



HAL
open science

Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ? Tâche 3.1 : Production de données de cadrage sur l'emploi peu qualifié en France et en Europe

Josiane Vero, Camille Stephanus, Alexie Robert, Ekaterina Melnik-Olive, Alexandra d'Agostino, Vanessa Di Paola, Stéphanie Moullet, Catherine Béduwé, Assâad El Akremi

► To cite this version:

Josiane Vero, Camille Stephanus, Alexie Robert, Ekaterina Melnik-Olive, Alexandra d'Agostino, et al.. Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ? Tâche 3.1 : Production de données de cadrage sur l'emploi peu qualifié en France et en Europe. Centre d'études et de recherches sur les qualifications. 2021, pp.150. halshs-04064819

HAL Id: halshs-04064819

<https://shs.hal.science/halshs-04064819>

Submitted on 11 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ?

Tâche 3.1 : Production de données de cadrage sur l'emploi peu qualifié en France et en Europe

Coordonnatrices du livrable : C. Béduwé (TSM-Research) et J. Vero (Céreq)

Auteur.e.s	<p>Céreq : A. d'Agostino, E. Melnik-Olive, A. Robert, J-C Sigot, C. Stephanus, J. Vero</p> <p>LEST - V. di Paola, S. Moullet</p> <p>TSM-Research : A. El Akremi, C. Beduwé</p>
Période couverte par ce rapport	du 01.06.2019 au 31.08.2021
Nom du projet Appel à projet générique 2018 Défi	<p>Squapin</p> <p>Projet de Recherche Collaborative - PRC</p> <p>Défi 8 - Sociétés innovantes, intégrant et adaptatives</p> <p>Axe 3 – Mutations du travail et de l'emploi</p>
Durée du projet	48 mois + 6 mois
Etablissement coordonnateur	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Coordonnatrice scientifique	Josiane Vero
Numéro de la convention	ANR-18-CE26-0021-01

Sommaire

Synthèse du rapport	3
Chapitre 1 ■ Evolutions de la structure et des conditions d'emploi entre 2011 et 2019 : Une comparaison de l'emploi salarié en France, Allemagne, Espagne, Suède et RU. <i>J. Vero, avec la collaboration de C. Beduwé, A. d'Agostino, E. Mělník-Olive</i> <i>Document de travail</i>	5
<i>Diaporama de présentation au séminaire du 28 juin 2021</i>	47
Chapitre 2 ■ Evolution de l'emploi non qualifié chez les jeunes en début de vie active : Premiers résultats à partir des enquêtes Génération 1998 à 2010. <i>A. Robert.</i> <i>Diaporama de présentation au séminaire du 28 juin 2021</i>	64
Chapitre 3 ■ La non-qualification en début de vie active. <i>V. di Paola et S. Moullet</i> <i>Document de travail</i>	72
<i>Diaporama de présentation au séminaire du 28 juin 2021</i>	91
Chapitre 4 ■ Vouloir changer de métier : des raisons qui diffèrent selon la catégorie socio-professionnelle. <i>C. Stephanus et J. Vero avec la collaboration de J-C Sigot et E. Mělník-Olive</i> <i>Diaporama de présentation au séminaire du 28 juin 2021</i>	99
Chapitre 5 ■ L'aspiration à se former est-elle performative ? Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié, <i>C. Beduwé, A. El Akremi, C. Stephanus</i> <i>Document de travail</i>	112
<i>Diaporama de présentation au séminaire du 28 juin 2021</i>	130
Chapitre 6 ■ Séminaire « Chiffrer et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié » <i>Programme de la journée d'études du 28 juin 2021</i>	142

Chiffrer et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié : telle est l'orientation principale de la tâche 3. Ce document en présente les résultats ainsi que la manière dont l'équipe entend poursuivre les voies ouvertes par ces premières conclusions en développant de nouvelles perspectives pour appréhender les évolutions à l'œuvre dans une donne redistribuée par les crises sanitaire, économique et sociale. Cette orientation principale a été abordée avec une pluralité d'entrées.

Une première série de travaux est directement ancrée dans le débat sur la polarisation des structures sociales et des conditions d'emploi en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, Suède et Espagne, à partir de l'exploitation des enquêtes EU-LFS 2011 à 2019. L'originalité du travail a été d'adopter une perspective comparative offrant un regard décentré sur la réalité française afin d'éclairer des mouvements communs et des points de divergences entre les pays. L'étude met en évidence, dans une première partie, qu'il n'y a nulle trace d'un phénomène massif de polarisation dans l'ensemble de l'Europe, mais l'emploi peu qualifié ne baisse pas non plus, ni en Espagne, ni en France sur la période. Dans une deuxième partie, les résultats montrent que si les professions les plus qualifiées voient leurs conditions d'emploi s'améliorer en Europe, tel n'est pas le sort réservé aux salariés occupant les emplois peu qualifiés. Ils restent les salariés aux conditions d'emploi les plus dégradées. Ainsi, la qualité de certains emplois faiblement ou moyennement qualifiés est source de préoccupations croissantes.

Une deuxième série de travaux statistiques apporte une perspective historique sur l'évolution de la place de l'emploi non qualifié dans les débuts de carrière professionnelle des sortants du système éducatif à partir des trois enquêtes Génération 1998, Génération 2004 et Génération 2010 produites par le Céreq. Les travaux soulignent qu'en dépit de la hausse des qualifications, une concurrence plus forte pour l'emploi réputé non qualifié se dessine au fil des générations. Ainsi, au terme de trois années après la sortie du système éducatif, les moins diplômés se retrouvent plus souvent sans emploi en 2013 que par le passé, soulignant une concurrence accrue entre les non diplômés et plus diplômés pour l'emploi réputé non qualifié. Les résultats font également valoir la recomposition des catégories ouvrier et employé non qualifiés qui se développent parallèlement à une hausse de la part des employés non qualifiés et à une baisse concomitante des ouvriers qualifiés.

Une troisième série de travaux analyse les parcours des sortants du système éducatif en 2010, au terme de sept années. Cette perspective longitudinale souligne une forme d'éviction des jeunes non ou peu diplômés de l'emploi non qualifié. Cela se traduit par une relégation des non diplômé-es vers le non-emploi, relégation qui perdure en 2017 essentiellement lorsqu'à cette absence de diplôme s'ajoute une absence de qualification. Ainsi, les jeunes sans qualification semblent écartés de l'accès « aux seuls emplois où ils peuvent candidater ». Par ailleurs, il semble exister une forme d'ancrage dans l'emploi non qualifié. En effet, toutes choses égales par ailleurs, pour chacun des niveaux de qualification des jeunes, avoir été en emploi non qualifié en 2013 accroît la probabilité d'y être encore en 2017. Ainsi, dans un contexte de conjoncture économique notoirement défavorable, le caractère transitoire de l'emploi non qualifié pour les jeunes qualifié-es n'est pas confirmé.

Une quatrième série de travaux porte sur les raisons qui poussent les salariés à vouloir changer de métier, à partir de l'enquête DEFIS, dispositif d'enquête couplant une interrogation auprès des entreprises et cinq vagues d'interrogations auprès de salariés. Les résultats soulignent que la tendance à la reconversion au cœur des politiques publiques actuelles ne relève pas de la même logique selon que l'on occupe un emploi non qualifié, que l'on travaille comme employé ou ouvrier qualifié ou que l'on soit dans des emplois de profession intermédiaire ou de cadre. Cette variété n'est pas sans lien avec des préférences adaptatives qui amènent les salariés en emploi non qualifié au projet de reconversion que quand l'emploi est en jeu, alors qu'ils sont objectivement soumis aux conditions de travail les plus dégradées. En revanche, employés et ouvriers qualifiés y songent quand ils sont soumis aux impératifs de la lean production ou au déclassement tandis que cadres et professions intermédiaires envisagent un changement de métier quand ils redoutent une perte de position sociale, un déclassement ou dans une quête de sens.

Un cinquième série de travaux conduits à partir de l'exploitation de l'enquête DEFIS examine la dynamique professionnelle des salariés aspirant à se former sur une période de cinq années. En considérant la formation tout au long de la vie comme un processus dynamique d'agence dans lequel se combinent des facteurs individuels, sociaux et environnementaux, il s'agit d'interroger la performativité du souhait de formation : l'aspirations à se former peut-elle jouer un rôle important, dans l'accès à la formation ? En dépit des inégalités d'accès à la formation entre salariés, les travaux montrent qu'aspirer à se former est performatif. Néanmoins, le caractère performatif de l'aspiration à se former ne peut pas être strictement séparé de son contexte car celui-ci est toujours indiqué dans l'expression de l'aspiration à se former mais aussi parce que l'aspiration à se former n'est performative que sous des conditions précises dites facilitatrices. Parmi ces conditions facilitatrices figurent un niveau de diplôme supérieur, être informé sur la formation et avoir participé à un entretien professionnel.

Enfin un séminaire a été organisé en lien avec ces trois thématiques investies par le Céreq et TSM-Research le 28 juin 2021. Cette journée a été organisée autour de travaux récents produits par le monde de la recherche et d'études en cours réalisées dans le cadre du projet ANR SQUAPIN. Les questions auxquelles la journée s'est proposée de répondre ont été organisées autour de deux grandes thématiques : existe-t-il une polarisation des emplois et si oui, comment et où se manifeste-t-elle ? Quelles sont les dynamiques professionnelles des travailleurs en emploi peu qualifié et notamment celles des jeunes en début de carrière ? Elles ont servi de fil conducteur aux exposés et débats de la journée dont la mise en synergie a permis d'affiner la connaissance à la fois théorique et empirique de ces emplois et la dynamique professionnelle des travailleurs qui les occupent.

