

LES BAS SALAIRES EN FRANCE ENTRE 1995 ET 2011

En 2011, sur 22,3 millions de salariés des secteurs privé et public, 3,6 millions, soit près d'1 salarié sur 6, occupent un emploi à bas salaire, c'est-à-dire un emploi dont le salaire mensuel net est inférieur ou égal aux deux tiers du salaire mensuel net médian.

Sur la période 1995-2011, les catégories de salariés sur lesquelles se concentrent la population à bas et très bas salaire ont peu évolué. Plus des trois-quarts sont à temps partiel et près de la moitié sont en contrat à durée limitée ou travaillent chez un particulier. Les femmes représentent 75 % des salariés à bas salaire même si leur « risque » de percevoir un bas ou un très bas salaire, s'est légèrement réduit, « toutes choses égales par ailleurs », par rapport aux hommes entre le milieu des années 1990 et 2011.

Proche de 18 % dans la seconde moitié des années 90, la proportion de salariés à bas salaire est descendue à 15,0 % en 2006 et 2007, dans un contexte de modification de la structure de l'emploi sur la période et de resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas de la distribution. La proportion de salariés à bas salaire s'est légèrement redressée alors que s'amorçait le ralentissement de l'activité économique pour se stabiliser à 15,7 % entre 2008 et 2010 et atteindre 16 % en 2011.

En 2011, 3,6 millions de salariés, soit près d'1 salarié sur 6, occupaient un emploi à bas salaire. Selon une définition largement conventionnelle, les emplois à bas salaire sont ici définis comme les emplois dont le salaire net (1) mensuel est inférieur ou égal aux deux-tiers du salaire mensuel médian de l'ensemble des salariés, ceux-ci étant comptabilisés en personnes physiques (encadré 1). Les très bas salaires désignent, pour leur part, les emplois dont le salaire mensuel net est au plus égal à la moitié du salaire mensuel net médian. Selon les enquêtes Emploi de l'Insee, le salaire mensuel net médian est passé de 1 156 euros en 1995 (1 486 en euros constants de 2011) à 1 583 euros en 2011.

Le seuil des bas salaires est très proche du Smic à temps plein sur une base mensuelle (2) ; en 2011, il s'élevait à 1 055 euros nets mensuels tandis que le Smic mensuel net moyen était de 1 074 euros (sur la base de 35 heures hebdomadaires) (graphique 1).

(1) Le salaire net correspond ici à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, après déduction des cotisations obligatoires. Il intègre notamment les primes, mensuelles ou non, et les heures supplémentaires.

(2) Dans l'enquête Emploi, le salaire correspond à la rémunération totale mensuelle perçue le dernier mois dans l'emploi principal (y compris primes et compléments mensuels). Il inclut donc des éléments de rémunérations (majorations pour heures supplémentaires, primes d'ancienneté, primes liées à des contraintes de poste, etc.) qui sont exclus de l'assiette du Smic. Du fait des changements de méthodologie dans la collecte des données de l'enquête Emploi, les données de la période 1995-2002 ne sont pas toutes directement comparables avec celles des années 2003 et suivantes.

Les bas salaires : d'abord des emplois à temps partiel...

Sur l'ensemble de la période 1995-2011, les catégories de salariés sur lesquelles se concentrent la population à bas et très bas salaire ont peu évolué. Les emplois à bas salaire sont principalement occupés par des salariés à temps partiel (75 %). En 2011, comme en 1995, il y a 4 fois plus de salariés à temps partiel parmi les salariés à bas salaire que dans l'ensemble (tableau 1). 29,5 %

des salariés à bas salaire sont en CDD, en intérim, en stage ou en contrats aidés et 16,4 % travaillent chez un particulier. Ces emplois à durée limitée sont surreprésentés parmi les bas salaires. « Toutes choses égales par ailleurs », à savoir après prise en compte des effets des différentes principales caractéristiques identifiables des salariés des entreprises et des contrats de travail concernés, la probabilité de percevoir un bas salaire est près de 4 fois plus élevée pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou employés par un particulier que pour les salariés en CDI dans le privé. Les salariés de la fonction publique (3) (hors CDD et contrats aidés) sont en revanche les moins exposés.

... et souvent des emplois peu qualifiés

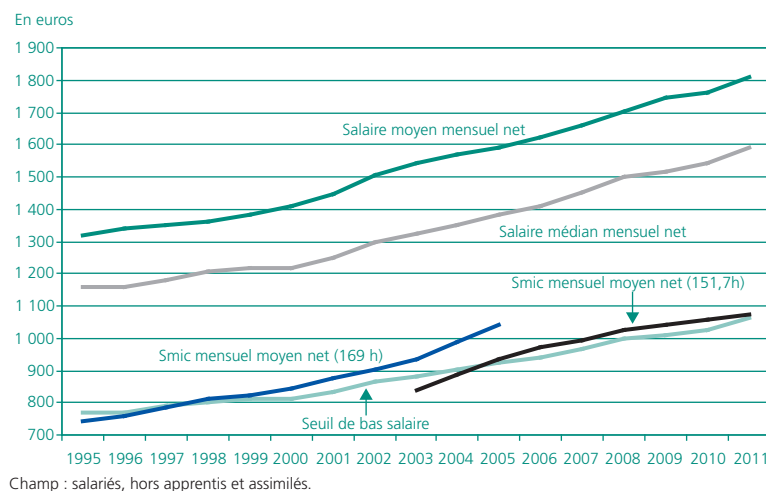
Plus de la moitié des salariés des services directs aux particuliers, et un tiers des employés de commerce perçoivent un bas salaire. Les ouvriers non qualifiés sont aussi surreprésentés. « Toutes choses égales par ailleurs », ils ont une probabilité plus de 2,5 fois supérieure de percevoir un bas salaire qu'un ouvrier qualifié.

