



L'instrumentalisation du RSA par les employeurs

Un débat révélateur d'un malentendu sur l'emploi non qualifié

Mathieu Béraud,
GREE-2L2S, Université de Lorraine
Anne Eydoux,
CEE et Université Rennes 2
Emilie Fériel,
GREE-2L2S, Université de Lorraine
Jean-Pascal Higélé,
GREE-2L2S, Université de Lorraine

Six ans après la mise en œuvre du Revenu de solidarité active (RSA), force est de constater que le dispositif a échoué à atteindre ses principaux objectifs : la baisse de la pauvreté et le retour à l'emploi des allocataires [Eydoux et Gomel, 2014]. Un chiffre est révélateur de la désaffection dont il a fait l'objet de la part des travailleurs pauvres qui en étaient la nouvelle cible : le taux de non-recours au RSA activité (*cf.* encadré 1) est estimé à 68 % [Comité national d'évaluation du RSA, 2011]. Ce dispositif, comme tous les cumuls allocations-salaires, au-delà des différences techniques de calcul et d'attribution non sans importance, reposent toujours sur le même principe : « rendre le travail rémunérateur » et ainsi inciter à la reprise d'emploi ou au maintien dans l'emploi. Il s'inscrit dans la pléthore de dispositifs cherchant à stimuler l'offre ou la demande de travail non qualifié en jouant sur le revenu ou le « coût du travail ». L'idée générale est que, pour lutter contre le chômage élevé des travailleurs dits non qualifiés, il conviendrait d'une part de baisser le coût de l'emploi au voisinage du Smic pour encourager les employeurs à les embaucher et d'autre part de faire en sorte qu'il soit toujours plus rentable pour les travailleurs (même non qualifiés) de travailler plutôt que de percevoir une allocation.

La logique du RSA activité, en tant que revenu de complément sans limite de temps, est donc de permettre à des emplois aux conditions salariales peu enviables de devenir acceptables. À cet égard, lors de sa mise en place et bien que s'adressant aux travailleurs pauvres et non aux employeurs, le RSA avait soulevé un débat un peu paradoxal : n'allait-il pas encourager les employeurs à

En réduisant la question de l'emploi à celle d'un prix du travail devant nécessairement baisser, les politiques publiques et leurs initiateurs font fausse route. L'exemple du RSA activité est symptomatique. Les employeurs, dans leurs pratiques de recrutement, se soucient peu des bénéfices qu'ils pourraient éventuellement tirer de dispositifs d'aide à l'emploi.

La stabilité, la motivation et les compétences d'une main-d'œuvre recherchée pour un travail non qualifié mais pas sans qualité sont prioritaires et la question du prix pèse finalement peu face à des stéréotypes qui peuvent aller jusqu'à la stigmatisation des allocataires du RSA, risquant ainsi de retourner l'aide à l'emploi en handicap à l'embauche.

proposer des emplois mal payés à des travailleurs, souvent non qualifiés, bénéficiant de ce complément de ressources ? Sans préjuger d'effets diffus d'affaiblissement de la norme d'emploi, les évaluations ont montré que les entreprises n'ont pas cherché à instrumentaliser le RSA. D'une part, elles disposent déjà de nombreuses mesures leur permettant de flexibiliser l'emploi et de réduire le coût du travail. D'autre part, les employeurs ont d'autres préoccupations lorsqu'ils recrutent ou gèrent leurs salariés non qualifiés que de réduire leur coût. L'insistance des politiques publiques sur le curseur du revenu ou du coût repose aussi sur la méprise selon laquelle l'enjeu de l'emploi non qualifié ne serait qu'un enjeu de prix du travail. Le terme de non qualification et sa polysémie voilent en réalité les préoccupations sur la qualité du travail attendu par les employeurs, qui sont centrales y compris sur ces postes réputés non qualifiés. Le RSA activité laisse dans l'angle mort ce souci de la qualité du travail et pourrait au contraire, en nommant RSA aussi bien l'allocation forfaitaire que le complément de revenus, contribuer à élargir aux travailleurs pauvres les stéréotypes d'inemployabilité stigmatisant les allocataires du revenu minimum.