Pour conclure, l'année écoulée a été marquée par la pandémie de covid-19. Si les activités ne se sont pas écartées des prévisions initiales, de nouvelles questions se posent sur les mouvements qui affectent l'emploi réputé non qualifié dans une donne redistribuée par la crise sanitaire : Comment se transforme la structure sociale des emplois en temps de crise ? Comment celle-ci impacte-t-elle les parcours des salariés en EMNQ ? Comment évoluent, s'adaptent et se concrétisent leurs aspirations professionnelles ? Comment s'actualise la concurrence entre jeunes diplômés et non diplômés ? Ces questions, directement liées au contexte économique seront étudiées dans les mois à venir. Elles seront abordées à partir de trois nouvelles enquêtes : 1) L'enquête IMPACT (Impact de la crise sanitaire sur les Mobilités, les Projets, les Aspirations professionnelles, les Compétences et le Travail), l'enquête Génération 2017 avec son module Covid ; 3) l'enquête Covid 2021 de la Génération 2010. L'exploitation de ces nouvelles enquêtes, produites par les circonstances inattendues de la crise apporteront une plus-value qui pourra être délivrée au terme du projet.

Chapitre 1 : Evolutions de la structure et des conditions d'emploi entre 2011 et 2019 : Une comparaison de l'emploi salarié en France, Allemagne, Espagne, Suède et au Royaume-Uni

J. Vero (Céreq)

C. Beduwé (TSM-Research)

D'Agostino (Céreq)

E. Melnik-Olive (Céreq)

Juin 2021

Document de travail

J. Vero, A. D'Agostino, E. Melnik-Olive (Céreq)
C. Beduwé (TSM-Research)
Juin 2021

Document de travail

Présentation au séminaire du 28 juin 2021

Introduction	7
Partie I – La nomenclature des catégories socioprofessionnelle européenne ESeG	9
1. Sur quoi fonder une comparaison européenne de la polarisation ?	9
2. La classification ESeG	11
2.1 L'histoire de la nomenclature ESeG	11
2.2 Les principes de la nomenclature ESeG	12
3. Un aperçu de la structure du salariat en 2019	13
Partie II – Evolution de la structure de l'emploi salarié entre 2011 et 2019	17
1. Deux types d'évolution de la structure sociale entre 2011-2019	17
1.1 La part des emplois au plus haut de l'échelle des qualifications poursuit sa hausse en Europe	18
1.2 Les professions intermédiaires sont à des niveaux relativement stables en Europe	19
1.3 Une érosion des qualifications moyennes (ouvriers et employés qualifiés confondus) en Europe	20
1.4. L'emploi peu qualifié recule partout sauf en Espagne et en France	20
2. Un zoom sur l'évolution des groupes et sous-groupes professionnel	23
2.1 L'exception française : la chute brutale des employés qualifiés	24
2.2. Les employés peu qualifiés augmentent en France tandis que ce sont surtout les ouvriers peu qualifiés en Espagne	25
2.3. La hausse des « ouvriers qualifiés » ou la recomposition de la catégorie ouvrière : une autre singularité française	26
2.4 Structurellement, les possibilités de carrière ascendante au départ de l'emploi peu qualifié se raréfient en Europe	28
Partie III – Evolution des conditions d'emploi des salariés entre 2011 et 2019	30
3.1 Emplois à temps partiel, temporaires et aux horaires atypiques : une situation plus fréquente pour les salariés en emploi peu qualifié dans tous les pays en 2019	30
3.3. L'expansion des OQ en France va de pair avec une hausse de leur précarité	33
3.4. L'expansion des EQ en Allemagne et en Espagne va de pair avec une hausse des temps partiels	35
3.5. Les horaires atypiques augmentent en Europe pour les professions peu qualifiées	37
Conclusion	38
Annexe 1 – Evolution de la part des professions dans l'emploi total salarié	42
Annexe 2 – Evolution du ratio du nombre d'employés et ouvriers qualifiés par emploi peu qualifié	46

Introduction

C'est à l'horizon général d'un développement d'invitations, sollicitations, injonctions, voire d'obligations de participer, de s'impliquer, d'être actif, de s'activer, de devenir acteur de son parcours professionnel que se trouvent aujourd'hui confrontées les personnes sur le marché du travail (Cantelli et Génard, 2007). Dans le domaine des politiques publiques, on assiste à un véritable changement de paradigme dont la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel se fait l'expression. Un tel appel à une prise en charge accrue de soi est porté par l'évolution des politiques publiques. Cette sémantique de l'agir s'inscrit dans un processus d'individualisation du social (Astier, 2007) et se déploie autour d'une rhétorique du projet, de l'employabilité, de la responsabilité, de la compétence, de l'activation, de l'empowerment, plus largement de l'entreprise de soi (Boltanski et Chiappello, 1999 ; Zimmermann, 2017). Cet appel à l'agir individuel semble frappé du sceau de l'évidence et alimente l'esprit des réformes du droit du travail et des politiques de l'emploi depuis une vingtaine d'année.

Il n'épargne pas les salariés dans les emplois peu qualifiés. Alors qu'ils travaillent dans les secteurs d'activité les plus exposés aux restructurations, aux transformations de l'économie et à la montée du chômage (Dubost et Tranchant 2019 ; Flamand 2020), la question de leurs marges de manœuvre pour construire leur parcours professionnel demeure un sujet nodal. La crise sanitaire que nous traversons rend sans doute plus visible et audible la situation des travailleurs de la « deuxième ligne » qui rassemblent plus d'ouvriers et d'employés, avec une dominante « peu qualifiée » (Amossé et al. 2020). Ils restent pourtant la cible principale des politiques actives de l'emploi et de flexibilisation du marché du travail, qui prennent la forme d'une injonction à la mobilité (Vignal, 2005). Ces travailleurs du bas de l'échelle sont aussi régulièrement accusés de s'enfermer dans le non-emploi (Paugam, 2007) et de ne pas s'adapter aux ajustements de l'économie (Dubost et Tranchant 2019).

Aussi, de fortes incertitudes demeurent quant aux marges de manœuvre dont ils disposent concrètement pour évoluer. Ils sont aujourd'hui plus que jamais en contrat court, à temps partiel, en situation de sous-emploi, dans des emplois précaires et perçoivent des salaires inférieurs (Ast, 2015 ; Jauneau, 2009 ; Peugny, 2016 ; Amossé et al. 2021). Les nouvelles tendances observées sur le marché du travail, comme l'introduction d'une plus grande flexibilité dans les contrats et le temps de travail, facilitent les mouvements d'entrée et de sortie du marché, mais, de l'autre côté, elles comportent de nouveaux risques, en particulier pour ces salariés dans les emplois peu qualifiés. Parallèlement, ils partagent aussi le fait d'être moins formés (Lambert et Marion, 2014) alors qu'ils expriment aussi souvent que les autres catégories de salariés le souhait de l'être (Dubois et Melnik, 2017). Les recherches soulignent aussi un essoufflement des perspectives de promotion en cours de carrière (Alonzo et Chardon, 2006). Ils concentrent ainsi une multiplicité d'enjeux qui nécessitent de s'y intéresser.

Dans pareil contexte, ce travail pose la question des changements récents qui impactent l'emploi peu qualifié. Peut-on s'attendre à ce que l'évolution technologique et la mondialisation soient des forces importantes qui affectent un changement structurel de la structure des qualifications en interaction avec les institutions du marché du travail ? Quelles catégories professionnelles se contractent ? Quelles sont celles qui sont en expansion ? Peut-on s'attendre à ce qu'elles aient des effets inégaux sur les différentes catégories de salariés ? Jusqu'à quel point les évolutions à l'œuvre entraînent-elles un bouleversement de la structure des qualifications ? Les transformations qui se dessinent ont-elles structurellement des effets inégaux sur les perspectives de mobilité ascendantes des différentes catégories de salariés ? Peut-on s'attendre à ce qu'elles obstruent les marges de promotion des salariés peu qualifiés ? Que disent les

données sur la polarisation de l'emploi ? L'actualité et l'enjeu du débat justifient que l'on fasse retour sur cette question.

Il ne s'agit pas ici d'entrer dans l'analyse des causes d'une éventuelle polarisation, ni même de traiter un aspect particulier de celles-ci, l'enjeu se restreint ici à dresser quelques constats et à s'interroger sur les changements de l'emploi des salariés dans l'emploi peu qualifié et des évolutions structurelles qui se donnent à voir pour ceux qui les occupent tant au des perspectives de mobilité que des conditions d'emploi. Plus précisément, nous souhaitons apporter des éléments de réponse à deux questions.

- La première concerne l'existence même d'un éventuel mouvement de polarisation de la structure des emplois. La polarisation fait référence à une déformation de la structure des emplois en faveur à la fois des professions très qualifiées et des professions peu qualifiées. Il en résulterait une érosion située au milieu de la distribution des salaires, donnant crédit au thème de la « disparition de la classe moyenne » (typiquement ouvriers et employés qualifiés). Il s'expliquerait par la disparition des tâches routinières déclinant au profit de tâches manuelles ou intellectuelles non routinières (Goos et al. 2009). Si le phénomène semble plutôt bien établi aux Etats-Unis (Autor, 2010, Autor et Dorn, 2013, Autor et al. 2006) et au Royaume Uni (Goos et Manning, 2003), où le phénomène apparaît dès les années 1980, il fait l'objet de controverses en Europe, et en France (Peugny, 2018 ; Goux et Maurin 2019, Verdugo 2020 ; Jolly 2020).
- La seconde question interroge les conditions d'emploi aux différents niveaux de la hiérarchie sociale des emplois en 2019 et sonde leur évolution récente sur la période 2011-2019. La perspective privilégiée est tracée autour d'une question centrale : les salariés occupant les emplois les moins qualifiés bénéficient-ils de conditions de travail relativement plus favorables en 2019 qu'en 2011 ? Y a-t-il une polarisation des conditions d'emplois en France parallèlement à - ou à défaut - d'un mouvement éventuel de polarisation des emplois ? On étudiera ici l'exposition aux contrats temporaires, aux emplois à temps partiel et aux horaires de travail non standards.