En 2011, plus de 90 % des salariés à bas salaire travaillent dans le secteur tertiaire, dont près de 12 % dans le commerce. Cette part importante tient au poids de ce secteur dans l'emploi salarié (près des deux tiers) et à la proportion, plus élevée que la moyenne, de salariés à bas salaire.

Davantage de dispersion dans le bas de la distribution des salaires pour les salariés de plus de 60 ans

Les salariés qui occupent des emplois à bas salaire sont plus souvent qu'en moyenne des femmes (75 % contre 50 % pour l'ensemble des salariés) et des jeunes (28 % de moins de 30 ans contre

Graphique 1 • Salaires mensuels nets et seuil de bas salaire



19 % en moyenne). Les salariés âgés de 60 ans ou plus sont minoritaires (7,7 %) mais ont une probabilité plus forte de percevoir un bas salaire que les salariés plus jeunes (près de 2 fois supérieure à celle de leurs cadets trentenaires, « toutes choses égales par ailleurs »). En effet, si le salaire moyen croît avec l'âge, les disparités de salaire, mesurées par classe d'âge et appréciées par le rapport entre le décile le plus faible (D1) et le décile le plus élevé (D9) (4) (encadré 3), s'accroissent aussi avec l'âge. Ainsi le rapport interdécile (D9/D1) est 4 fois plus élevé parmi les salariés de plus de 60 ans que parmi les trentenaires. La différence de dispersion se situe essentiellement dans le bas de la distribution : le ratio entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) est de 4,8 pour les plus de 60 ans, contre 1,6 pour les trentenaires. Dans le haut de la distribution, la différence est plus faible : le ratio (D9/D5) est de 2,4 pour les plus de 60 ans, et de 1,7 pour les trentenaires. Les femmes, les salariés à temps partiel et les salariés employés par des particuliers sont surreprésentés dans la population âgée à bas salaire.

Depuis quinze ans, le « risque » de percevoir un bas salaire a connu quelques inflexions (tableaux 2 et 3). Le désavantage relatif des femmes a eu tendance à diminuer : si la probabilité de bas ou très bas salaire est toujours plus élevée pour elles aujourd'hui, « toutes choses égales par ailleurs », l'écart est plus faible qu'au milieu des années 1990. De même, l'effet propre de certains facteurs (employés de commerce ou de services directs aux particuliers, CDD) a eu tendance à s'amoinrir. En revanche, la situation s'est dégradée pour les salariés des services ainsi que, dans une moindre mesure, pour les salariés âgés de 50 ans ou plus.

La diminution de la part des bas salaires, quasi continue de 1995 à 2007, s'est interrompue en 2008

Supérieure à 18 % dans le milieu des années 90 [1], la proportion de salariés à bas salaire a diminué



Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles pour 1995-2002 ; en continu pour 2003-2011).

(3) Fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière.

(4) Le premier décile (D1) regroupe les 10 % de salariés les moins bien rémunérés, le dernier décile (D9) les 10 % de salariés les mieux rémunérés.

Tableau 1 • Caractéristiques des salariés à bas salaire en 2011

	Structure de la population (en %)	Répartition des bas salaires (en %)	Proportion de bas salaires (en %)	dont très bas salaires (en %)	Odds ratio*
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intermédiaires.....	44,5	18,1	6,6	4,0	0,50
Employés.....	19,3	20,7	17,2	9,7	0,82
Employés de commerce.....	4,7	9,7	33,1	16,1	1,94
Personnels des services directs aux particuliers.....	8,2	29,5	57,6	39,7	2,78
Ouvriers qualifiés.....	15,6	8,1	8,4	4,9	-1-
Ouvriers non qualifiés.....	7,6	13,8	29,1	19,3	2,64
Sexe					
Hommes.....	50,2	25,0	8,0	5,0	-1-
Femmes.....	49,8	75,0	24,2	15,0	1,31
Âge					
De 16 à moins de 30 ans.....	18,9	28,0	23,8	15,0	2,33
De 30 à moins de 40 ans.....	26,0	19,3	12,0	6,3	-1-
De 40 à moins de 50 ans.....	28,2	23,1	13,2	7,9	0,84
De 50 à moins de 60 ans.....	23,2	21,9	15,2	9,6	0,87
60 ans ou plus.....	3,7	7,7	33,6	27,4	1,76
Diplôme le plus élevé obtenu					
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires.....	15,1	27,3	29,0	19,4	1,91
BEPC.....	7,0	9,3	21,2	13,1	ns
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau.....	24,2	24,9	16,5	9,8	-1-
Bac ou Brevet professionnel ou diplôme de ce niveau.....	19,7	21,3	17,4	10,5	ns
Bac + 2.....	15,0	7,8	8,3	4,7	0,54
Diplôme supérieur à Bac +2.....	19,0	9,6	8,1	5,1	0,61
Type de ménage					
Ménages d'une seule personne.....	15,3	14,4	15,1	9,8	1,16
Familles monoparentales.....	7,7	11,0	22,9	14,5	1,18
Couples sans enfants.....	22,6	22,5	16,0	10,6	ns
Couples avec enfants.....	51,2	47,2	14,8	8,6	-1-
Ménages complexes de plus d'une personne.....	3,1	4,9	25,2	17,2	1,47
Nationalité					
Française.....	94,5	91,2	15,5	9,6	-1-
Europe.....	2,9	3,8	21,2	12,2	ns
Pays du Maghreb /Afrique noire.....	2,0	3,8	30,6	20,1	1,55
Autres.....	0,6	1,2	32,1	21,1	2,26
Type de commune					
IDF hors Zus.....	19,2	12,7	10,7	3,2	-1-
Zus IDF.....	1,5	1,4	15,0	6,3	ns
Province hors Zus.....	75,9	80,0	17,0	8,0	1,4
Zus province.....	3,4	5,9	27,4	10,5	1,8
Durée du travail					
Temps complet.....	81,2	24,8	4,9	1,9	-1-
Temps partiel.....	18,8	75,2	64,4	44,6	39,63
Activité économique de l'établissement de l'emploi principal					
Agriculture.....	1,1	1,8	27,2	15,9	2,48
Commerce.....	11,8	12,5	16,9	8,5	2,23
Construction.....	5,9	2,1	5,8	2,7	1,39
Industrie.....	14,8	4,3	4,6	2,1	-1-
Services.....	66,4	79,3	19,1	12,4	2,54
Statut/type de contrat et d'employeur					
Intérim.....	2,4	3,6	24,2	15,1	1,77
Stagiaires et contrats aidés.....	1,4	6,3	74,7	53,5	18,89
CDD (hors État et collectivités locales).....	5,3	12,9	39,2	23,0	3,70
CDI (hors État et collectivités locales).....	63,4	46,2	11,7	6,6	-1-
CDD (État et collectivités locales).....	2,9	6,6	36,5	25,6	3,75
État (hors CDD et contrats aidés).....	10,5	2,4	3,6	1,9	0,38
Collectivités territoriales (hors CDD et contrats aidés).....	6,4	4,4	11,1	5,5	0,70
Hôpitaux (hors CDD et contrats aidés).....	3,4	1,1	5,1	3,0	0,30
Particulier.....	4,2	16,4	63,2	48,6	3,9

