaux (Président co-fondateur et rédacteur en chef, Oeconomicus)

Pierre Rousseaux présente l'ouvrage sur lequel repose la conférence et auquel la plupart des participants ont contribué : *Que sait-on du travail ?* (PFNSP)

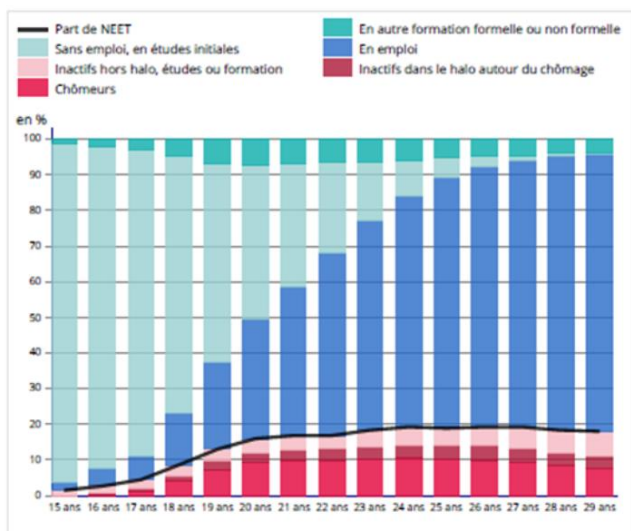
Les inégalités dans le travail et l'emploi constituent un facteur important d'insatisfaction au travail et au-delà de tension sociale. Dans de nombreux pays, la flexibilisation du marché du travail et la restriction de certaines protections sociales ont conduit à une hausse marquée des inégalités et de la pauvreté au travail, s'accompagnant d'une érosion des classes moyennes. Jusqu'à la crise sanitaire, la France est apparue relativement protégée de cette tendance : qu'en est-il aujourd'hui dans un contexte de réformes accélérées du marché du travail et des politiques de l'emploi ? Au-delà des tendances générales, il est également important de comprendre pourquoi certaines inégalités plus spécifiques (entre femmes et hommes, par âge...) persistent encore malgré des politiques ciblées : quel bilan et quels outils pour aller plus loin ?

Les auteurs présentent un certain nombre de constats et de réflexion sur différents regards sur des inégalités liées à l'emploi :

- La part des NEET

**Bernard Gazier** s'intéresse aux NEETs, c'est-à-dire aux jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation. Il montre que la part des NEETs est aux alentours de 13 % en France, ce qui est dans la moyenne européenne.

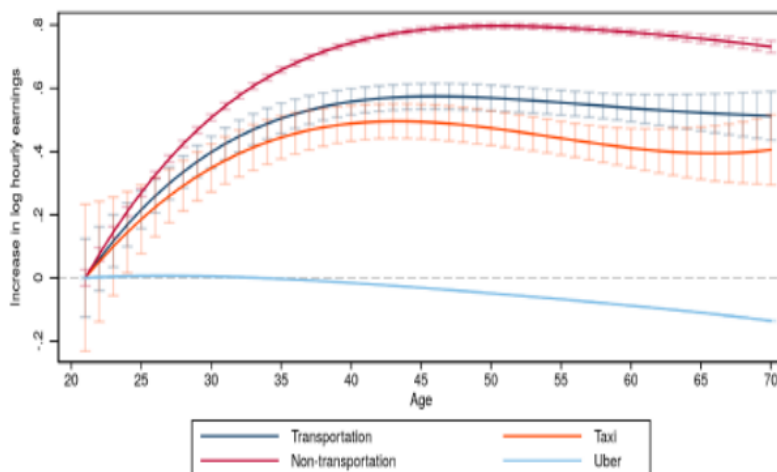
**Graphique : Situation des jeunes au regard de l'emploi et de la formation, en moyenne annuelle entre 2015 et 2019**



Le graphique montre la part d'abord minoritaire puis dominante de l'emploi (en bleu foncé) et la décroissance symétrique de la formation initiale (en vert clair), en corrélation avec l'âge. On constate aussi la hausse de la part des jeunes au chômage ou en inactivité hors études et formation continue. Stabilisée entre 24 et 29 ans, cette part ne tend pas à décroître après 29 ans. La catégorie des NEETs n'est donc pas typique des jeunes et s'applique aussi bien aux jeunes adultes.

Les NEETs sont donc hétérogènes : des jeunes en situation de découragement suite à décrochage scolaire, de maladie, d'invalidité, de chômage récurrent, de chômage durable ou encore simplement de parentalité (le(les) jeunes parent(s) pouvant se retirer du marché du travail, notamment les mères, si les conditions de garde d'enfant sont mauvaises). Il n'y a donc pas un seul problème pour les NEETs, mais plusieurs. Mais le cœur reste l'ensemble des personnes peu qualifiées.

Concernant les décrocheurs, qui sont dans une situation difficile dans un système tel que la France dans laquelle l'insertion est largement fondée sur le diplôme, la solution passe par l'apprentissage. Les NEETs ont tendance à se diriger vers des emplois de mauvaise qualité. L'évolution des gains horaires des chauffeurs Uber illustre l'impact de l'absence de qualification : leur rémunération diminue avec l'âge, ce que montre le graphique présenté par B. Gazier. Les NEETs illustrent le caractère multidimensionnel des inégalités.