Pour contribuer au débat, nous adoptons une perspective comparative offrant un regard décentré sur la réalité française (Join-Lambert et al. 2012). Le souci de regarder dans d'autres Etats membres de l'Union européenne est justifié par la volonté d'éclairer des mouvements communs et des points de divergences. Dans la pratique, il s'agit donc d'éclairer les « *similarities et les differences* » (Hyman, 1998). Pour ce faire, l'étude se concentre sur cinq Etats membres de l'Union européenne (UE) : l'Allemagne, l'Espagne, la France, la Suède, et le Royaume-Uni. Le choix de ces pays est fondé sur une représentativité de la diversité des modèles d'Etat-providence (Esping-Andersen 1990¹, année) et du capitalisme (Hall et Soskice 2001² ; Amable 2005³, Sowell 2006⁴). L'étude s'appuie sur une exploitation des données européennes sur les forces de travail sur la période 2011-2019 à partir des métadonnées des

¹ Cette analyse permet de distinguer les trois mondes de l'Etat-providence : le modèle social-démocrate, (universaliste) dont la Suède est un pays emblématique, le modèle corporatiste-conservateur dont l'Allemagne et dans une moindre mesure la France sont les pays emblématiques et enfin le modèle libéral, dominant dans les pays anglo-saxons).

² Cette typologie distingue deux types d'économies, d'une part les économies libérales de marché (ELM) dont le Royaume-Uni fait partie et d'autre part les économies coordonnées de marché (ECM), dont l'Allemagne et la Suède font partie. Hall et Soskice reconnaissent qu'il existe d'autres pays dont la position vis-à-vis de la dichotomie ELM-ECM est ambiguë : la France, l'Italie, l'Espagne en font partie.

³ La classification des systèmes sociaux d'innovation et de production de l'école institutionnaliste française distingue cinq modèles différents : les économies libérales (dont le RU est représentatif), les économies sociales-démocrates (dont la Suède est représentative), le capitalisme asiatique, le capitalisme européen continental (dont la France et l'Allemagne sont représentatives) et le capitalisme méditerranéen (dont l'Espagne est représentative).

⁴ La classification des dépenses publiques sociales de Sowell (2006), isole quatre groupes : les pays scandinaves « sociaux-démocrates » (incluant la Suède), les pays européens du modèle « continental » (Allemagne et France), les pays européens du modèle « méditerranéen » (incluant l'Espagne) et les pays anglo-saxons du modèle « libéral ».

European Union Labour Force Survey (EU-LFS). Utiliser les données EU-LFS impose de rompre avec les traditionnelles catégories socioprofessionnelles françaises. Nous nous appuyons sur la nomenclature ESeG (*European Socioeconomic Groups*) et analyserons les évolutions à l'œuvre entre 2011 et 2019.

Dans cette perspective, nous examinerons dans une première partie la nomenclature des groupes sociaux européens (ESeG), à partir de laquelle nous avons mené cette étude. Nous montrerons dans une deuxième partie les tendances communes et les caractéristiques distinctives des évolutions françaises comparativement à celles observées sur la même période en Allemagne, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. A partir d'une analyse de l'évolution de la part de groupes et sous-groupes socio-économiques européens dans l'emploi salarié total, nous mettrons en évidence qu'il n'y a nulle trace d'un phénomène massif de polarisation dans l'ensemble de Europe, mais l'emploi peu qualifié ne baisse pas non plus, ni en Espagne, ni en France sur la période. La situation française se distingue par ailleurs par une chute vertigineuse des employés qualifiés (personnel soignant et employés de bureau). Sa singularité se manifeste aussi par une expansion des ouvriers qualifiés qui participe d'une recomposition de la catégorie ouvrière. L'étude souligne, en outre, des possibilités restreintes de mobilité verticale au départ de l'emploi peu qualifié dans tous les pays. Dans une deuxième partie, nous montrerons que si les professions les plus qualifiées voient leurs conditions d'emploi s'améliorer en Europe, tel n'est pas le sort réservé aux salariés occupant les emplois peu qualifiés. Ils restent les salariés aux conditions d'emploi les plus dégradées. Mais la tendance nouvelle est surtout marquée par une plus grande insécurité dans les contrats de travail des ouvriers qualifiés français repérée par le niveau des emplois temporaires qui atteint désormais celui des salariés peu qualifiés. Ce sont donc les conditions d'emploi des ouvriers qualifiés, voie possible de mobilité ascendante pour les salariés peu qualifiés, qui se sont également dégradées en France. Ainsi, la qualité de certains emplois faiblement ou moyennement qualifiés est source de préoccupations croissantes.

Partie I – La nomenclature des catégories socioprofessionnelle européenne ESeG

Comment approcher la qualification des emplois ? A partir de quand certains emplois sont-ils considérés comme non-qualifiés ou désignés comme tels ? Comment appréhender l'évolution de la structure des emplois ? Comment mesurer la polarisation ? Ces questions ne reçoivent pas de réponse générale ou invariante, car la qualification et la non-qualification ont des limites différentes d'un pays à l'autre, évoluent avec le temps, se déplacent entre les secteurs d'activité (Demazières et Marchal, 2018). Nous envisagerons dans ce qui suit les diverses voies par lesquelles la qualification des emplois peut être abordée avant de présenter, dans une visée opératoire, la classification ESeG et de livrer une photographie de la structure des emplois en 2019 dans les 5 pays retenus : Allemagne, Espagne, France, Suède et Royaume-Uni.

1. Sur quoi fonder une comparaison européenne de la polarisation ?

Les comparaisons internationales sur la structure des emplois sont donc délicates du fait des multiples déclinaisons des catégorisations socio-professionnelles nationales. Les travaux conduits par Verdalle et al. (2018), comparant les logiques de catégorisation en France, en Allemagne et en Espagne font ressortir qu'en France, c'est la qualification et le statut d'emploi qui apparaissent déterminants, alors qu'en Allemagne c'est avant tout la détention ou non d'un diplôme professionnel qui ordonne les classements et en Espagne c'est le niveau de diplôme et de formation qui est central. Quelques années plus tôt Filhon et al. (2013) avaient déjà testé la compréhension profane d'un projet de nomenclature socioprofessionnelle, conçu par des chercheurs, et interrogé les représentations ordinaires de l'espace

social dans cinq pays européens. A partir d'une approche inductive, ils ont mis au jour des spécificités nationales, au-delà des points de convergence. Par ailleurs, la répartition des socio-professionnelles reflètent, d'un pays à l'autre, les différences d'organisation et d'histoire des populations et le poids des secteurs d'activité (Insee Référence 2016).

Ce faisceau de constats tendraient à plaider pour une mesure de la polarisation à partir des salaires (Verdugo 2020 ; Autor, année ; Institut Montaigne 2015). Dans cette approche, les emplois sont classés en fonction de leur salaire moyen ou médian sur l'année, du moins en comparaison internationale. On mesure alors l'évolution de la part des différents fractiles d'emplois ainsi obtenus (Verdugo 2020, Baudchon 2019). L'essentiel des études anglo-saxonnes et européennes, notamment quand elles relèvent d'approches comparatives, mesure la qualification des emplois par le salaire moyen ou médian des professions (Verdugo 2014, Verdugo et allègre 2020). Cette approche est aussi mobilisée en France (Reshef et Toubal, 2019 ; Verdugo 2019). Elle présente l'avantage de s'affranchir des notamment des catégorisations socio-professionnelles nationales, des modalités divergentes de recueil de données. Le salaire est évidemment un indicateur non négligeable de la position des salariés dans la hiérarchie sociale. Pour autant, ce choix présente deux défauts majeurs (Peugny, 20118 ; Jolly 2019). Il repose d'abord sur un arbitrage méthodologique discutable dans la mesure où seul le salaire horaire est pris en compte, ce qui n'a guère de sens lorsqu'il s'agit de rendre compte de la diffusion des emplois les moins qualifiés et les plus précaires. En effet, pour ces emplois, le manque d'heures de travail constitue bien souvent une dimension centrale des conditions d'emploi – c'est notamment le cas dans le secteur des services à la personne ou dans la vente. Par conséquent, considérer le seul salaire horaire ne permet pas de rendre compte de la réalité de l'évolution de la structure sociale, réalité caractérisée par le fait que nombre de salariés dans les emplois les moins qualifiés figurent parmi les travailleurs qui ont des durées courtes de travail et qui sont pauvres (Peugny, 2018).

Nombre d'auteurs ont déjà soulignés combien les conditions d'emploi et leur qualité sont difficilement « résumables » par le salaire (Peugny, 2018 ; Jolly, 2015 et 2019). *D'une part, le volume de travail des personnes en emploi est très variable – manque d'heures de travail, contrats précaires ou épisodes récurrents de chômage, ce qui implique d'attribuer une plus « faible » qualification à ceux qui travaillent moins. La recomposition d'équivalents temps plein en fonction de la quotité de travail ne suffit pas à surmonter cet écueil : dans certains emplois, la quantité moyenne d'heures de travail sera toujours plus faible du fait de l'importance du temps partiel subi (services à la personne) ou de la saisonnalité des périodes d'emploi (hôtellerie-restauration). D'autre part, les conditions de travail (pénibilité, horaires atypiques) peuvent, à l'inverse, induire des salaires horaires plus élevés sans que cela corresponde à une augmentation de la « qualification » de l'emploi.* (Jolly, 2018).

Utiliser les professions permet une approche plus complète de la position sociale des personnes que les seuls revenus. Les professions et catégories socioprofessionnelles sont utilisées pour approcher les qualifications. En France, la classification de référence est la nomenclature des PCS (professions et catégories socio-professionnelles) de l'Insee qui discrimine les professions selon le statut d'emploi, et distingue ainsi les salariés des indépendants et des chefs d'entreprise. Elle agence aussi les groupes selon leur niveau de qualification. Construite au début des années 1950, elle a fait l'objet de réaménagements en 1982 et 2003. Plus récemment, en 2018 et 2019, un groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (Cnis) a mené une nouvelle refonte (Amossé et Chardon, 2020). La nouvelle nomenclature, appelée PCS 2020, reste organisée avec une logique d'emboîtement partant de six groupes très larges. Elle est néanmoins complétée par d'autres regroupements qui apportent de nouvelles grilles de lecture de la société. Il s'agit d'une part des classes d'emploi qui offrent une lecture stratifiée de la société, distinguant 4 niveaux de qualification pour les indépendants et les salariés, et également pour ces derniers le type de contrat de travail (CDI/CDD) ainsi que la nature de l'employeur (fonction publique ou secteur privé). Il s'agit d'autre part, de la « PCS Ménage », une nouvelle nomenclature de position sociale des ménages visant à appréhender les inégalités sociales entre ménages. Celle-ci repose

sur la situation professionnelle de plusieurs adultes du ménage et distingue pour cela les ménages actifs homogames et hétérogames, les ménages ne comportant qu'un actif (sans conjoint ou avec un conjoint inactif) et les ménages inactifs (Amossé et Chardon, 2020).