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles de 1995 à 2002 ; en continu de 2003 à 2011).

Lecture : en 2011, les employés de commerce représentaient 4,7 % de la population salariée. 33,1 % d'entre eux ont perçu une rémunération inférieure ou égale aux 2/3 du salaire médian, c'est-à-dire moins de 1 055 euros. Sur 100 salariés dans ce cas, 9,7 % étaient employés de commerce. « Toutes choses égales par ailleurs », un employé du commerce a près de 2 fois plus de « risque » de percevoir un bas salaire qu'un ouvrier qualifié.

* Une régression qualitative a été effectuée pour comparer la probabilité de percevoir un bas salaire de différentes catégories de salariés. Le modèle (logit) permet d'estimer l'effet de chacune des variables prises en compte en neutralisant l'effet des autres variables. La modalité de référence est indiquée par « -1- ». L'odds ratio (rapport des chances, rapport de probabilités d'un événement et de l'événement complémentaire) est défini par rapport à cette situation de référence. La quantification des probabilités de percevoir un bas salaire dépend naturellement du choix des variables introduites dans le modèle.

Champ : salariés, hors apprentis et assimilés.

au tournant des années 2000 pour atteindre 16 % environ dans la première moitié de cette décennie. La part des bas salaires a ensuite diminué en 2006 et 2007 pour s'établir à 15 % avant de remonter et de se stabiliser autour de 15,7 % entre 2008 et 2010. Cette proportion a légèrement augmenté en 2011 (16,1 %) (graphique 2). La part des très bas salaires (salaire net mensuel inférieur ou égal à la moitié du salaire médian) a suivi une évolution proche : elle est passée de 11 % environ dans la seconde moitié des années 90 à 10 % au début des années 2000 avant de

descendre aux alentours de 9 % en 2007 et 2008 et atteindre 10 % en 2011.

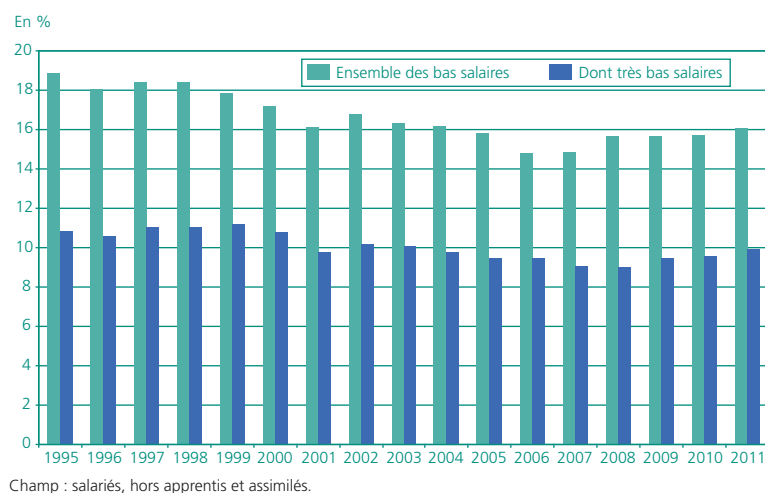
Plusieurs facteurs sont susceptibles d'avoir contribué à ces évolutions : modification de la structure de l'emploi et de la population salariée, évolution différenciée des rémunérations le long de l'échelle des salaires, en lien notamment avec la situation conjoncturelle et les politiques publiques. En quinze ans, la structure de la population salariée a évolué. Le niveau de diplôme et la qualification se sont élevés alors que la population ouvrière

diminuait (de 30 % en 1995 à 23 % en 2011). Les employés sont proportionnellement aussi nombreux en 2011 qu'en 1995 et représentent environ un tiers de la population salariée. Mais la composition de cette catégorie s'est modifiée avec l'accroissement de la part des employés de commerce et des personnels des services directs aux particuliers dont la part est passée de 6 % en 1995 à 8 % en 2011. La proportion de salariés âgés de 50 ans ou plus a progressé de 10 points sur la période : en 2011, plus du quart des salariés

ont 50 ans ou plus. La part du temps partiel a aussi augmenté, passant de 16,2 % en 1995 à 18,8 % en 2011 (encadré 2).