Les liens troubles entre les dispositifs de politiques d'emploi et les pratiques de recrutement

Martin Hirsch, initiateur du RSA déclarait suite au rapport d'évaluation du dispositif que « le comité

[d'évaluation du RSA] *n'a pas (...) relevé d'effets d'aubaine sur la multiplication des temps partiels dans les entreprises ni sur une baisse des salaires. Le RSA ne crée pas de précarité* » (Le Figaro, 14/12/2011). L'ex Haut-commissaire aux solidarités actives tirait un peu rapidement ses conclusions en assimilant absence d'instrumentalisation du dispositif et absence d'effets d'aubaine. Notre enquête (voir encadré 2) auprès d'employeurs susceptibles de compter dans leur main-d'œuvre des salariés éligibles au (ou allocataires du) RSA, montre en effet qu'ils méconnaissent le RSA et son volet RSA activité et n'ont pas un recours stratégique au dispositif pour baisser la quotité de travail ou faire pression sur les salaires au niveau de l'entreprise, notamment parce qu'ils disposent de bien d'autres outils mieux adaptés pour y parvenir. Toutefois, ces résultats n'infirment pas que le RSA participe sur le long terme d'un effet d'affaiblissement de la norme d'emploi. D'autant plus que, contrairement au RMI dont le cumul avec un salaire était limité dans le temps, le RSA activité constitue un complément de revenu pérenne. Par contre, cette indifférence des employeurs au RSA a d'autres raisons qui renvoient plus généralement aux principes des politiques d'emploi.

Les employeurs ont d'autres préoccupations lorsqu'ils recrutent ou gèrent leurs salariés non qualifiés que de réduire leur coût.

syndicaux – est en réalité en cohérence avec les pratiques observées de recours aux dispositifs de politiques d'emploi en général. Dans notre échantillon d'entreprises, le bénéfice de dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation (CUI-CIE, SIVP, AFPR, EMT, etc.) pour recruter des publics cibles (jeunes non qualifiés, chômeurs de longue durée, etc.) est fréquent. Mais les mesures ou dispositifs sont mobilisés de manière opportuniste,

souvent à l'initiative des intermédiaires de l'emploi, et s'inscrivent rarement dans une stratégie construite des employeurs. Ces derniers jugent d'ailleurs souvent complexe et incertain l'accès à ces dispositifs. Cela explique que dans bien des cas rencontrés lors de notre

enquête, le bénéfice d'une mesure relève avant tout de l'effet d'aubaine. Plusieurs employeurs ont cité des exemples d'aides à l'emploi ou à la formation dont ils ont été informés après avoir recruté des candidats : « *la dame [du Conseil régional] m'a dit vous allez toucher tant parce que... pour votre tuteur, vous allez toucher tant pour ci... bon ben tant mieux (...) ça ne changeait rien, parce que de toute façon, moi ce que je voulais c'était accompagner deux jeunes sur ce métier-là, c'est tout* » (DRH Hypermarché). Dans bien des cas, l'aide à l'emploi n'apparaît pas comme le déclencheur ou le soutien nécessaire à l'embauche mais comme la « bonne surprise » apportée par les intermédiaires de l'emploi : « *le produit (sic.) n'existerait pas, on l'aurait quand même embauché si vous voulez* » (gérant d'une entreprise du Bâtiment). À ces mesures ciblées s'ajoutent des mesures générales comme les exonérations de cotisations sociales sur les bas (et moyens) salaires ou sur les heures complémentaires des salariés à temps partiel, ou encore des mesures sectorielles comme les réductions de TVA, dans le BTP et l'hôtellerie-restauration notamment. Ces aides automatiques dont bénéficient les employeurs réduisent l'intérêt à consacrer du temps à chercher des moyens de réduire encore le coût de l'emploi (et *a fortiori* le détournement du RSA-activité).

