

**CRISE ET PAUVRETE : UNE ANALYSE SECTORIELLE
QUALITATIVE**

**CRISE ECONOMIQUE, ADAPTATION DES ENTREPRISES,
VECTEURS D'APPAUVRISSEMENT DES SALARIES**

Antoine REMOND, Sonia HACQUEMAND, Mathieu MALAQUIN

Janvier 2010



1. Présentation de la méthode.....	3
2. Ajustement de la main d’œuvre à la crise et mécanismes de fragilisation de certains salariés.....	5
3. Dégradation des conditions de retour à l’emploi et risques de mise à l’écart de l’emploi irréversible	8
4. Les catégories les plus exposées.....	11

L'étude réalisée avait pour objectif de mettre en évidence la manière dont les ajustements liés à la crise affectent les situations des personnes exposées au risque de pauvreté. Elle est constituée de deux parties, dont les principales conclusions sont présentées dans cet article. La première partie examine les mécanismes d'ajustement de la main d'œuvre et leurs effets sur les conditions d'emploi et de rémunération des salariés. Il ne s'agit pas d'analyser de façon exhaustive et représentative les situations sectorielles face à la crise, mais de décrire des cas concrets de modes d'adaptation d'entreprises et leurs conséquences pour les salariés. La plus importante d'entre elles étant les suppressions d'emploi, la seconde partie s'intéresse aux effets de l'augmentation du chômage sur la situation des personnes privées d'emploi. Cette augmentation est susceptible de provoquer des situations d'appauvrissement, soit par un basculement direct dans la pauvreté, soit par une dégradation des conditions de retour à l'emploi, car la crise freine les rotations sur le marché du travail et détériore la qualité des transitions.

La première partie de cet article présente la méthode utilisée dans l'étude. La deuxième partie précise, pour plusieurs secteurs, la manière dont les ajustements de la main d'œuvre fragilisent certains salariés. La troisième partie insiste sur la dégradation des conditions de retour à l'emploi, auxquelles font face les chômeurs, et les risques de mise à l'écart de l'emploi irréversible. La quatrième partie identifie les catégories les plus exposées au risque de pauvreté.

1. PRESENTATION DE LA METHODE

La première partie a été réalisée à partir d'entretiens semi-directifs avec des représentants du personnel (délégués syndicaux ou élus de CE) et des consultants de Secafi¹ en charge de missions d'entreprises².

Les secteurs ont été choisis selon deux types de critères :

- Une forte exposition à la crise ayant des effets immédiats et importants sur l'activité (secteurs automobile et BTP).
- Une pauvreté laborieuse structurelle (secteurs logistique et grande distribution) due à des bas niveaux de salaires et à la part élevée du temps partiel.

Les entreprises, sélectionnées dans le portefeuille du groupe Alpha, l'ont été avec pour point commun d'avoir enregistré une baisse significative de leur activité en 2008 et 2009 qui les a conduites à prendre des mesures susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions d'emploi et de rémunération des salariés.

¹ Société du groupe Alpha spécialisée dans l'expertise, l'assistance et le conseil auprès des instances représentatives du personnel : comité d'entreprise, comité de groupe, CHSCT, comité d'entreprise européen.

² Au total, une quinzaine d'entretiens ont été réalisés avec des représentants des entreprises et une dizaine avec des consultants et des responsables sectoriels de Secafi.

Leur profil est déterminé par la composition du portefeuille de Secafi : ce sont des entreprises de plus de 50 salariés ayant un comité d'entreprise. Elles ne sont donc pas nécessairement représentatives du secteur. C'est le cas dans le BTP où les PME et TPE sont dominantes.

La seconde partie a été réalisée à partir d'entretiens³ avec les consultants de Sodie⁴.

Ce choix a été effectué pour trois raisons :

- L'expérience des consultants permet d'avoir un certain recul sur la question du retour à l'emploi, et donc de mieux appréhender les effets spécifiques de la crise sur celui-ci.
- Chaque consultant suit en moyenne 40 demandeurs d'emploi sur des périodes de 6 mois environ dans le cadre du contrat avec l'Unedic, ce qui permet d'observer une population de demandeurs d'emploi relativement significative.
- Sodie a à la fois une activité de placement des demandeurs d'emploi et de collecte des offres. Il est ainsi possible d'avoir une vision des deux dimensions du marché du travail, et de l'impact de la crise sur celles-ci, et de mieux comprendre la problématique du retour à l'emploi.