La forte progression des rémunérations minimales (Smic et garanties mensuelles de rémunération), dans le contexte de la réduction du temps de travail au tournant des années 2000 puis du mouvement de convergence vers le haut

Graphique 2 • Part des bas et très bas salaires entre 1995 et 2011



des différents minima salariaux entre 2003 et 2005 a par ailleurs contribué au resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas de la distribution : le premier décile de la distribution des salaires a ainsi progressé plus vite que la médiane (3 % en moyenne par an entre 1995 et 2011, contre 2,3 %) tandis que la dispersion s'accroissait dans le haut de la hiérarchie (encadré 3).

Tableau 2 • Proportion de bas salaires (1995-2011)

En %

	1995	2000	2002	2003	2005	2007	2010	2011
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadres et professions intermédiaires.....	5,7	5,5	5,8	5,4	5,6	5,6	6,2	6,6
Employés.....	20,6	18,6	17,5	17,4	16,1	14,7	16,5	17,2
Employés de commerce.....	49,6	42,1	42,2	38,1	35,5	33,4	34,3	33,1
Personnels des services directs aux particuliers.....	71,3	70,2	67,7	62,9	62,6	58,7	57,5	57,6
Ouvriers qualifiés.....	10,2	7,5	8,2	7,8	7,6	6,7	7,8	8,4
Ouvriers non qualifiés.....	38,0	31,1	29,7	29,3	27,4	25,8	27,6	29,1
Sexe								
Hommes.....	8,9	7,5	7,3	7,2	6,9	6,6	7,6	8,0
Femmes.....	30,7	28,3	27,4	26,2	25,2	23,4	24	24,2
Âge								
De 16 à moins de 30 ans.....	29,8	23,7	22,6	22,9	21,2	20,9	22,5	23,8
De 30 à moins de 40 ans.....	16,1	15,3	14,8	12,9	12,8	11,4	11,5	12,0
De 40 à moins de 50 ans.....	14,6	14,8	15,1	14,9	14,3	13,1	13,4	13,2
De 50 à moins de 60 ans.....	16,4	15,6	15,4	15,5	15,4	14,5	15,3	15,2
60 ans ou plus.....	32,3	34,9	31,5	29,9	31,8	29,6	33,7	33,6
Diplôme le plus élevé obtenu								
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires.....	30,7	29,4	29,3	28,1	27,8	26,7	28,9	29,0
BEPC.....	20,2	20,8	19,8	21,8	18,6	18,6	21,1	21,2
CAP, BEP ou autre diplôme de niveau équivalent.....	17,5	16,4	16	15,1	15,1	14,5	16,4	16,5
Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de niveau équivalent.....	15,6	16,1	16,4	15,4	16,1	14,5	16,3	17,4
Bac +2.....	8,4	8,1	8,1	7,8	7,5	7,6	7,7	8,3
Diplôme supérieur à Bac +2.....	6,4	6,1	6,9	6,9	7,4	7,7	7,5	8,1
Type de ménage								
Ménages d'une seule personne.....	16,2	14,7	13,4	13,5	13,7	13,3	14,0	15,1
Familles monoparentales.....	27,9	25,3	24,3	22,9	21,8	21,5	23,0	22,9
Couples sans enfants.....	18,3	16,7	15,9	15,6	14,9	14,1	15,5	16,0
Couples avec enfants.....	18,4	17,0	16,9	15,9	15,3	14,2	14,8	14,8
Ménages complexes de plus d'une personne.....	26,8	18,6	20,7	25,2	26,0	22,9	22,7	25,2
Nationalité								
Française.....	18,3	16,7	16,2	15,7	15,2	14,3	15,2	15,5
Europe.....	25,8	23,9	23,3	24,9	24,4	21,4	20,1	21,2
Pays du Maghreb /Afrique noire.....	31,6	31,4	30,1	27,3	30,7	28,1	30,2	30,6
Autres.....	29,3	29,4	25,9	34,9	34,5	31,7	32,6	32,1
Durée du travail								
Temps complet.....	8,4	6,1	6,6	6,2	5,3	4,6	4,5	4,9
Temps partiel.....	73,4	69,2	67,0	64,0	62,8	61,7	64	64,4
Statut/type de contrat et d'employeur								
Intérim.....	32,7	20,3	23,1	25,9	23,0	20,4	23,1	24,2
Stagiaires et contrats aidés.....	96,3	73	67,5	60,2	65,3	68,2	74,2	74,7
CDD (hors État et collectivités locales).....	45,3	38,8	41,7	41,0	37,5	37,6	38,4	39,2
CDI (hors État et collectivités locales).....	15,0	13,4	13,2	12,3	11,6	10,8	11,3	11,7
CDD (État et collectivités locales).....	46,3	37,1	37,4	33,1	36,2	36,5	33,0	36,5
État (hors CDD et contrats aidés).....	5,2	4,8	4,8	3,8	3,0	3,2	3,4	3,6
Collectivités territoriales, hôpitaux (hors CDD et contrats aidés).....	12,0	11,3	10,7	10,5	10,2	9,3	10,0	9,1
Particulier.....	89,1	86,0	84,6	63,2	68,8	62,9	62,8	63,2
Ensemble.....	18,9	17,2	16,8	16,3	15,8	14,9	15,7	16,1

Champ : salariés, hors apprentis et assimilés.



Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles pour 1995-2002 ; en continu pour 2003-2011).

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles de 1995 à 2002 ; en continu de 2003 à 2011).