À l'échelle internationale, c'est sans doute la Classification internationale type des professions (CITP, ou ISCO en anglais) élaborée par le Bureau international du travail qui constitue le standard le plus courant. Adoptée dès 1958 et révisée en 1968, 1988 et 2008, elle a longtemps prévalu dans les comparaisons internationales et s'avère être souvent la mesure initiale à partir de laquelle les différentes nomenclatures sont construites (Bouchet-Valat, 2019, p.5). Hormis quelques cas particuliers, comme la France, le Royaume-Uni, l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Autriche, de nombreux pays n'ont pas de nomenclature socio-professionnelle à proprement parler. Ils utilisent à défaut la nomenclature CITP (Brousse, 2012). Mais cette nomenclature, qui s'intéresse en premier chef aux tâches accomplies dans l'exercice d'une profession sans tenir compte du clivage salarié/indépendant ou du statut public/privé, a de fait une logique sensiblement différente de celle qui sous-tend la nomenclature française des PCS (Bouchet-Valat, 2019). Dans cette dernière la définition des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) s'appuie non seulement sur le contenu des tâches mais aussi sur le clivage salarié/indépendant et sur le statut public ou privé. En effet, les PCS mobilisent un ensemble de dix variables dont la qualification professionnelle, le statut d'emploi, le secteur d'activité ou encore la nature de l'employeur (public ou privé). Le réaménagement de la nomenclature CITP en 2008 accorde plus de place aux niveaux de qualification (Amar et al. 2014). Cela étant, elle répartit les professions en fonction du niveau et du type de « connaissances » mobilisées. Ainsi, les « professions élémentaires » ne nécessiteraient que des compétences relevant de la scolarité primaire. De telles correspondances semblent parfois contestables : observer le travail réalisé par les salariés de ces professions élémentaires permet de se rendre compte des compétences et de la qualification mises en œuvre (Avril, 2014).

Des faiblesses de la CITP découle l'ambition de construire une nomenclature adaptée à la comparaison entre pays européens. C'est ainsi qu'en novembre 1996, le rapport Grais est remis à Eurostat. Il y dresse des nomenclatures socio-économiques (SEC) en Europe, ainsi qu'un tableau des besoins des utilisateurs actuels et potentiels. Il détermine des principes de construction d'une future nomenclature harmonisée.

2. La classification ESeG

2.1 L'histoire de la nomenclature ESeG

Un débat, ouvert au sein d'Eurostat au milieu des années 1990, sur la pertinence d'une nomenclature socioéconomique commune à l'ensemble des pays européens, a conduit en 2016 au projet ESeG : *European Socioeconomic Classification* (Méron, 2016). L'élaboration de cette nomenclature a reposé sur une série de travaux, rythmés par différentes étapes. Ainsi, la nomenclature ESeG est le produit de près de deux décennies de débats au niveau européen (Brousse 2009, Filhon *et al.*, 2013, Peugny 2018,).

Au milieu des années 2000, un groupe de travail animé par les chercheurs britanniques David Rose et Eric Harrison conçoit première classification baptisée ESeC (*European Socio-Economic Classification*) qui répond à la nécessité d'une meilleure coordination statistique, voire une meilleure intégration des statistiques nationales au niveau européen. Cette nomenclature s'avère ancrée dans la tradition britannique (Penissat, 2012). Celle-ci accorde une place unique à la relation d'emploi, se situant très clairement dans la lignée des travaux de John Goldthorpe, avec une distinction entre employeur, indépendant et salarié, Cette première nomenclature a généré des débats opposant les spécialistes qui se réclament des théories de John Harry Goldthorpe à ceux qui s'inscrivent dans les principes posés par Pierre Bourdieu (Méron et al., 2016). Cette première classification a ainsi été soumise à de vives critiques, comme le souligne Brousse (2009). D'une part, la pertinence et la robustesse du concept de

relation d'emploi – clé de voute de l'édifice ESeC a été remise en cause ; On a reproché à cette approche de ne laisser aucune place explicite à la qualification (Kieffer 2009). Les critiques ont aussi porté sur la place limitée donnée aux caractéristiques des employeurs dans la description de la relation salariale. Or, dans un pays donné, selon le caractère public ou privé de l'entreprise, selon sa taille ou son secteur, les salariés ne bénéficient pas tous du même degré de sécurité ni du même niveau de protection sociale quand bien même ils exercent la même profession. D'autre part, un deuxième type de critiques montrait la proximité entre le classement des professions selon le prototype ESeC et un classement selon le contenu cognitif des tâches, et donc des qualifications requises par le poste, alors même que les concepteurs d'ESeC déclaraient vouloir construire un outil statistiquement indépendant de la qualification ou du niveau de diplôme. Ainsi les classes du prototype ESeC revenait à ordonner les professions des plus répétitives aux plus complexes, et aussi des plus contraintes au plus valorisantes. Ces critiques ont été très vives, au point qu'Eurostat a mandaté une évaluation menée par quatre instituts statistiques nationaux, dont l'Insee pour la France (Brousse, 2009). À l'issue de ce travail, Eurostat a chargé l'Insee de piloter un groupe de statisticiens européens dont l'objectif était de proposer une nouvelle nomenclature tirant parti du réaménagement en 2008 de la nomenclature ISCO. Celle-ci accorde plus de place que sa version de 1988 aux niveaux de qualification (Amar *et al.*, 2014).

La construction d'un nouveau projet de classification a été coordonné à l'Insee par Michel Amar et Monique Meron, prenant actes et prolongeant les réflexions conduites par Cécile Brousse dans un rapport rassemblant les problèmes soulevés par Esec à l'occasion de comparaisons des nomenclatures ESeC, CITP et PCS. L'enjeu était de construire une classification socio-économique européenne, en s'appuyant sur les travaux des années passées et en prenant deux points d'appui. D'une part, l'enjeu était de se baser sur la classification internationale du travail et des professions : CITP à deux positions (Isco-2008). Cette nomenclature offre l'avantage de mieux prendre en compte que la précédente (Isco-1988), la qualification. En outre, elle intègre la supervision (par exemple, certains ouvriers ayant des fonctions de supervision ont été reclassés en « professions intermédiaires »). D'autre part, il a été question de se baser sur d'autres variables obligatoires concernant l'emploi dans les grandes enquêtes européennes, à savoir : le statut (salarié ou non salarié) et l'activité (Nace à une position). Cette contrainte initiale avait été fixée de façon à ce que ESeG puisse être utilisée dans toutes les grandes enquêtes sociales européennes sans introduction de questions supplémentaires.

2.2 Les principes de la nomenclature ESeG

La classification ESeG comprend 9 groupes dont sept concernent la population active⁵ : Cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, petits entrepreneurs, employés qualifiés, ouvriers qualifiés, professions peu qualifiées. Elle se divise ensuite en 30 sous-groupes.

Pour les personnes ayant un emploi, la nomenclature repose, au niveau agrégé comme au niveau détaillé, sur deux variables essentielles des enquêtes européennes : la profession (selon la nomenclature CITP/Isco-2008, à 1 ou 2 positions) et le statut d'emploi : salarié/non salarié (Méron et al. 2016).

⁵ Le 8^{ème} groupe correspond aux retraités et personnes hors du marché du travail de 65 ans ou plus. Le 9^{ème} groupe rassemble les autres personnes sans emploi (9.1 étudiants, 9.2 personnes handicapées et inaptes de moins de 65 ans, 9.2 chômeurs non classés dans une autre catégorie ; 9.4 autres personnes hors du marché du travail et de moins de 65 ans).

Figure 1 - ESeG, Classification socio-économique européenne

Groupes (niveau agrégé) et sous-groupes (niveau détaillé).

Version susceptible de quelques modifications.

1. Cadres dirigeants : directeurs, cadres de direction et gérants

1.1 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre indépendant

1.2 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre indépendant

1.3 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre salarié

1.4 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre salarié

2. Professions intellectuelles et scientifiques

2.1 Spécialistes des sciences, des techniques, des technologies de l'information et des communications

2.2 Médecins et professionnels de la santé

2.3 Cadres administratifs, financiers et commerciaux

2.4 Professionnels de la justice, des sciences sociales et de la culture

2.5 Enseignants et professionnels de l'enseignement

3. Professions intermédiaires salariées

3.1 Professions intermédiaires des sciences, des TIC

3.2 Professions intermédiaires de la santé

3.3 Professions intermédiaires de finance, vente et administration

3.4 Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et de la culture

3.5 Sous-officiers des forces armées

4. Petits entrepreneurs (non-salariés)

4.1 Exploitants agricoles

4.2 Techniciens indépendants, travailleurs indépendants des secteurs du soutien administratif et des services directs aux particuliers, commerçants et assimilés

4.3 Conducteurs de véhicules indépendants, artisans et assimilés et travailleurs indépendants dans des professions élémentaires

5. Employés qualifiés

5.1 Employés de bureau (fonctions générales), employés des services comptables et financiers et autres employés de type administratif

5.2 Employés de réception, guichetiers et assimilés

5.3 Personnel soignant et assimilés (Aides-soignants, gardes d'enfants et aides-enseignants)

5.4 Personnels des services de protection et de sécurité et des armées

6. Ouvriers qualifiés

6.1 Ouvriers qualifiés de la construction, sauf électriciens

6.2 Ouvriers qualifiés de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement

6.3 Ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'artisanat, de l'imprimerie, de l'électricité et de l'électronique

6.4 Conducteurs de machines et d'installations fixes, ouvriers qualifiés de l'assemblage

6.5 Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre

7. Professions salariées peu qualifiées

7.1 Employés des services et employés de commerces

7.2 Ouvriers peu qualifiés, manœuvres de l'industrie et assistants de fabrication de l'alimentation

7.3 Aides de ménage et agents d'entretien et salariés des services directs aux particuliers

7.4 Ouvriers agricoles

Source : Eurostat

3. Un aperçu de la structure du salariat en 2019

L'enquête européenne sur les Forces de travail 2019 (EU-Labour Force Survey 2019) permet une description rapide des groupes. Dans la perspective qui est la nôtre, le champ est restreint aux salariés. Nous excluons donc de notre analyse le sous-groupe « 1.1 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre indépendant », c'est-à-dire les fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre indépendant ainsi que le sous-groupe « 1.2 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre indépendant », l'emploi salarié. Nous excluons également le groupe 4 constitué des « petits entrepreneurs ». En 2019, la population salariée ainsi définie représente un peu plus de 200 millions de personnes en emploi salarié. Nous proposons dans ce qui suit une description rapide des groupes⁶.