Comme il est impossible de cerner le marché du travail dans sa globalité, il a fallu déterminer un certain nombre de territoires car, au-delà des caractéristiques individuelles, les problématiques de retour à l'emploi s'inscrivent dans cette dimension. Trois territoires, correspondant à trois unités de l'Anpe avec lesquelles Sodie a contracté, ont été retenus : Moselle Est et Lens-Béthune – en raison de la grande ancienneté des missions de Sodie en Lorraine et Nord-Pas-de-Calais, et du fait que celles-ci s'effectuent à la fois dans le cadre des cellules de reclassement et du contrat avec Pôle Emploi⁵ – ainsi que Saint-Denis parce qu'elle se situe dans le département le plus pauvre de France. Le champ d'intervention de Sodie ne se limite pas à ces trois territoires précis et s'étend au-delà de ces trois bassins d'emplois.

Les catégories de demandeurs d'emploi prises en charge par Sodie présentent un fort degré d'exposition au risque de pauvreté. Il s'agit :

- Des catégories « RS3 » de Pôle-Emploi présentant un « risque statistique » élevé d'éloignement durable du marché du travail et nécessitant, de ce fait, un accompagnement renforcé. Sur les territoires retenus, ce sont en majorité des personnes faiblement qualifiées (deux tiers ne possèdent pas plus d'un niveau 4 et près de 15 % ne possède aucun diplôme), plutôt jeunes (une majorité, autour

³ 7 entretiens ont été effectués.

⁴ Filiale du groupe Alpha spécialisée dans les activités de reclassement et de revitalisation de territoire, mais aussi, depuis 2007 – dans le cadre d'un contrat de sous-traitance avec l'Unedic –, de placement des demandeurs d'emploi.

⁵ En région Nord-Pas-de-Calais, Sodie accompagne également les bénéficiaires du RMI dans le cadre d'une mission pour le Conseil général.

de 55 %, a entre 20 et 40 ans, une faible part, entre 15 et 20 %, a plus de 51 ans). Elles sont en très grande majorité employés (autour de 50 %) ou ouvriers (entre 30 et 40 % selon les territoires).

– Des licenciés économiques des cellules de reclassement.

2. AJUSTEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE A LA CRISE ET MECANISMES DE FRAGILISATION DE CERTAINS SALARIES

Pour faire face à la réduction de leur activité, les entreprises ont optimisé l'ajustement de leur main d'œuvre par une combinaison de mécanismes de flexibilité interne et externe, dont la mise en œuvre a suivi la séquence suivante :

Elles ont d'abord appliqué des mesures de flexibilité externe : réduction de l'intérim et des prestataires de maintenance, non renouvellement des CDD. Seule la grande distribution – où l'intérim est quasi inexistant et la marge de manœuvre sur les CDD limitée⁶ – fait exception parmi les secteurs étudiés. Le « sacrifice » des intérimaires constitue une menace de premier plan pour la cohésion sociale dans la mesure où tous les secteurs ont procédé ainsi, ce qui a entraîné un essor considérable du nombre de chômeurs issus de l'intérim. Ceux-ci risquent de se retrouver enfermés dans le chômage tant que l'activité économique n'aura pas significativement redémarré, car l'allongement des durées de retour à l'emploi pèse sur les personnes inscrites dans un cycle alternant emploi intérimaire et chômage⁷.

Ce n'est que dans un deuxième temps que les entreprises ont eu recours à des mesures de flexibilité interne : sollicitation des compteurs de modulation du temps de travail, diminution des heures supplémentaires, prise de congés payés imposée, réorganisation du travail – notamment le travail en équipe, ce qui engendre une variation des taux d'utilisation des capacités de production – détachement de salariés sur d'autres sites, envoi des salariés en formation, chômage partiel, dont la durée et l'acceptation par les salariés ont été facilitées par une aide de l'État.

Enfin, dans un troisième temps, les entreprises ont réduit le volume d'emploi interne. Pour autant, jusqu'ici, les salariés en contrat stable ont été relativement épargnés. De surcroît, dans la mesure où les suppressions d'emplois ont été gérées dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), de mobilités internes et de départs volontaires (plus de demandes de départ que de postes supprimés dans certains cas du BTP et de l'automobile), elles ont pu sembler moins dramatiques pour les salariés en contrats stables que pour ceux en contrats précaires en raison des primes de départ accordées. Elles n'ont pu faire oublier en revanche leur

⁶ Les CDD, qui représentent 9 % des contrats de travail, sont principalement utilisés pour les remplacements des congés maladies ou maternité, voire des congés parentaux.