- Les inégalités hommes-femmes

**Alexandra Roulet et Vanessa Di Paola** expliquent que malgré un arsenal juridique (lois Rudy, Génisson, Coppé-Zimmerman, par exemple) qui pose des obligations diverses aux entreprises (quotas dans les conseils d'administration, négociations sur l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, mise en place d'indicateurs, ...), les inégalités hommes-femmes demeurent. Certes, on constate un rapprochement effectif entre la situation des hommes et des femmes dans le marché du travail. Le taux de chômage des femmes et des hommes est identique depuis 2008. Mais il reste des différences patentes : 80 % du temps partiel est féminin, l'accès aux postes d'encadrement reste inégal : 40 % de femmes parmi les cadres et 60 % des femmes parmi les emplois non qualifiés, alors même que le niveau de diplôme est équivalent. Cela renvoie au « plafond de verre » et au « plancher collant ». L'inégalité de salaires moyenne hommes-femmes reste nette. On peut mesurer cette inégalité structurelle de façon concrète : en 2024, à partir du 8 novembre à 16h48, les femmes travaillent gratuitement. Ce calcul permet de visualiser l'écart moyen de salaire d'environ 500 euros.

Les inégalités entre femmes et hommes renvoient à :

- Un ordre individuel : la qualification n'est pas en elle-même une variable (niveau de diplôme des femmes en moyenne supérieur) mais il existe un « sexe des diplômes » qui débouchent sur un « sexe des métiers » (ségrégation horizontale) qui vient pour 2/3 d'une ségrégation éducative.
- Un ordre familial : l'arrivée des enfants crée une rupture dans les carrières professionnelles. Les travaux de Claudia Goldin (Prix Nobel d'économie 2023), montrent que ce point de bascule crée un malus dans la carrière des mères et un bonus dans la carrière des pères. Lorsque l'enfant paraît, on assiste à une respecialisation des tâches qui conduit à des stéréotypes de genre (du sexisme bienveillant à l'exclusion de certaines propositions professionnelles) débouchant sur un processus de « ségrégation verticale ».
- Un ordre culturel : les représentations des rapports sociaux de sexe ont des effets sur les carrières féminines.
- Un ordre législatif et institutionnel : les accords d'entreprise entretiennent les stéréotypes de genre avec la mise en place de politiques en faveur de la diversité et de l'égalité (formes de discriminations positives) reposant sur une logique de complémentarité et non d'égalité, comme si les femmes avaient des compétences spécifiques à leur genre (et idem pour les hommes)

Comment agir ? Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues à des négociations et des accords en matière de réduction des inégalités entre hommes et femmes. Or, peu de négociations débouchent sur un accord, la plupart reste des déclarations de bonnes intentions. Il n'existe pas de contrôle. Les sanctions financières sont peu appliquées. Une directive européenne oblige les entreprises à la transparence sur les salaires à valeur égale d'emploi et cette directive devra être mise en place en 2026 en France.

- Les classes moyennes

**Pierre Courtiaux** pose le problème de définition des classes moyennes (aspects sociologiques, critères de revenus). Une approche en termes de revenus conduit à y intégrer 66 % des individus, au sein desquelles on distingue les classes moyennes moins aisées qui représentent 26 % de la population totale, une partie centrale (30 %) et classes moyennes aisées (18 %). A

partir d'une approche en termes de revenus, les classes moyennes intègrent des professions variées. L'articulation classe-moyenne et profession n'est pas homogène.

Concernant la France, la situation des classes moyennes est spécifique. Alors que dans d'autres pays, on parle d'un rétrécissement des classes moyennes, les classes moyennes françaises semblent avoir particulièrement bien résisté aux crises et aux transformations économiques.

Contrairement à d'autres pays européens (Allemagne, Suède), la France n'a connu ni d'érosion de sa classe moyenne ni de changement dans la part respective de ses composantes depuis la crise financière de 2008 : les parts respectives des classes moyennes les plus aisées, des classes moyennes centrales, des classes moyennes moins aisées sont restées stables (environ 26% de classes moyennes aisées, 35% de classes moyennes centrales et 17% de classes moyennes moins aisées). Le reste de la population est composé de 14% d'individus en risques de pauvreté et de 8 % d'individus appartenant à des ménages aisés.

En même temps, plusieurs mouvements sociaux récents (« gilets jaunes » en 2018, mouvement social contre la réforme des retraites en 2023) témoignent d'un malaise interne à ces catégories.

- Les discriminations à l'égard des personnes LGBT+

**Benjamin Bourgeay**, bénévole dans l'association *L'Autre cercle*, association qui aide les entreprises et les administrations à intégrer des personnes LGBT+, présente cette association qui mène des enquêtes permettant de dresser le constat d'un environnement plutôt positif en France mais où demeurent certaines insultes. Ces enquêtes montrent que, le plus souvent, une personne LGBT+ cache son identité sexuelle dans son environnement de travail. Or, ces comportements ont un impact sur les entreprises, en termes de stabilité dans l'entreprise par exemple.

Les discriminations au travail s'expliquent par de nombreuses causes notamment le fait qu'elles s'appliquent sur des minorités qui ont une caractéristique non choisie (orientation sexuelle, origine à travers le nom, etc.) et le fait que la majorité de la population est traversée par des biais inconscients sur la représentation des métiers.