À partir de 2008, la forte dégradation du marché du travail a contribué à l'augmentation de la proportion de salariés à bas salaires (5). Les pertes d'emploi (recul de l'emploi de 460 000 entre la fin du 1^{er} trimestre 2008 et la fin du 3^e trimestre 2009 [3]) ont touché particulièrement les ouvriers non qualifiés et les hommes, nombreux dans des secteurs plus sensibles à la conjoncture économique (industrie, construction, intérim...). La proportion de femmes dans l'emploi salarié privé s'est ainsi accrue, cette catégorie comprenant une part importante de salariées à bas salaire notamment parmi celles à temps partiel. En outre, de nombreuses entreprises se sont efforcées de faire face à la baisse de la demande par une diminution du nombre d'heures travaillées par salarié (6), notamment en réduisant les heures supplémentaires et en ayant recours au chômage partiel à la suite des mesures d'encouragement prises par

les pouvoirs publics en faveur de ce dispositif. Le nombre de personnes en situation de chômage technique ou partiel a ainsi plus que doublé entre 2008 (82 000) et 2010 (196 000) [4]. Enfin, une partie des primes et compléments de salaire a pu être diminuée ou supprimée du fait de la crise, en particulier la partie liée aux performances de l'entreprise [5]. En 2010, plus des 2/3 des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé dont le salaire de base est inférieur au premier quartile percevaient des primes et compléments qui représentaient plus d'1/10^e de leur rémunération [6].

(5) Entre le printemps 2008 et le printemps 2009, le PIB a reculé de 3,4 % [2].

(6) Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés à temps complet a diminué, contribuant à baisser le nombre total d'heures travaillées [3].

Dominique DEMAILLY (Dares).

Tableau 3 • Évolution du « risque » de percevoir un bas salaire entre 1995 et 2011

En %

	1995	1997	2000	2002	2003	2005	2007	2010	2011
Catégorie socioprofessionnelle									
Cadres et professions intermédiaires.....	0,28	0,30	0,38	0,41	0,38	0,36	0,48	0,45	0,47
Employés.....	0,56	0,60	0,65	0,72	0,67	0,68	0,73	0,76	0,82
Employés de commerce.....	2,39	2,16	1,93	2,14	1,88	1,72	2,06	1,84	1,78
Personnels des services directs aux particuliers.....	4,58	4,93	6,51	5,35	3,94	3,33	3,84	3,01	2,83
Ouvriers qualifiés.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Ouvriers non qualifiés.....	2,68	2,68	2,60	2,51	2,48	2,33	2,86	2,44	2,66
Sexe									
Hommes.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Femmes.....	2,56	2,16	1,87	1,88	1,86	1,67	1,53	1,37	1,31
Âge									
De 16 à moins de 30 ans.....	2,57	2,53	2,19	2,06	2,39	2,15	2,14	2,49	2,30
De 30 à moins de 40 ans.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
De 40 à moins de 50 ans.....	0,84	0,85	0,85	0,86	ns	0,87	0,84	ns	0,85
De 50 à moins de 60 ans.....	0,81	0,86	0,86	0,85	ns	ns	ns	ns	0,87
60 ans ou plus.....	1,64	1,91	1,88	1,56	1,76	1,81	2,11	2,02	1,76
Diplôme le plus élevé obtenu									
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires.....	1,75	1,87	1,94	1,87	1,82	1,82	1,87	1,77	1,90
BEPC.....	ns	ns	1,26	ns	1,30	1,19	ns	1,15	ns
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Bac ou brevet professionnel ou diplôme de ce niveau.....	0,69	0,77	0,87	0,88	0,85	ns	0,88	0,86	ns
Bac +2.....	0,48	0,58	0,53	0,54	0,60	0,57	0,57	0,51	0,53
Diplôme supérieur à Bac +2.....	0,50	0,57	0,45	0,56	0,61	0,66	0,66	0,57	0,61
Type de ménage									
Ménages d'une seule personne.....	ns	0,87	ns	ns	ns	ns	ns	ns	1,17
Familles monoparentales.....	1,22	1,12	1,16	1,26	ns	ns	ns	1,16	1,18
Couples sans enfants.....	0,91	0,91	ns	ns	0,89	ns	0,87	ns	ns
Couples avec enfants.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Ménages complexes de plus d'une personne.....	1,91	1,48	1,41	1,48	1,39	1,73	1,53	1,38	1,46
Nationalité									
Française.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Europe.....	ns	ns	ns	0,81	ns	ns	0,59	ns	ns
Pays du Maghreb /Afrique noire.....	1,45	1,30	1,52	1,36	1,28	ns	ns	1,29	1,42
Autres.....	ns	2,09	2,58	ns	ns	1,69	1,49	ns	1,89
Durée du travail									
Temps complet.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Temps partiel.....	34,78	37,04	42,00	30,25	29,05	35,33	36,56	41,83	40,35
Activité économique de l'établissement de l'emploi principal									
Agriculture.....	2,79	2,53	2,39	2,19	2,10	2,33	1,75	2,34	2,48
Construction.....	1,54	1,48	1,59	1,50	1,33	1,33	1,42	ns	1,38
Industrie.....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
Services.....	1,72	1,78	2,01	1,80	1,87	1,78	2,12	2,00	2,40
Statut/type de contrat et d'employeur									
Intérim.....	2,05	1,88	1,39	1,52	2,18	2,05	1,92	2,34	1,87
Stagiaires et contrats aidés.....	76,39	30,79	11,64	9,17	9,33	9,27	13,30	18,34	19,22
CDD (hors État et collectivités locales).....	4,02	4,43	3,37	3,27	3,49	3,69	4,04	3,80	3,79
CDI (hors État et collectivités locales).....	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-	-1-
CDD (État et collectivités locales).....	5,16	3,89	3,04	3,30	3,08	3,98	4,16	4,00	3,92
État (hors CDD et contrats aidés).....	0,35	0,42	0,37	0,36	0,38	0,36	0,39	0,46	0,39
Collectivités territoriales et hôpitaux (hors CDD et contrats aidés).....	0,69	0,70	0,69	0,69	0,64	0,61	0,69	0,70	0,57
Particulier.....	4,92	4,22	4,12	3,68	3,32	4,17	3,52	3,9	3,9

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », en 1995, une femme avait 2,6 fois plus de « risque » de percevoir un bas salaire qu'un homme ; en 2011, ce « risque » est 1,3 fois plus élevé.