⁷ Elles subissent un effet file d'attente auquel s'ajoute la diminution globale des durées d'emploi dans les offres proposées. Pour plus de précisions, voir la partie « L'impact de la crise sur l'accès à l'emploi : l'expérience d'un cabinet de reclassement ».

principal effet : la baisse des revenus. Ce mécanisme d'ajustement a été privilégié dans la logistique, mais il a concerné également le BTP et l'automobile.

Cette séquence de l'ajustement de la main d'œuvre illustre la dualisation du marché du travail. Toutefois, dans certains cas, sa mise en évidence est moins aisée car l'urgence et l'importance de la réponse à la crise a nécessité de mener simultanément ou presque ces trois types de mesures. Par ailleurs, les mécanismes de flexibilité quantitative externe et interne ont été pleinement utilisés si bien que l'emploi interne sera désormais beaucoup plus sensible à une rechute de l'activité économique, en cas de réversibilité de la reprise en cours.

L'analyse menée dans cette étude permet de mettre en évidence le résultat suivant : *Plus les dispositifs de flexibilité interne du travail sont nombreux, plus les salariés internes sont protégés contre les suppressions d'emplois. Mais plus la combinaison des dispositifs de flexibilité interne et externe est grande, plus le risque de fragilisation des salariés est important, ceux en contrats stables subissant une diminution de rémunération, ceux en contrats précaires essuyant une double perte, celle de leur emploi et celle de leur revenu.*

La combinaison des mécanismes de flexibilité externe et interne, ou autrement dit la probabilité d'une diminution du nombre d'emplois stables, dépend elle-même de plusieurs facteurs :

- Les dispositifs de flexibilité interne et externe existants : dans la grande distribution, où l'intérim est dérisoire et les CDD nécessaires, la flexibilité externe est limitée si bien que tout ajustement de la main d'œuvre passera soit par des mesures de flexibilité interne, soit par une réduction du volume de l'emploi ;
- La situation économique des entreprises avant la crise : les entreprises ayant connu des difficultés et qui ont déjà utilisé plusieurs dispositifs de flexibilité externe et interne (automobile, cas n°1), voient leurs possibilités d'ajustement de la main d'œuvre restreintes en-dehors des suppressions d'emplois stables. Inversement, celles ayant privilégié ce moyen cherchent à le limiter en recourant aux dispositifs de flexibilité interne et externe (automobile, cas n°3).
- La nature de l'activité économique : Les entreprises liées à un client unique, ou à un petit nombre de clients, par des contrats de services ne peuvent éviter un ajustement de la main d'œuvre par une réduction du nombre d'emplois stables en cas de chute de l'activité (logistique, cas n°2 ; BTP, cas n°2).
- La stratégie économique des entreprises : certaines décisions stratégiques ne peuvent se traduire que par des suppressions d'emplois stables (logistique, cas n°1) ; une politique de réduction des coûts de la main d'œuvre va donner lieu à la mise en œuvre d'un PSE qui va soit affecter la totalité des services de manière marginale (logistique, cas n°1), soit viser au contraire la main d'œuvre non prioritaire ou indirecte (automobile, cas n°3).

- les configurations productives des différents secteurs : dans la grande distribution, l'accélération de la réorganisation productive absorbe les nombreuses suppressions d'emplois stables que la crise engendre. En revanche, ces possibilités de redéploiement des salariés en interne n'existent pas dans l'automobile où le dépassement du modèle productif actuel n'a pas (encore) eu lieu. La rationalisation du travail découlant de la réorganisation productive dans la grande distribution, et l'accroissement de la pression sur les salariés qu'elle induit, peut avoir des conséquences sur la santé morale et physique des salariés et se traduire par une augmentation des arrêts de travail, lesquels peuvent constituer un facteur de précarisation : délai de carence, indemnités inférieures au salaire, dépenses de santé non remboursées, etc.

L'intensification du travail peut aller jusqu'à pousser les salariés qui ne peuvent la supporter à des départs individuels, *a fortiori* quand l'accompagnement social des mobilités est insuffisant, ce qui peut les précipiter dans la précarité.