La gestion de la main d'œuvre non qualifiée n'est donc pas pensée sous le seul angle de la réduction des coûts. Dans bien des cas, les employeurs rencontrés sont confrontés à des difficultés de recrutement ou à un *turnover*, qu'ils expliquent par la motivation insuffisante des candidats ou des salariés face à des conditions de travail et d'emploi souvent difficiles (temps partiels, horaires atypiques, pénibilité, stress). Les recruteurs s'efforcent alors d'anticiper les problèmes en sélectionnant des salariés qu'ils jugent capables de « *tenir le poste* ». Les compétences comportementales, relationnelles et sociales sont particulièrement recherchées pour satisfaire aux exigences du poste. L'attente des employeurs vis-à-vis de leurs salariés non qualifiés renvoie à leurs perceptions du travail concret et se formulent bien souvent en termes de savoir-être

Encadré 1 : RSA socle et RSA activité

Le RSA a vocation à traiter la pauvreté en intégrant dans un même dispositif pauvres inactifs et travailleurs pauvres. Il garantit un revenu minimum forfaitaire fonction de la composition du foyer – le RSA socle, (majoré pour les familles monoparentales) – ou un complément de revenus d'activité censé inciter à l'emploi – le RSA activité.

Son mode de calcul traite comme un continuum les situations d'absence et de bas revenus :

$$\text{RSA} = (\text{montant forfaitaire} + 62 \% \text{ des revenus professionnels du foyer}) - (\text{ressources du foyer} + \text{forfait d'aide au logement})$$

Les revenus d'activité ne sont que partiellement défalqués du montant de l'allocation pour inciter à l'emploi, et le niveau du cumul est dégressif à mesure que les revenus augmentent. En l'absence de revenu d'activité, l'allocation se limite au montant forfaitaire.

Nous avons observé lors de notre enquête que les employeurs n'ont pas cherché à détourner le RSA car il est difficile à mobiliser dans leurs pratiques de gestion de la main d'œuvre : le dispositif ne s'adresse pas à eux et les modalités de versement de l'allocation par les CAF (ou MSA) les laissent dans l'ignorance des éventuels bénéficiaires parmi leurs salariés. Ce résultat plus ou moins attendu – des hypothèses inverses avaient toutefois été émises dans les rangs académiques et

plutôt que de savoir ou de savoir-faire validés par un diplôme ou une qualification. Les candidats doivent faire la preuve qu'ils sont « *motivés* », c'est à dire capable d'accepter dans la durée des conditions de travail difficiles. Il leur faudra adhérer aux principes organisationnels et répondre aux critères de productivité imposés. La disponibilité temporelle joue par exemple un rôle important dans les activités où les horaires sont atypiques, décalés ou variables (nettoyage, hôtellerie-restauration, commerce). La présentation de soi, les attitudes envers les autres et l'aptitude à travailler sous pression sont des critères cruciaux dans les emplois au contact avec le client (commerce, hôtellerie-restauration). Dans le BTP, les candidats doivent être prêts à accepter une activité physiquement éprouvante.

Encadré 2 : Méthodologie de l'enquête

Notre enquête [Béraud et al. 2012] repose principalement sur des entretiens semi-directifs auprès d'employeurs (DRH, responsable du personnel, chef d'établissement, gérant, chargé du recrutement ou des affaires sociales, etc.) de quinze établissements qui emploient des salariés éligibles au (ou allocataires du) RSA. Le choix s'est porté sur deux régions (Île-de-France et Lorraine) aux caractéristiques socio-économiques différentes, et sur quatre secteurs d'activité comportant une large frange de travailleurs pauvres (forte proportion de bas-salaires, d'emplois à temps partiels et en CDD ou de publics en insertion) : commerce-distribution, hôtellerie-restauration, bâtiment-travaux publics et nettoyage. L'échantillon n'est pas représentatif mais reflète une diversité d'entreprises (taille, appartenance à un groupe, indépendant ou franchisé, etc.). Des entretiens auprès des principales confédérations et fédérations syndicales des secteurs concernés, auprès d'organisations d'employeurs et auprès de représentants de services de conseils généraux et de directions territoriales de Pôle emploi en charge du RSA ont complété l'enquête.

Pour identifier les qualités recherchées chez les candidats aux emplois non qualifiés, les employeurs utilisent diverses méthodes, allant du recrutement au « *feeling* » à la méthode de recrutement par simulation (MRS) en faisant appel aux intermédiaires de l'emploi. Mais ils attendent d'eux des qualités précises, qui renvoient davantage à des qualités personnelles, souvent appréhendées selon des stéréotypes sociaux ou sexués, qu'à une observation de leurs capacités à effectuer leur travail. Ainsi, pour la gérante d'une PME de nettoyage, la monoparentalité devient un critère de sélection de salariées dociles : « *Déjà je veux une femme. (...) les meilleures sont vers 40 ans, (...) parce que les enfants sont grands, (...) je n'ai plus trop de chance d'avoir une grossesse qui va perturber le... voilà. Et puis, cyniquement, je les préfère pas en couple (...) et avec charge d'enfants : obligées d'aller travailler et pas d'absences. Je vous ai dit*

que c'était cynique, voilà les critères ils sont là. Une fois que vous avez les critères là, vous êtes sûrs de votre personnel ».