* Le risque de percevoir un bas salaire pour les différentes catégories de salariés est estimé par un modèle logit. La modalité de référence est indiquée par « -1- ». L'odds ratio (rapport des chances, rapport de probabilités d'un événement, ici percevoir un bas salaire, et de l'événement complémentaire) est défini par rapport à cette situation de référence. Toutes les variables du tableau 1 n'ont pas pu être introduites ici car elles n'ont pas pu être reconstituées avec l'enquête Emploi annuelle.

Champ : salariés, hors apprentis et assimilés.

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles de 1995 à 2002 ; en continu de 2003 à 2011).

SOURCES - DÉFINITIONS - CHAMP

Sources

Les données proviennent des enquêtes Emploi de 1995 à 2011 réalisées par l'Insee. De 1995 à 2002, les données étaient collectées en mars de chaque année. Depuis, l'enquête est trimestrielle et réalisée en continu sur toutes les semaines du trimestre. L'ampleur des changements apportés à l'enquête (protocole de collecte, questionnaire, champ, etc.) fait que les données de la période 1995-2002 ne sont pas toutes directement comparables avec celles des années 2003 et suivantes.

L'enquête Emploi couvre l'ensemble des salariés (secteurs public, privé et des particuliers employeurs) et contient une information très riche sur les caractéristiques des salariés et leur poste de travail. Celle-ci contient aussi des informations sur les salaires ainsi que sur le nombre d'heures travaillées.

Dans l'enquête Emploi en continu, les individus interrogés indiquent le nombre d'heures habituellement effectuées chaque semaine et le nombre d'heures réellement accomplies la semaine précédant l'enquête (heures supplémentaires incluses, rémunérées ou non) [10]. Depuis 2003, ils indiquent aussi le nombre d'heures correspondant au salaire déclaré. Les salaires incluent les primes non mensuelles. Il s'agit de salaires mensuels nets qui correspondent normalement au dernier mois complet d'activité. Toutefois, cette information sur les salaires et les heures travaillées est de nature déclarative, ce qui est potentiellement source d'erreurs de mesure qui peuvent expliquer l'existence de faux bas salaires [11, 12].

Définition des bas salaires : le nombre de personnes concernées dépend fortement du seuil retenu

La définition de la population à bas salaire dépend de la notion de salaire retenue (rémunération horaire, mensuelle, salaire de base ou rémunération y compris primes et heures supplémentaires) et de la rémunération de référence (salaire médian ou Smic par exemple).

Dans cette étude, les seuils de bas et très bas salaire sont définis par rapport au salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous (ou au-dessus) duquel se situe la moitié de la population dont on étudie les salaires. L'emploi à bas salaire correspond à un emploi dont le salaire net mensuel est inférieur ou égal aux deux tiers du salaire médian. Au sein de cet ensemble, les salaires dont le montant est au plus égal à la moitié du salaire médian correspondent aux très bas salaires.

L'unité de temps retenue ici est mensuelle. Selon l'unité retenue, le temps partiel ou les périodes de non-emploi seront considérés de manière très différente : les bas salaires horaires, par exemple, ne permettent pas de rendre compte du temps partiel ou des périodes de non-emploi sur les rémunérations et la fréquence des bas salaires mesurés à partir de cet indicateur apparaît moindre (8 % de bas salaires horaires en 2011, contre 16,1 % de bas salaires mensuels).

L'analyse des bas salaires à partir d'un seuil exprimé en pourcentage du salaire médian permet de rendre compte de la dispersion des salaires à chaque date et de suivre sur le long terme la population à « bas salaire ». Cet indicateur, qui renvoie à un positionnement relatif, a toutefois certaines limites : ainsi, si les salaires étaient très peu dispersés mais très bas, tous les salariés pourraient se situer au dessus de cette borne. L'interprétation de l'évolution de la proportion de bas salaires est par ailleurs délicate. En particulier, l'évolution du seuil est endogène au phénomène que l'on cherche à mesurer. Ainsi, une baisse de la médiane des salaires due, par exemple, à un appauvrissement général, pourrait se traduire, avec cette définition, par une diminution du nombre de bas salaires, cette diminution étant liée à celle du seuil servant à les définir.

Selon la définition retenue pour délimiter les « bas salaires », le seuil se rapproche plus ou moins du niveau du Smic. Ainsi, le niveau de salaire équivalent aux 2/3 du salaire horaire médian est très proche certaines années du Smic horaire. Toutefois, les deux populations ne se confondent pas. Si une partie des salariés à bas salaires définis sur une base mensuelle, touchent effectivement un salaire horaire proche du Smic, la catégorie des bas salaires mensuels est en France majoritairement constituée de salariés à temps partiel. Inversement, une partie des salariés rémunérés sur la base du Smic perçoit une rémunération plus élevée que le Smic, car s'y ajoutent des éléments non inclus dans l'assiette du Smic (certaines primes, la rémunération pour heures supplémentaires, etc.).