Les dispositifs de flexibilité externe et ceux de flexibilité interne constituent les principaux vecteurs de fragilisation de *l'ensemble des salariés*, pour lesquels ils ont des conséquences différentes. La mise en œuvre des premiers se traduit par une double perte, celle de leur emploi et celle d'une partie de leur revenu, comme l'ont montré les cas étudiés dans le BTP, l'automobile et la logistique. L'utilisation des seconds permet de maintenir, au moins dans un premier temps, les salariés en emploi, mais entraîne pour la plupart d'entre eux une baisse de rémunération résultant du chômage partiel lorsque l'indemnisation n'est que partielle, de la diminution des heures supplémentaires, de la perte des primes pour travail de nuit et de week-end induite par les réorganisations du travail en équipe, de l'utilisation des jours récupérables par l'entreprise dans les compteurs de modulation⁸. Cette situation se rencontre dans l'automobile et le BTP.

Au niveau des différentes catégories de salariés, les effets des mécanismes de flexibilité externe et interne n'ont pas la même portée.

Pour les salariés en contrats précaires, la réduction, voire l'arrêt, de l'intérim et le non renouvellement des CDD menacent *a priori* indistinctement tous ceux qui occupent un emploi temporaire. Dès lors, le caractère général de cet ajustement implique que la connaissance précise des différentes catégories de salariés touchés passe par l'analyse des caractéristiques de la main d'œuvre en intérim ou en CDD. Pour les salariés en contrats stables, en revanche, certaines catégories peuvent être davantage concernées que d'autres par les mécanismes de flexibilité quantitative et être ainsi fragilisées. C'est notamment le cas des jeunes peu qualifiés. Leur faible niveau de salaire les a incités à opter pour le travail de nuit, afin de bénéficier d'une

⁸ On peut en effet considérer que l'utilisation des jours récupérables dans les compteurs de modulation correspond à une perte de rémunération car si l'activité n'avait pas été aussi réduite, ces jours n'auraient pas été mobilisés et, le cas échéant, auraient pu être payés en fin d'année.

majoration de salaire, ou à intégrer les équipes percevant des primes spécifiques. Or, ces deux éléments de rémunération ont été supprimés lors de la réorganisation du travail en équipe (BTP, automobile).

Concernant la réduction du volume d'emploi, les jeunes peu qualifiés ont également été les premiers visés par certains PSE (logistique). Enfin, lorsque des reclassements internes leur ont été proposés, l'absence de mesures d'accompagnement spécifiques a pu les contraindre à l'immobilité, en raison de la non compensation de la perte des solidarités familiales ou du renchérissement qu'engendrerait un mode de vie plus urbain, cette décision pouvant alors les précipiter dans le champ d'application d'un éventuel PSE (BTP).

Dans les suppressions d'emplois, les seniors apparaissent également comme une catégorie spécifique, mais, dans les cas étudiés, ce sont eux qui ont souhaité partir, que ce soit à travers des plans de départs volontaires (PDV) (automobile), ou des PSE (BTP, logistique). Le risque qu'ils se retrouvent enfermés dans le chômage n'en est pas moins réel compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein, de la fin du dispositif de dispense de recherche d'emploi, et du bas niveau du taux d'emploi des seniors.

Pour surmonter le ralentissement de leur activité, outre les ajustements de la main d'œuvre, les entreprises ont également joué sur les rémunérations des salariés. Dans tous les cas étudiés, l'ajustement a porté sur la part variable de la rémunération⁹. Dans la plupart d'entre eux, il a été consubstantiel aux dispositifs de flexibilité interne (perte de la majoration pour heures supplémentaires, de la majoration pour travail de nuit ou de week-end, des primes de travail en équipe). Mais il a découlé également de la baisse des résultats des entreprises, laquelle a généré une baisse de la participation et de l'intéressement, celle-ci se traduisant par une réduction des versements volontaires et de ceux issus de l'intéressement, puis par conséquent de l'abondement. Toutefois, le fait qu'il est désormais possible de débloquer la participation a pu amortir la diminution de l'épargne salariale.

Il en résulte que *plus la part variable de la rémunération est élevée, plus les baisses de rémunération seront marquées en cas de réduction de l'activité.*

3. DEGRADATION DES CONDITIONS DE RETOUR A L'EMPLOI ET RISQUES DE MISE A L'ECART DE L'EMPLOI IRREVERSIBLE

Le chômage a fortement augmenté en raison de la mise en œuvre des mécanismes de flexibilité externe et, dans une moindre mesure, de la suppression d'emplois stables. En revanche, de façon surprenante, la crise n'a pas véritablement entraîné de diminution du volume d'offres d'emplois.