La focalisation sur le « bon profil » laisse donc une large part aux stéréotypes des recruteurs. Elle est pour cette raison défavorable aux allocataires du RSA (et aux salariés en insertion en général) que les employeurs jugent souvent peu motivés ou incompetents, comme ce responsable des ressources humaines dans une franchise de restauration rapide : « *la motivation est difficile à déceler, surtout chez ceux qui ont le RSA, ils n'ont pas de motivation, ils n'ont pas d'endurance, ils ne peuvent pas se plier aux contraintes horaires, s'astreindre à manger avant de travailler, ou anticiper ne serait-ce qu'être propre sur soi – en fait, ils présentent des difficultés de savoir-être* ». Les employeurs en quête de candidats « compétents » et « motivés » excluent dans certains cas *a priori* les allocataires du RSA, et plus généralement les publics en insertion (jeunes non qualifiés, chômeurs de longue durée, salariés en emploi aidé ou embauchés dans le cadre des clauses d'insertion) avec lesquels ils les confondent souvent. Ces stéréotypes sont suffisamment forts pour faire apparaître les économies permises par les aides à l'emploi (ou que pourrait permettre le RSA) comme quantité négligeable pour ces publics considérés comme non rentables.

Au total, les employeurs se préoccupent de la qualité du travail et des travailleurs même lorsqu'il s'agit d'emplois réputés non qualifiés, une préoccupation qui réduit l'intérêt des dispositifs de baisse des coûts salariaux ou de soutien au revenu de ces travailleurs.

Un malentendu sur le travail non qualifié

Considérer que le RSA pourrait stimuler l'emploi repose sur un malentendu quant à la manière de soutenir l'emploi non qualifié. En effet, qu'un travailleur soit subventionné par une allocation ne signifie pas qu'il représente une opportunité aux yeux de l'employeur.

Le terme de travail non qualifié est trompeur en ce qu'il suggère qu'il existerait des emplois ou des travaux qui ne requièrent aucune qualité. La qualification, et *a fortiori* la non-qualification, est une notion équivoque. Elle mobilise empiriquement trois registres : celui de l'activité de travail qui nécessite des qualités pour être réalisée ; celui de l'individu et de ses capacités à réaliser différents travaux, notamment mesurées par le diplôme et l'expérience ; celui de l'emploi et de sa classification exprimée en salaire et en statut. Chacun de ces registres se traduit par une hiérarchie.

Une lecture erronée de la qualification pose comme norme la convergence des trois registres de la qualification et des hiérarchies associées : un travail simple ne nécessiterait pas de qualités personnelles spécifiques et devrait être peu payé. C'est une telle lecture qui conduit à penser que les politiques de baisse du coût du travail ou de soutien au revenu des travailleurs pauvres sont de nature à stimuler le

développement de l'emploi non qualifié. Le raisonnement est le suivant : si les travailleurs réputés peu qualifiés ne trouvent pas d'emploi, ou si des emplois dits non qualifiés ne sont pas créés, ce serait en raison d'un coût du travail trop élevé ; en diminuant ce coût (le salaire ou les cotisations), le problème serait résolu.