Champ

Le champ retenu dans cette étude comprend tous les types d'emplois (temps complet et temps partiel) et tous les statuts d'emploi (privé ou agents de l'État et des collectivités locales). Cependant, sont exclus les emplois qui sont à la frontière de la formation initiale et de l'emploi et qui comportent de façon explicite et obligatoire un contenu en formation (contrats d'apprentissage, d'orientation, de qualification, d'adaptation et de professionnalisation). En outre, les rémunérations correspondant à ces contrats sont définies légalement comme une fraction du Smic classant d'emblée tous les individus dans les niveaux de salaire les plus faibles.

Les apprentis perçoivent un salaire déterminé en pourcentage du Smic : ils étaient 420 000 environ fin 2011. Les jeunes salariés en contrat de professionnalisation (de 16 à 25 ans révolus) connaissent aussi un abattement de leur rémunération. Ils étaient près de 190 000 fin 2011 [9].

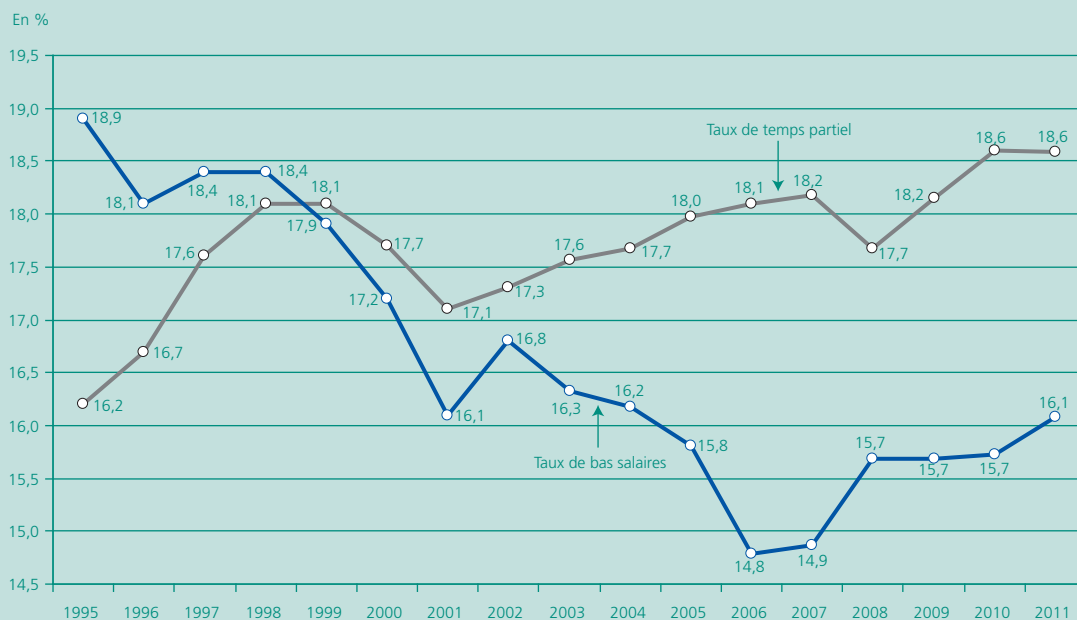
LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel ne s'est pas développé de façon continue au cours des deux dernières décennies. La proportion de salariés à temps partiel a vivement augmenté au début de la décennie 90 pour atteindre un maximum en 1998 (18 %). Cette évolution s'est inscrite dans un contexte de mise en place de mesures de politique publique favorisant cette forme d'emploi. En effet, la combinaison de l'abattement de cotisations patronales sur les emplois à temps partiel (1992) et des allègements généraux de cotisations sociales employeurs sur les bas salaires (1993) mis en œuvre dans un premier temps sur la base du salaire mensuel a constitué une forte incitation au recours du temps partiel. De plus, au début des années 90, l'essor des contrats aidés, à temps partiel, a contribué à l'augmentation du temps partiel [10].

Au tournant des années 2000, plusieurs dispositions législatives ont rendu le temps partiel moins attractif pour les entreprises. En effet, la suppression des abattements de cotisations sociales spécifiques au temps partiel consécutive à la mise en place des 35 heures et l'introduction de la possibilité de moduler la durée du travail pour les salariés à temps complet dans les entreprises ayant réduit la durée du travail ont pu contribuer à réduire le recours au temps partiel. Du fait de l'abaissement de la durée du travail des temps complets, certains temps partiels longs ont par ailleurs basculé en temps complets [11]. En outre, les allègements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires ont été « proratisés » en fonction du temps de travail à partir de janvier 1998.

À partir de 2002, le temps partiel est reparti à la hausse, la proportion de salariés à temps partiel dépassant en 2011 le sommet atteint à la fin des années 90. En 2008, l'emploi à temps partiel a diminué plus rapidement que l'emploi total. Le nombre de personnes travaillant à temps partiel a ensuite augmenté fortement en 2009 pour se stabiliser à un niveau élevé, essentiellement sous l'effet des embauches sur des emplois à temps partiel, l'impact sur l'évolution du taux de temps partiel des transitions entre un emploi à temps complet vers un emploi à temps partiel restant limité [3].

Graphique 1 • Proportion de salariés à temps partiel entre 1995 et 2011



Champ : ensemble des salariés.

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles de 1995 à 2002 ; en continu de 2003 à 2011).