⁹ Aucune diminution du salaire de base n'a été constatée.

Pour autant, la structure des offres a évolué vers des emplois plus précaires (diminution de la part des CDI au profit des CDD et de l'intérim), dont la durée s'est de surcroît raccourcie, parfois de façon considérable, provoquant une dégradation de ce type d'emplois.

Comment comprendre ce phénomène alors que, dans le même temps, les intérimaires ont été les premières victimes de l'ajustement de la main d'œuvre des entreprises ? Il s'explique par l'évolution de l'origine des offres d'emploi : celles-ci sont transférées des grandes entreprises vers les PME car, face à la crise, les grands groupes restructurent, tendent à externaliser les faibles qualifications et, le cas échéant, n'embauchent que des personnes très qualifiées. C'est particulièrement le cas dans le Nord-Pas-de-Calais et en Lorraine, où sont implantées les grandes entreprises sidérurgiques et automobiles. Mais cette situation se rencontre également en Seine-Saint-Denis, où les emplois des grosses structures ont tendance à se réduire et à être reportés vers les plus petites.

La forte augmentation du chômage et l'évolution de la structure de l'offre entraînent un durcissement des conditions d'embauche, qui touche particulièrement les jeunes, les salariés les plus anciens ainsi que ceux peu qualifiés, et se traduit par :

- Une élévation des niveaux de qualification requis : les niveaux d'études exigés deviennent disproportionnés par rapport aux postes proposés.
- Des exigences accrues en matière de compétences : maîtrise impérative de la langue française, de la lecture et de l'écriture, connaissance de la langue anglaise exigée, qualité de la présentation, maîtrise de l'oral, etc.
- L'apparition de nouvelles exigences de certification de compétences (diplômes et certifications nationales).
- Un report du financement des certifications sur les salariés malgré l'existence de dispositifs d'aide (périodes ou contrat de professionnalisation). Les PME qui recrutent veulent une main d'œuvre directement opérationnelle et ne financent pas de formation, soit parce qu'elles manquent d'information, soit parce qu'elles estiment que le coût est trop important.
- Des critères plus flous, plus ou moins inavoués, relatifs à l'âge, à l'apparence ou aux origines, révélateurs de discrimination, particulièrement en Seine-Saint-Denis.

Dès lors, les retours à l'emploi sont de plus en plus difficiles et de plus en plus précaires. Ainsi la part des emplois durables diminue tandis que celle des emplois non durables augmente. Une fois passé le cap de l'embauche, les salariés de retour en emploi subissent une détérioration des conditions de travail, due au changement de secteur¹⁰, à l'augmentation du temps de travail¹¹, et à la non reconnaissance

¹⁰ La plupart des offres d'emploi concernant sur le secteur tertiaire, de nombreux reclassements s'effectuent de l'industrie vers les services, notamment les services à la personne.

d'une polyvalence plus grande dans les PME que dans les grandes entreprises. Ils doivent aussi faire face à une gestion de la main d'œuvre plus agressive, illustrée par la progression du nombre de ruptures de contrats en période d'essai et le non respect de plus en plus fréquent de certaines règles légales (cessation anticipée de CDD par exemple).

La dégradation des conditions de retour à l'emploi s'accompagne d'une diminution des rémunérations. Celle-ci résulte de plusieurs éléments :

- Une réduction des salaires d'embauche liée à un rapport entre offre et demande d'emploi plus favorable à l'employeur.
- Des niveaux de salaires plus faibles dans les PME que dans les grandes entreprises. Or, dans le contexte de crise actuelle, le reclassement des salariés se fait des premières vers les secondes. C'est particulièrement le cas dans les régions Nord-Pas-de-Calais et Lorraine dans lesquelles les grands groupes des industries sidérurgique et automobile subissent la crise de plein fouet et licencient.
- La perte d'ancienneté acquise lors de l'emploi précédent.
- La réduction, voire la suppression, des compléments de salaire (primes diverses, épargne salariale, avantages en nature, etc.) et la disparition de certains avantages sociaux liés à l'accès à un comité d'entreprise (mutuelle, prévoyance, prises en charge diverses), induites par le passage d'une grande entreprise à une PME.

Ainsi les salariés qui retrouvent un emploi subissent les mêmes mécanismes d'ajustement que ceux qui ont conservé leur poste (baisse des rémunérations, exigence de mobilité géographique), mais ces mécanismes les concernent de manière plus marquée.