⁶ Pour en savoir plus sur ESeG, se rapporter à Meron (2016) et ESeG = European Socio economic Groups – Nomenclature socio-économique européenne, Documents de travail n° F1604, Insee, février-mars 2016. • « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in La France dans l'Union européenne, coll. « Insee Références », édition 2014.

3.1 Les cadres dirigeants salariés

Ce groupe comprend les actifs salariés dont la fonction principale est de diriger. Dans l'Union européenne (UE-28), en 2019, 10,1 millions de personnes en emploi salarié sont cadres dirigeants selon la nomenclature ESeG, soit 5 % des personnes ayant un emploi salarié (figure 2). Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,6 % en Espagne à 10,4 % au Royaume-Uni. En France, elle est plus élevée qu'en moyenne européenne (7 %).

3.2 Les professions intellectuelles et scientifiques

Ce groupe est le plus diplômé. Il regroupe des professions très qualifiées qui n'ont pas de fonction principalement managériale (enseignants, ingénieurs, médecins, etc...). Il inclut une partie très minoritaire de professions libérales (16% en 2011) que nous n'avons pas pu exclure du champ d'analyse (Méron, 2016). En effet, au niveau détaillé, la distinction est opérée selon le type de profession (ingénieurs, santé, administration, juriste, enseignants) mais pas selon le statut. Ainsi, le médecin libéral est classé avec le médecin salarié. En 2019, les professions intellectuelles et scientifiques constituent 22,8 % des emplois salariés de l'UE. Ces professions sont plus fréquentes dans les pays du nord de l'Europe, i.e. en Suède (31,9%) et au RU (29,8) mais un peu plus rares qu'en moyenne européenne en France (20,7 %), en Allemagne (20,5 %) et en Espagne (19,2%).

3.3 Les professions intermédiaires

Dans ce groupe exclusivement salarié on trouve 16,6% des emplois européens de 2019, soit 33,3 millions de personnes. Son niveau détaillé est construit selon une logique semblable à celui du groupe 2 en raison de la proximité des secteurs d'activité. Les professions intermédiaires représentent 21,2 % des emplois salariés en France et sont un plus fréquentes en Allemagne (23.1%). En revanche, ils sont plus rares en Espagne (11,5 %), au RU (12,7%) et dans une moindre mesure en Suède (18%). Les professions intermédiaires sont majoritairement occupées par des femmes (51,5 %) en moyenne européenne, mais ce n'est pas le cas en Espagne, ni en Suède (Figure 3).

3.4 Les employés qualifiés

Dans les emplois salariés de l'UE, 16,2 % (32,5 millions de personnes) sont des postes d'employés qualifiés, de type administratif ou des professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment). La part des employés qualifiés en France est proche de la moyenne européenne (15,5 %), mais elle est la plus basse des pays sous examen. La part des femmes y est aussi plus élevée. Près de deux emplois sur trois de cette catégorie sont occupés par des femmes (figure 3). C'est le groupe le plus féminisé avec celui des professions peu qualifiées.

3.5 Les ouvriers qualifiés

Les ouvriers qualifiés représentent 18,2% des personnes ayant un emploi salarié dans l'UE (36,4 millions) ; ce sont plus souvent des hommes travaillant dans la métallurgie, la construction mécanique, l'imprimerie, l'électricité et l'électronique ou des conducteurs de véhicules, de matériels et d'engins mobiles. La proportion d'ouvriers qualifiés varie de 10,4 % au Royaume-Uni à 18,1% en Allemagne. Elle est plus faible en France (15,2 %) qu'en Allemagne.

3.5 Les salariés peu qualifiés

Plus d'un emploi salarié européen sur cinq (21.1%, soit 42,3 millions) relève des professions peu qualifiées, c'est-à-dire « les professions élémentaires » c'est-à-dire les professions que la nomenclature de l'ISCO 2008 identifie comme les moins qualifiées (Travaux manuels exigeant le niveau le plus faible de compétence dans la grille d'analyse du BIT), mais aussi les « ouvriers qualifiés » de l'agriculture, les employés des services directs aux particuliers et les vendeurs. La part de ces professions dans l'emploi salarié européen est très proche de la moyenne en Allemagne et en France. Si l'emploi peu qualifié

touche davantage les femmes, il concerne également les jeunes : en effet, c'est la catégorie où l'on retrouve le plus de jeunes (16% dans l'Union européenne), jusqu'à 28,6% au RU et 28,6% en Suède. Avec 15,4% de jeunes, la France est dans la moyenne basse européenne. Ce groupe est aussi très féminisé, dans tous les pays.

Le niveau détaillé permet de séparer les salariés qui relèvent du monde ouvrier et ceux qui relèvent plutôt du monde des employés. Plus précisément, on identifie les employés du commerce et des services (Isco à 2 positions = 51, 52), les ouvriers agricoles (Isco à 1 position = 6), les ouvriers des professions élémentaires et les employés des professions élémentaires. Cela permet de pouvoir reconstituer un ensemble « Ouvriers peu qualifiés » et un ensemble « Employés peu-qualifiés » (Méron, 20016).

Figure 2 – Répartition des personnes en emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés (En milliers)
UE-28	5,0	22,8	16,6	16,2	18,2	21,1	200 027,5
Allemagne	4,0	19,2	23,1	15,7	18,1	19,8	38 586,9
Espagne	2,6	20,5	11,5	18,9	17,7	28,8	17 074,2
France	7,0	20,7	21,2	15,5	15,2	20,4	24 306,5
Suède	6,0	31,9	18,0	17,2	13,8	12,9	4 607,3
RU	10,4	29,8	12,7	18,7	10,4	18,0	27 751,6

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

Figure 3 – Part des femmes dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	36,7	53,2	51,5	65,4	14,3	58,5	48,1
Allemagne	30,3	46,1	59,8	63,0	12,5	60,0	48,0
Espagne	34,1	57,0	40,1	63,8	10,3	57,4	47,6
France	36,9	54,3	50,1	73,7	14,9	60,7	50,5
Suède	42,0	58,2	44,9	69,7	11,5	50,6	49,4
RU	37,7	49,3	52,7	70,9	9,5	55,0	49,5

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

Figure 4 – Part des jeunes dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	1,8	3,9	8,3	9,4	9,6	16,4	8,0
Allemagne	1,0	4,1	11,1	12,1	13,0	13,8	9,8
Espagne	0,8	2,7	5,7	4,5	4,5	10,0	5,0
France	:	4,3	8,0	8,2	13,2	15,4	8,2
Suède	:	2,9	8,0	16,1	13,6	28,7	10,0
RU	3,4	6,2	10,1	14,3	11,8	28,6	11,1

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

Figure 5 – Part du niveau ISCED 3-4* dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	13,8	16,2	50,7	60,2	66,2	55,4	46,4
Allemagne	20,9	23,9	62,0	74,1	73,4	63,7	57,5
Espagne	2,1	3,0	25,5	36,9	28,3	30,8	24,5
France	9,0	10,5	41,0	58,5	64,9	55,5	41,9
Suède	15,4	18,4	48,0	62,4	69,3	54,3	43,0
RU	16,4	20,6	41,0	48,7	56,5	50,7	37,6

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

Encadre 1 – L'enquête sur les forces de travail : EFT-EU (EU-LFS en anglais)

L'enquête sur les forces de travail dans l'UE (EFT-UE) est la plus grande enquête par sondage menée auprès des ménages européens. Elle est coordonnée par l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat). La base légale de cette enquête est le Règlement (CE) n° 577/98 du Conseil du 9 mars 1998 relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté.

L'objectif principal est de dresser un tableau de la situation la population en âge de travailler en distinguant la population active occupée, la population active inoccupée (en chômage) et la population non active, définies selon les critères du Bureau International du Travail (BIT). Cette enquête est organisée en France ainsi que dans tous les Etats membres de l'Union Européenne (UE). Eurostat publie actuellement les résultats de l'EFT-UE de 35 pays participants. Au-delà des états membres, ces pays sont le Royaume-Uni, trois pays membres de l'AELE (l'Islande, la Norvège et la Suisse) et quatre pays candidats (le Monténégro, la Macédoine du Nord, la Serbie et la Turquie). L'EFT-UE fournit des données trimestrielles et annuelles ; selon la situation des personnes au regard de l'emploi (ayant un emploi, au chômage, économiquement inactives) différentes variables sont collectées.

Les pays participants sont en charge de la collecte des données. Ils transmettent à Eurostat les données issues de leurs enquêtes nationales sur les forces de travail. Chaque trimestre, plus de 1,7 million de personnes sont interrogées afin de recueillir des informations statistiques couvrant une centaine de variables. Quatre modes d'entretien sont principalement utilisés pour la collecte de données EFT-UE: les entretiens en face à face, les entretiens téléphoniques, les entretiens en ligne et les questionnaires auto-administrés. La majorité des pays participants utilisent des questionnaires informatisés.