Cette lecture de la (non) qualification ignore en réalité la diversité des registres de la qualification. Les deux premiers registres (degré de complexité de l'activité de travail et niveau de formation de l'individu) appréhendent celle-ci de manière substantielle : quelles sont les qualités nécessaires à la réalisation d'une tâche ? Le troisième registre (celui du salaire et du statut) l'envisage comme rapport social, donc de manière relativiste : quels sont les modes de reconnaissance de la réalisation d'une tâche à un moment et en un lieu donné ? La confusion des registres conduit à postuler la cohérence de la substance de la qualification et de sa reconnaissance sociale. Elle permet d'imaginer qu'un emploi non qualifié, donc peu payé, correspond à un travail sans qualité que chacun peut exécuter sans difficulté. Elle pousse les politiques publiques à concentrer leur intervention sur le coût du travail non qualifié pour l'employeur ou sur sa rémunération pour le salarié. C'est oublier le problème des capacités requises pour exécuter un travail concret. La mise en relation des personnes et des postes n'est pas un problème secondaire, même dans des emplois réputés non qualifiés. L'emploi non qualifié n'est pas un emploi pour travailleurs sans qualité. Par exemple, le travail de nettoyage, archétype du travail non qualifié, exige bien plus qu'un simple travail d'exécution. Il suppose non seulement un diagnostic de l'état de saleté de l'espace à nettoyer mais aussi des choix quant aux tâches à réaliser compte tenu du temps imparti, de la présence éventuelle de personnes dans cet espace, etc. [Bénélli, 2011]. Loin de l'application stricte de consignes prescrites, la réalisation du travail non qualifié fait appel à des qualités multiples. On comprend que la question du coût du travail pour l'employeur, y compris dans l'emploi non qualifié, soit largement concurrencée par la préoccupation du « bon profil » qui constitue comme on l'a vu une clé de compréhension essentielle des pratiques de recrutement des employeurs.

Il est illusoire d'imaginer que le niveau de salaire puisse ou doive être le miroir de la complexité d'un travail, des capacités ou de la productivité d'un travailleur. Il ne dit qu'un état des rapports sociaux dans le conflit de reconnaissance du travail, mais il est bien incapable de résumer le niveau de compétences requises pour la réalisation concrète d'un travail. Les mesures cherchant à stimuler l'emploi en agissant sur le coût du travail pour l'employeur ou sur le niveau de revenu du salarié (comme le RSA) agissent éventuellement sur les modalités de reconnaissance du travail mais ne résolvent en rien les difficultés relatives

au travail concret. Au contraire, le soutien public au revenu ou à l'emploi finit par constituer le marqueur de l'inemployabilité contre laquelle il est censé lutter. En faisant du coût du travail la cause des difficultés d'embauche des publics non qualifiés, il contribue à tirer à la baisse la reconnaissance des emplois qu'ils occupent.

Conclusion

Le RSA activité n'a pas été instrumentalisé par les entreprises parce qu'il ne comble aucune attente de leur part. Aveuglées par la naturalisation du lien entre salaire et travail concret, les politiques publiques finissent par résumer le soutien à l'emploi non qualifié à une politique de baisse du coût du travail et de soutien au revenu des travailleurs, comme s'il existait un niveau de salaire « naturellement » adéquat à certaines tâches. Or dans un contexte de subventions massives à l'emploi au voisinage du Smic, les employeurs ne cherchent pas tant à payer un « prix du travail adéquat », c'est-à-dire encore plus faible, qu'à trouver les salariés capables de réaliser concrètement les tâches demandées. Sur ce point, le RSA, comme l'ensemble des dispositifs de baisse du coût du travail ou de soutien au revenu des travailleurs pauvres, n'apporte pas de solution. Au contraire, il contribue à remettre en cause *a priori* les qualités de ceux à qui il est destiné, et à nourrir la présomption d'inemployabilité de leurs bénéficiaires.

**Mathieu Béraud, Anne Eydoux,
Émilie Fériel et Jean-Pascal Higélé**

RÉFÉRENCES :

- Bénélli N. (2011), *Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot*, Seismo.
- Béraud M. et alii (2012), *L'impact du RSA sur la demande de travail. Le RSA et les employeurs: quelles appropriations du dispositif, quelles mobilisations dans les politiques d'insertion*, GREE-2L2S, CEE, Cress-Lessor, Rapport pour la Dares.
- Comité national d'évaluation du RSA (2011), *Rapport final*, La documentation française.
- Eydoux A., Gomel B., coord. (2014) *Apprendre (de l'échec) du RSA. La solidarité active en question*, éditions Liaisons/ Wolters Kluwer, Centre d'études de l'emploi, Paris, 274 p.

Les notes de L'Institut Européen du Salarariat

Directeur de la publication: Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higélé, Emmanuel de Lescure, Maud Simonet.

Secrétariat de rédaction: postmaster@ies-salarariat.org,
IDHE, Université Paris Ouest Nanterre,
200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.
ISSN: 1969-6442