Quoi qu'il en soit, le problème le plus important auxquels ils doivent faire face reste celui de l'accès à l'emploi. Compte-tenu de l'élévation importante du chômage, la durée de recherche d'emploi s'allonge. Les trous dans les CV gonflent. Les difficultés à trouver un emploi génèrent démotivation, découragement, puis renoncement. Le risque de découragement deviendrait très élevé au-delà de six mois de recherche active. Par ailleurs, la crise peut produire une situation dans laquelle certains chômeurs, parfois d'ailleurs peu de temps après la perte de leur emploi, peuvent opter pour une position d'attentisme, considérant qu'il n'y a pas d'emplois qui leur soient accessibles et que leurs efforts seront vains eu égard aux exigences des employeurs.

¹¹ La durée hebdomadaire effective du travail dans les entreprises de moins de 20 salariés est généralement restée à 39 heures.

Or la brièveté de la recherche d'emploi constitue un facteur décisif du retour à l'emploi. Le danger de ces périodes prolongées d'incertitudes et de désillusions est celui d'un enfermement dans le chômage, débouchant sur un épuisement des droits, puis un basculement des demandeurs d'emploi dans les minima sociaux. Cette mise à l'écart de l'emploi (stable) s'accompagnant d'une dégradation certaine des conditions de vie des personnes concernées tendrait à devenir irréversible. Logiquement, ce risque d'enfermement dans des situations difficiles souligne l'urgence d'un rebond rapide, quitte à reprendre un emploi qui ne correspond pas nécessairement aux attentes, notamment en termes de statut ou de salaire. La crise devrait ainsi générer des situations de déclassement. Cependant, la dégradation des conditions de retour à l'emploi ne garantit pas le caractère durable de celui-ci et ne prémunit pas contre un éventuel retour au chômage.

4. LES CATEGORIES LES PLUS EXPOSEES

De la même manière que les salariés qui retrouvent un emploi supportent les mêmes mécanismes d'ajustement que ceux qui ont conservé leur poste, ce sont les mêmes catégories en emploi et en recherche d'emploi qui les subissent le plus.

- Les salariés précaires : ceux en emploi sont les premiers visés par le non renouvellement des CDD et la réduction de l'intérim. Ceux à la recherche d'un emploi, qui habituellement ne sont pas à cet égard les plus démunis, risquent de se retrouver en situation d'appauvrissement à cause de l'allongement de la durée de recherche d'emploi et de la réduction de la durée des contrats temporaires.
- Les jeunes peu qualifiés : ceux en emploi ont été les premiers visés par certains PSE. De même, lorsque des reclassements internes leur ont été proposés, l'absence de mesures d'accompagnement spécifiques a pu les contraindre à l'immobilité, puis au laquelle les a menés au chômage (voir supra). Ceux à la recherche d'un emploi subissent de plein fouet le durcissement des conditions d'embauche à cause de leur manque d'expérience.
- Les salariés ayant une ancienneté importante : en première analyse, pour cette catégorie, la situation est un peu paradoxale : nombreux sont ceux en contrats stables qui demandent à faire partie des PSE ou des PDV pour bénéficier des dispositifs d'accompagnement. Pourtant, une fois au chômage, les repères de la stabilité s'effacent et le retour à l'emploi, souvent conditionné à l'acceptation d'un poste moins favorable que le précédent, est alors synonyme de déclassement. Or, les salariés qui avaient une ancienneté importante souhaitent généralement se laisser un temps nécessaire pour prendre du recul dans leur recherche d'emploi. Ils ne sont pas disposés à intégrer l'urgence d'un retour rapide à l'emploi.

- Les mères isolées : Elles ont un niveau de formation très bas et sont dans une extrême précarité. Cette situation, déjà très difficile habituellement, devient pratiquement insurmontable avec la crise, dans la mesure où elles subissent de plein fouet les ajustements de la main d'œuvre, sans aucune marge de manœuvre financière. La recherche d'emploi en elle-même représente alors une difficulté supplémentaire.

Les difficultés rencontrées par ces différentes catégories sont aggravées pour les populations immigrées et/ou maîtrisant mal la langue française.

La figure suivante synthétise les différents mécanismes d'appauvrissement liés à la crise développés dans cet article.

Les mécanismes d'appauvrissement des salariés liés à la crise