Afin que les résultats statistiques soient comparables entre pays et dans le temps, l'EFT-UE utilise des définitions et concepts communs ; elle suit les orientations de l'Organisation internationale du Travail; Elle utilise des nomenclatures communes (NACE, CIP, CITE, NUTS); Depuis 2011, la nomenclature ESeG est disponible (les enquêtes européennes EFT utilisant la nomenclature de professionsISCO_08 à différents niveaux d'agrégation depuis 2011).

Un grand nombre de données provenant de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT UE) sont également disponibles en ligne sur le serveur de métadonnées d'Eurostat qui régulièrement mise à jour. C'est la source à partir de laquelle est basé le travail présenté dans ce document. La base de données en ligne ne livre néanmoins pour l'instant qu'un nombre restreint d'indicateurs déclinés par groupes socio-économiques européens.

Partie II – Evolution de la structure de l’emploi salarié entre 2011 et 2019

La polarisation de l'emploi indique une distorsion de la structure de l'emploi où, conjointement, la part des emplois situés aux deux extrémités de l'échelle des qualifications augmente à la défaveur de la part des emplois situés au milieu de la distribution des qualifications (employés et ouvriers qualifiés). La polarisation prend donc, théoriquement, la forme d'un U, qui marque un rétrécissement des emplois moyennement qualifiés (ouvriers et employés qualifiés). Empiriquement, les données semblent facilement mettre en évidence ce phénomène aux Etats-Unis (David Autor et al. 2013). En Europe, certains mettent en évidence un mouvement assez homogène de polarisation, commun aux principaux pays de l'Europe continentale (Goos et al., 2009 ; Goos et al. 2014), tandis que d'autres, avec les mêmes données, produisent des résultats plus nuancés en utilisant des nomenclatures d'emploi plus fines (Fernandez-Macias, 2012 ; Peugny 2018). En France, selon les études, la période retenue, le champ d'observation, la polarisation semble plus ou moins marquée (Jolly, 2020). Ainsi, les travaux de de Reshef et Toubal (2019) ou ceux de Davis et al. (2020) concluent à une polarisation claire et rapide de l'emploi depuis le milieu des années 1990, d'ampleur comparable au mouvement américain tandis que Jolly (2020) et les instituts statistiques – Insee et Dares produisent des résultats à rebours de ce bilan.

En Europe, cette question de la polarisation est celle qui suscite le plus d'inquiétudes dans le débat sur l'avenir du travail (OCDE, 2020). Les causes du phénomène font débat : effets du progrès technologique, mondialisation, facteurs institutionnels et structurels, tertiarisation ou le vieillissement démographique, la régulation du marché du travail, comme les politiques d'abaissement du coût salarial. La thèse dominante est celle du progrès technologique. Elle repose sur l'idée que des progrès rapides qui permettraient aux machines et à l'intelligence artificielle d'automatiser en nombre croissant les tâches routinières pourraient remplacer la main-d'œuvre par le capital et générer des gains de productivité. Mais cette thèse est battue en brèche par Goux et Maurin (2019) qui montrent d'une part que si les emplois peu qualifiés des services à la personne ont pu connaître des progressions atypiques, c'est en raison de la montée en charge d'aides publiques. D'autre part, ils donnent à voir que le progrès technique est favorable aux employés qualifiés, ouvriers inclus.

Nous ne reviendrons pas dans cette partie sur les causes de la polarisation. Nous ne sommes pas en mesure non plus de repérer la déformation historique des qualifications car la classification socioéconomique européenne n'est pas disponible avant 2011. Plus modestement, notre ambition est de donner à voir comment évolue la situation en France sur la période 2011-2019, comparativement à l'Allemagne, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.

1. Deux types d'évolution de la structure sociale entre 2011-2019

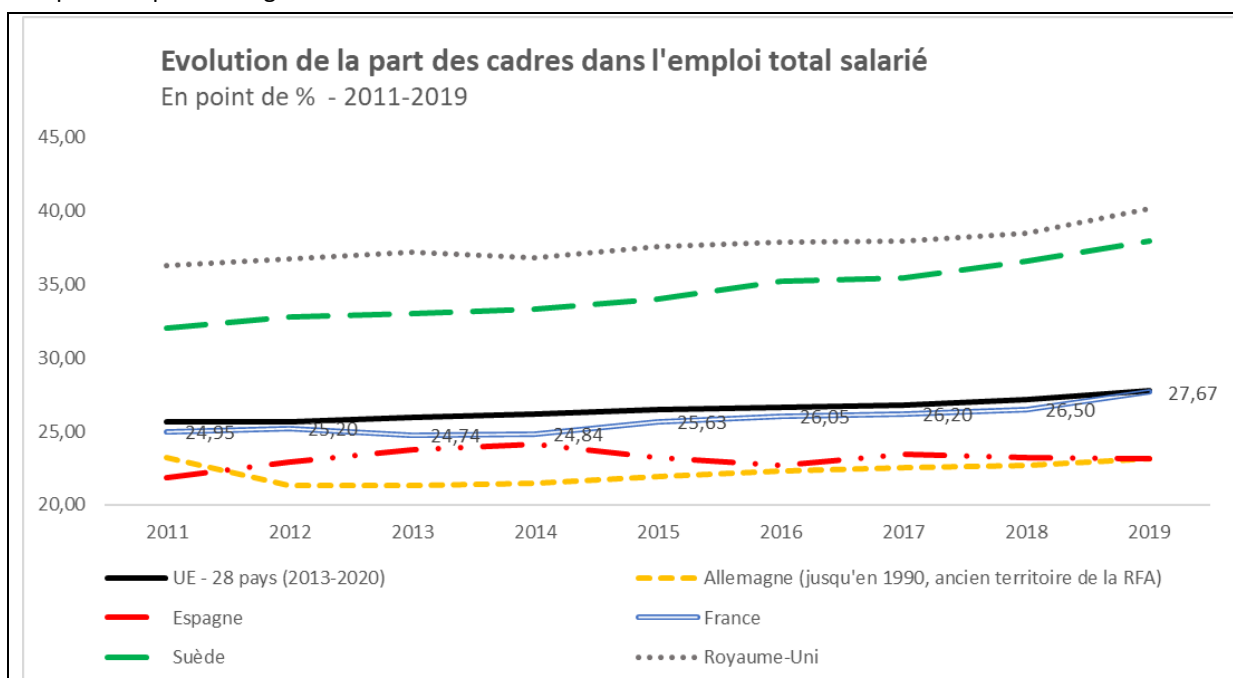
A l'échelle européenne, l'évolution de la part relative des divers groupes socio-professionnels selon la nomenclature ESeG, ne révèle pas d'un mouvement de polarisation sur la période 2011-2019 (cf. Figure 10). Dans tous les pays, la structure sociale s'est donc élevée vers le haut et l'ampleur de ce mouvement reste vraie si l'on ajoute, aux cadres dirigeants salariés et aux professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires salariées. En effet, on n'assiste donc pas à une montée symétrique aux deux extrémités des emplois peu qualifiés et qualifiés. (Figure 7). Cela étant, l'examen de l'évolution de la part des quatre grands groupes professionnels permet de distinguer deux grands types d'évolution de la structure sociale. L'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni constituent un premier groupe de pays qui ne connaissent pas de polarisation de leur structure sociale sur la période dans la mesure où on assiste conjointement à une augmentation de la part des professions les moins qualifiées diminue. Pour autant, ces pays sont confrontés à une diminution relative de la part de leurs emplois d'ouvriers qualifiés de l'industrie et de celle des employés administratifs. Un deuxième groupe de pays est constitué de la

France et l'Espagne où la « jambe gauche » du U (la hausse de la part des emplois situés dans le bas de l'échelle) ne diminue pas, mais s'avère beaucoup moins développée, comparativement à celle des salariés très qualifiés.

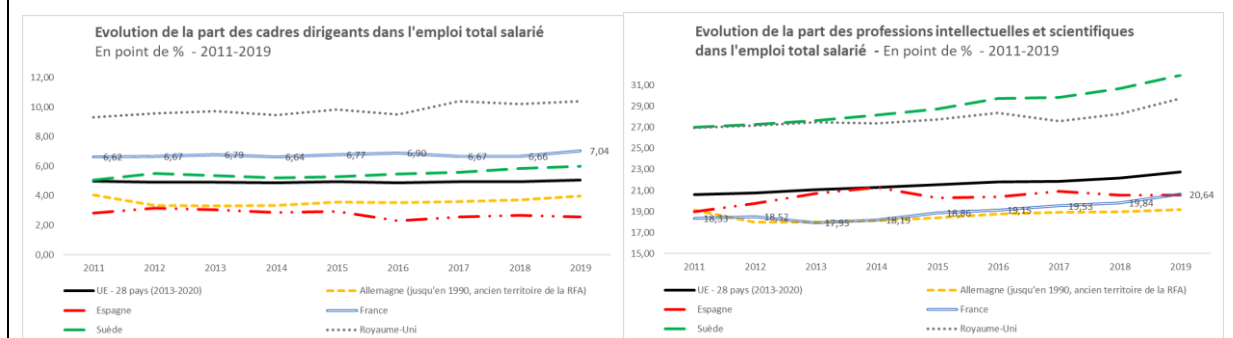
1.1 La part des emplois au plus haut de l'échelle des qualifications poursuit sa hausse en Europe

En Europe, entre 2011 et 2019, la part des cadres au sens large (dirigeants et professions intellectuelles et scientifiques) continue toujours à gagner du terrain dans l'emploi salarié. La hausse s'élève à 2,2 points de pourcentage en moyenne européenne. Cette élévation vers le haut de la structure sociale s'observe aussi bien en Suède et au RU où cette proportion était déjà élevée au milieu des années 1990 (Peugny, 2018) que dans les Etats membres où elle était plus faible, notamment en France et dans une moindre mesure en Espagne. En Allemagne, cette proportion est relativement stable et tend même à diminuer légèrement (-0,02 points). Avec près 2,7 points de pourcentage d'augmentation, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne, derrière la Suède (+5,9) placée en tête de peloton et le RU (+3,9), mais devant l'Espagne (+1,3) et l'Allemagne (-0,02).