Pour en savoir plus

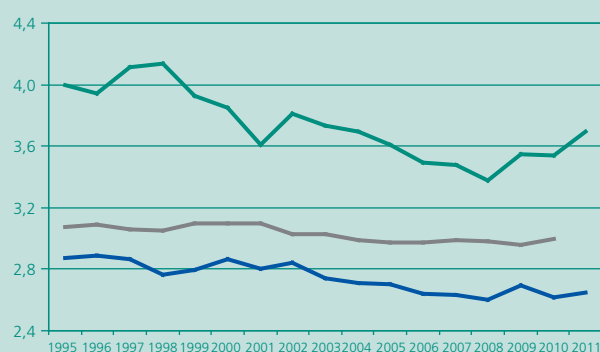
- [1] Concialdi P., Ponthieux S. (1997), « Les bas salaires en France : quels changements depuis 15 ans ? », *Premières Synthèses* n° 97.11, Dares.
- [2] (2010), *L'économie française*, Insee Références.
- [3] Ananian S., Debauche E., Prost C. (2012), « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses* n° 040, juin.
- [4] Mansuy A., Wolff L. (2012), « Une photographie du marché du travail en 2010 », *Insee Premières* n° 1391.
- [5] Les travaux 2009-2010 de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, la Documentation française, 2010.
- [6] Demailly D. (2012), « La structure des rémunérations en 2010 : les primes représentent 12,9 % de la rémunération dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé », *Dares Analyses* n° 063, septembre.
- [7] Askenasy P., Caroli E., Gautié J. (2009), « Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France », *Working paper* n° 2009-25, École d'économie de Paris.
- [8] Muller L. (2009), « Les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel en 2006 », *Premières Synthèses* n° 20.3, Dares.
- [9] Dares (2012), *Conjoncture de l'emploi et du chômage au quatrième trimestre 2011*, *Dares Analyses* n° 031, avril.
- [10] Ulrich V., Silberman S. (2007), « De plus en plus de temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses* n° 39.3, Dares.
- [11] Oliveira A., Ulrich V. (2002), « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », *Premières Synthèses* n° 07.1, Dares.
- [12] « Inégalités salariales : évolutions » (2012), *Emploi et salaires*, Insee Références.

LÉGÈRE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DE SALAIRES SUR LA PÉRIODE 1995-2011 DANS LES DADS ET DANS L'ENQUÊTE EMPLOI

Selon l'enquête Emploi, la dispersion des salaires tous emplois confondus (hors apprentis et alternance) a diminué d'environ 10 % sur la période 1995-2011 : le ratio interdécile (1) (D9/D1) est ainsi passé de 4 à 3,69. Cette diminution a été quasi continue sur la période de 1999 à 2008. Cette baisse est due à un resserrement dans le bas de la hiérarchie des salaires, le premier décile de salaire ayant progressé plus vite que la médiane, faisant passer le rapport D5/D1 de 2,17 en 1995 à 1,99 en 2011, alors que la dispersion est restée stable dans le haut de la hiérarchie, le neuvième décile ayant progressé comme la médiane.

Les inégalités de salaire mesurées à partir des déclarations annuelles de salaire (DADS) pour les seuls salariés à temps complet du secteur privé et semi public ont suivi la même tendance (2) : sur la période, la dispersion des salaires a légèrement diminué. Le rapport interdécile (D9/D1) est ainsi passé de 3,08 en 1995 à 2,96 en 2010. Cette baisse est liée à un resserrement dans le bas de la hiérarchie des salaires : le premier décile a progressé plus vite que la médiane faisant passer le rapport D5/D1 de 1,59 en 1995 à 1,52 en 2009, alors que la dispersion s'est légèrement accrue dans le haut de la hiérarchie, le neuvième décile ayant progressé un peu plus que la médiane. De fait, l'écart entre les très hauts salaires et le reste de la population salariée s'est accru : la part de la masse salariale des 1 % des salariés à temps complet les mieux rémunérés est passée de 5,6 % en 1995 à 6,9 % en 2008. Avec la crise, cette part a été ramenée à 6,4 % en 2009 [12].

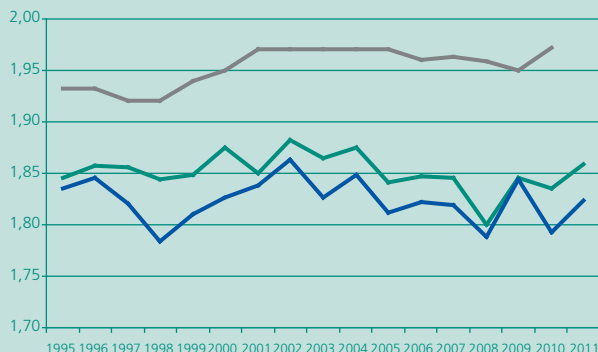
Graphique A • Dispersion des salaires nets (D9/D1)



Graphique B • Dispersion des salaires nets (D5/D1)



Graphique C • Dispersion des salaires nets (D9/D5)



(1) Le rapport interdécile (D9/D1) est utilisé pour mettre en évidence les écarts entre les personnes disposant des salaires les plus élevés et celles disposant des salaires les plus faibles. Le premier décile (D1) regroupe les 10 % des salariés les moins bien rémunérés, le dernier décile (D9) les 10 % des salariés les mieux rémunérés. Plus la valeur de ce rapport est importante, plus les écarts entre les personnes les mieux et les moins bien payées sont élevés.

(2) Les niveaux de dispersion des salaires des salariés à temps complet sont différents entre l'enquête Emploi et les DADS du fait de la différence de champ (tous salariés dans l'enquête Emploi, salariés du secteur privé et semi-public dans les DADS). En outre, davantage d'éléments de rémunération sont pris en compte dans les DADS : alors que l'enquête Emploi ne retient que la rémunération perçue chaque mois, les DADS incluent tous les éléments perçus dans l'année, y compris les avantages en nature, les indemnités et avantages divers ou encore l'intéressement sauf si celui-ci est placé sur un plan d'épargne entreprise.

Champ : salariés, hors apprentis et assimilés pour les enquêtes Emploi ; salariés à temps complet des entreprises du secteur privé et semi-public en France métropolitaine pour les DADS.

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelles de 1995 à 2002 ; en continu de 2003 à 2011) et DADS.