Figure 7 – Evolution de la part des cadres salariés dans l'emploi salarié total
En point de pourcentage – 2011-2019



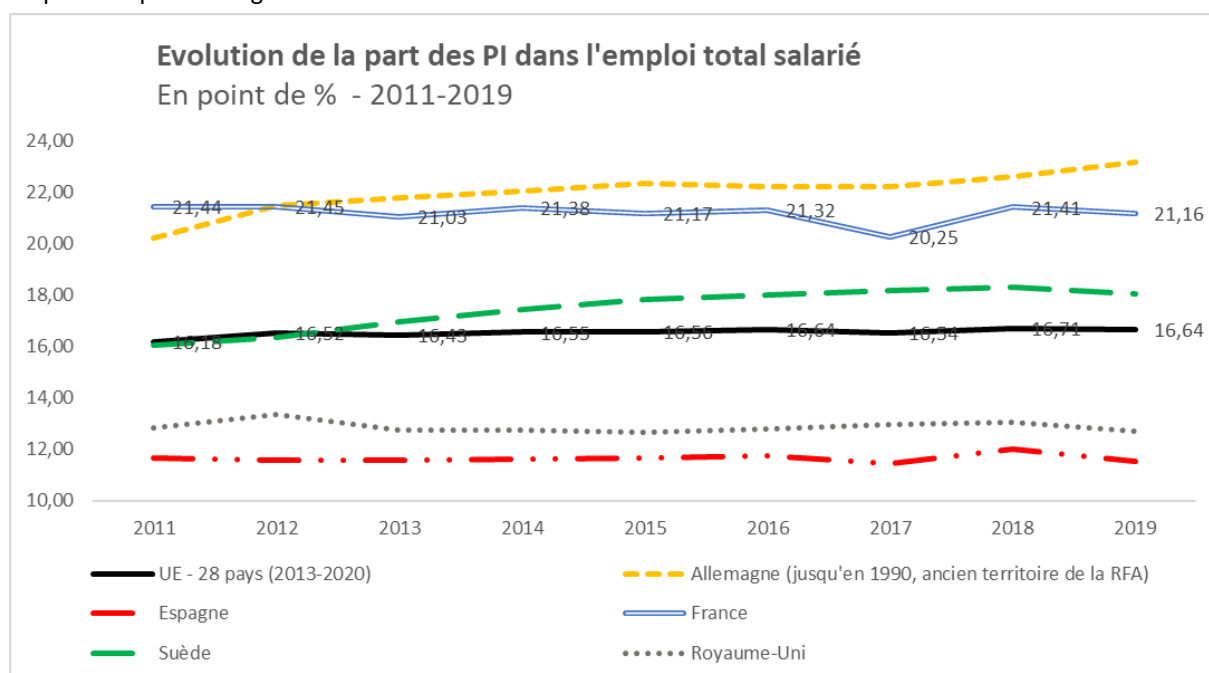
Au niveau de l'ensemble des pays européens, cette augmentation tient davantage à la croissance des cadres experts, i.e. des « professions intellectuelles et scientifiques » que des « cadres dirigeants ».



1.2 Les professions intermédiaires sont à des niveaux relativement stables en Europe

La proportion d'emplois au plus haut de l'échelle a augmenté. Ce n'est toutefois pas la seule dynamique à l'œuvre. Globalement, en Europe, on observe des professions intermédiaires un peu plus nombreuses (+ 0,5 points entre 2011 et 2019), même si cette hausse est très modeste. En 2019, plus d'une personne sur 6 occupe un emploi intermédiaire en Europe. Cette catégorie rassemble des salariés qui occupent des positions intermédiaires entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les parts de profession intermédiaires sont très voisines en Allemagne et en France (comme celle des cadres) où elles représentent plus de 20% de l'emploi salarié en 2019, c'est-à-dire les effectifs les plus nombreux dans les pays examinés. L'évolution observée en France est comparable à ce qui s'observe en moyenne en Europe. L'évolution de la structure de l'emploi ne semble donc pas s'opérer au détriment ni à la faveur de ces professions intermédiaires.

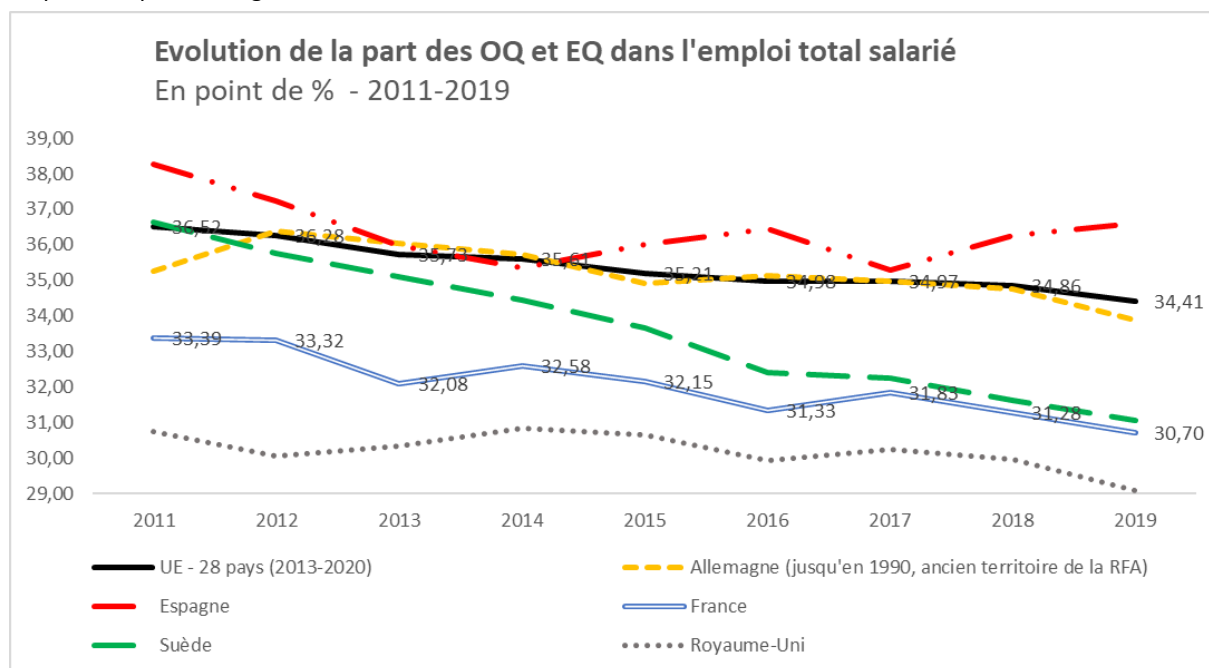
Figure 8 – Evolution de la part des professions intermédiaires dans l'emploi salarié total
En point de pourcentage – 2011-2019



1.3 Une érosion des qualifications moyennes (ouvriers et employés qualifiés confondus) en Europe

Au cours de la période, les employés et ouvriers qualifiés ont vu leur part dans l'emploi total salarié fondre d'un peu plus de 2 points de pourcentage en Europe.

Figure 9 – Evolution de la part des OQ et EQ dans l'emploi salarié total
En point de pourcentage – 2011-2019



1.4. L'emploi peu qualifié recule partout sauf en Espagne et en France

Nous avons vu que la part des emplois les plus qualifiés gagnent toujours du terrain, dans tous les pays sous examen, portée par la croissance des cadres experts (professions intellectuelles et scientifiques). Si l'on focalise sur l'extrémité basse de l'échelle des qualifications, quel constat peut-il être dressé ? Certes, on n'observe nulle trace d'un phénomène massif de polarisation dans l'ensemble de Europe ni dans aucun pays sous examen. La part des professions peu qualifiées a régressé au niveau européen sur la période 2011-2019, avec une baisse de l'ordre de 0.5 point en moyenne. Néanmoins, la part des professions peu qualifiées ne diminue ni en France ni en Espagne. Elle augmente même sur la période, respectivement de 0.2 points et 0,5 points.

Evolution de la part des Professions peu qualifiées dans l'emploi total salarié - En point de % - 2011-2019

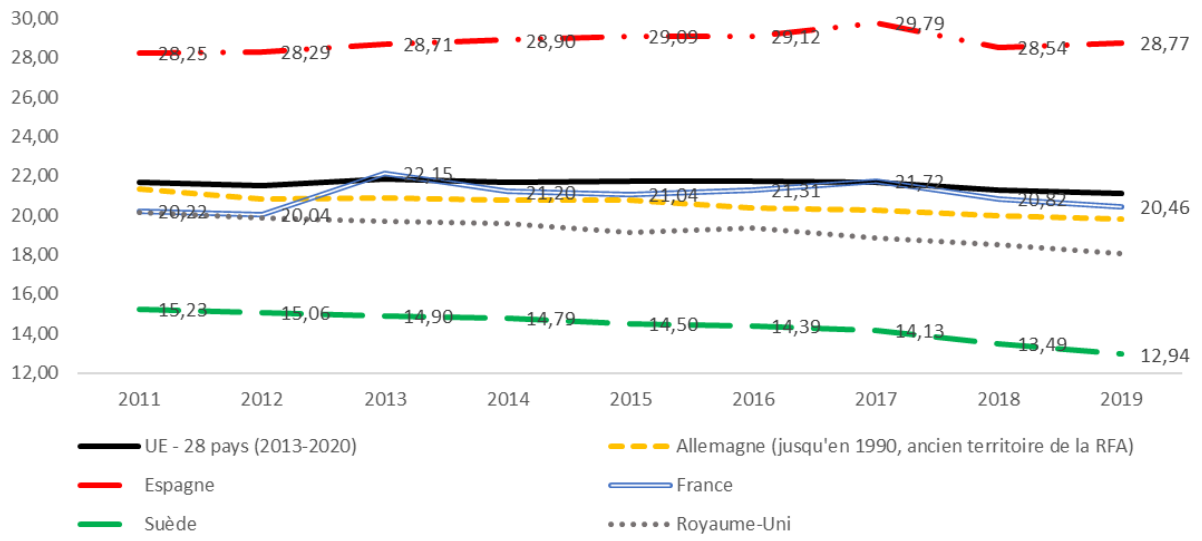
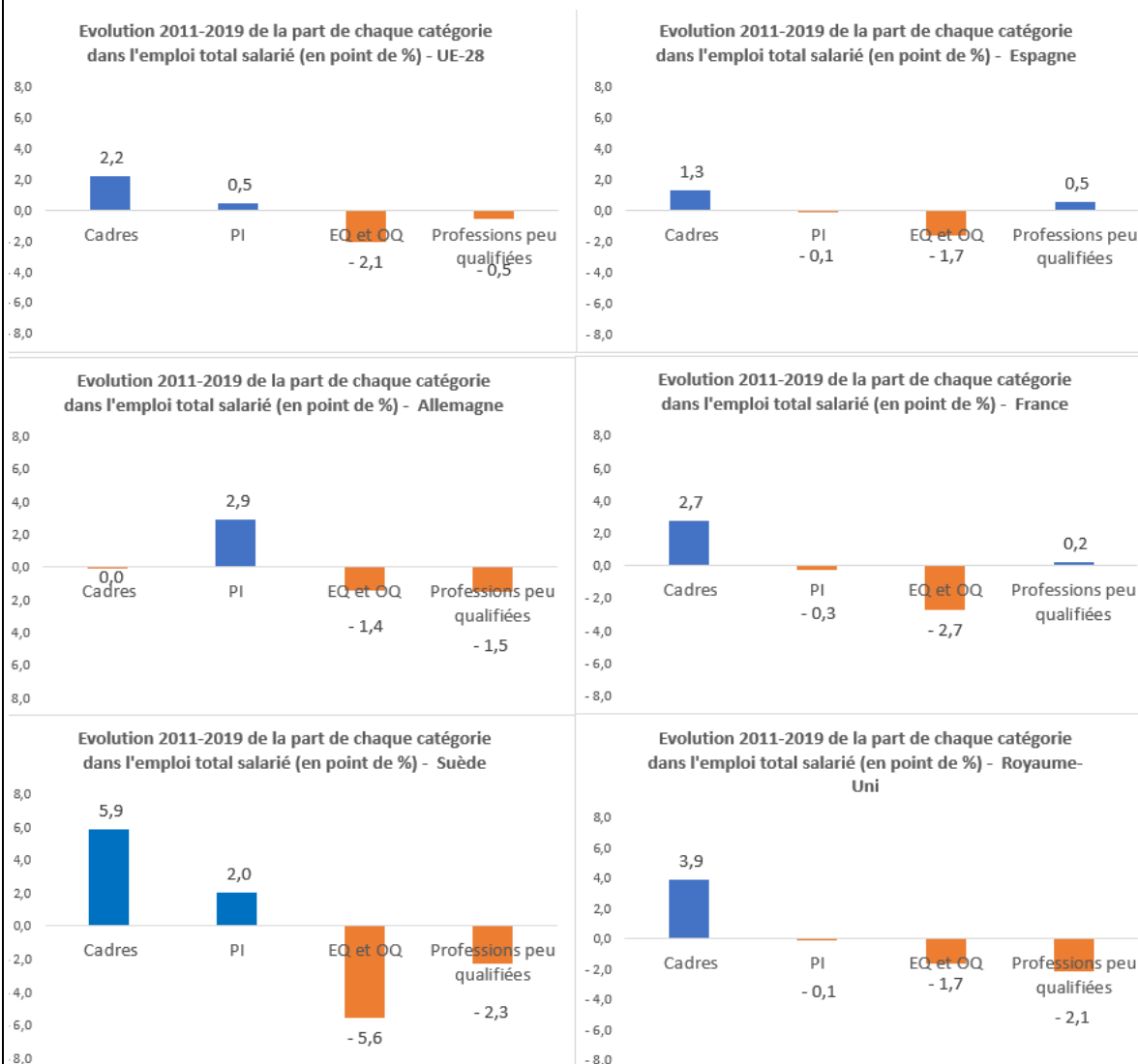


Figure 10 – Evolution de la part des quatre grands groupes socio-économiques européen dans l’emploi salarié total
En point de pourcentage – 2011-2019



Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

En résumé :

- La hausse des professions très qualifiées ou qualifiées (Cadres ou PI) s’observe partout
- La chute des professions moyennement qualifiées (ouvriers ou employés qualifiés) s’observe partout, mais avec des proportions variables,
- La baisse des emplois peu qualifiés ne s’observe pas en Espagne ni en France, mais dans les autres pays examinés.

Cette modification de la structure de l’emploi ne correspond donc pas simplement à une élévation généralisée des qualifications dans tous les pays. La hausse de l’emploi qualifié observée dans l’ensemble des pays n’implique pas systématiquement un recul généralisé de l’emploi peu qualifié.

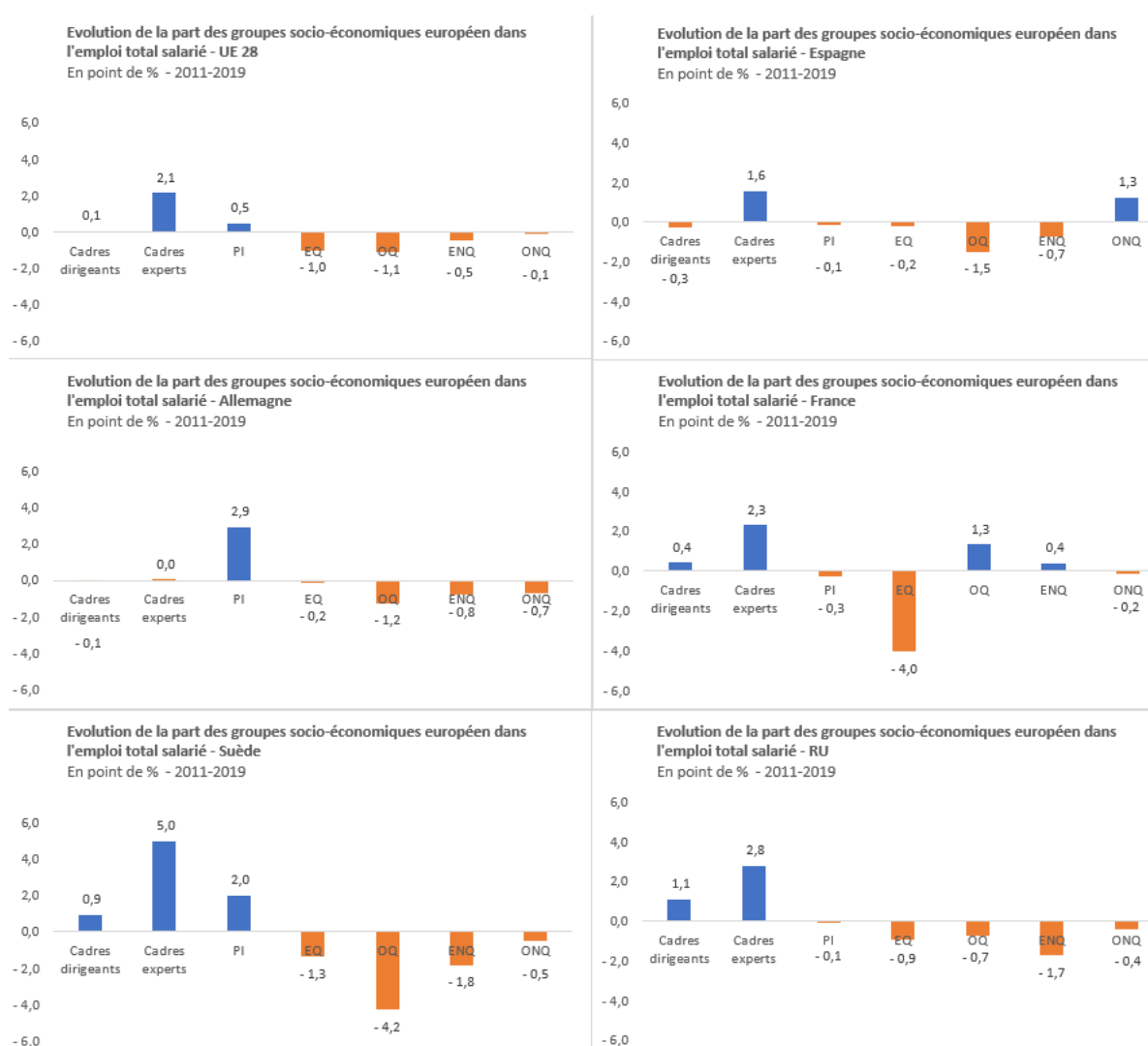
Mais la situation française et espagnole est à certains égards assez distincte de celle des autres pays. Empiriquement, les données montrent plutôt la baisse de la part des emplois en milieu de distribution (le creux du U) ainsi que la hausse des emplois les plus qualifiés (jambe droite). Il faudrait que la part des employés peu qualifiés baisse pour que l’on puisse attester d’une absence de polarisation. Dans ces deux pays, l’emploi peu qualifié ne se replie pas. Il a même tendance à gagner un peu de terrain. En ce

sens, la France et l'Espagne se distinguent de l'Allemagne, de la Suède ou du RU où on observe une élévation globale vers le haut des qualifications. Ces évolutions signifient que l'augmentation du salariat supérieur n'exclut pas une légère augmentation des emplois les moins qualifiés dans certains pays, dont la France.

2. Un zoom sur l'évolution des groupes et sous-groupes professionnel

Les années récentes sont marquées par plusieurs évolutions, qui passent inaperçues dans la figure 10. La plus importante est celle de la baisse des employés, notamment les employés qualifiés. Inversement, le déclin ouvrier semble enrayé en France (Figure 11). Pour comprendre ce qui se joue, il convient de regarder de plus près et entrer dans le détail des ensembles ouvriers et employés en distinguant les évolutions selon leur qualification.

Figure 11 – Evolution de la part des groupes socio-économiques européen dans l'emploi total
En point de pourcentage – 2011-2019



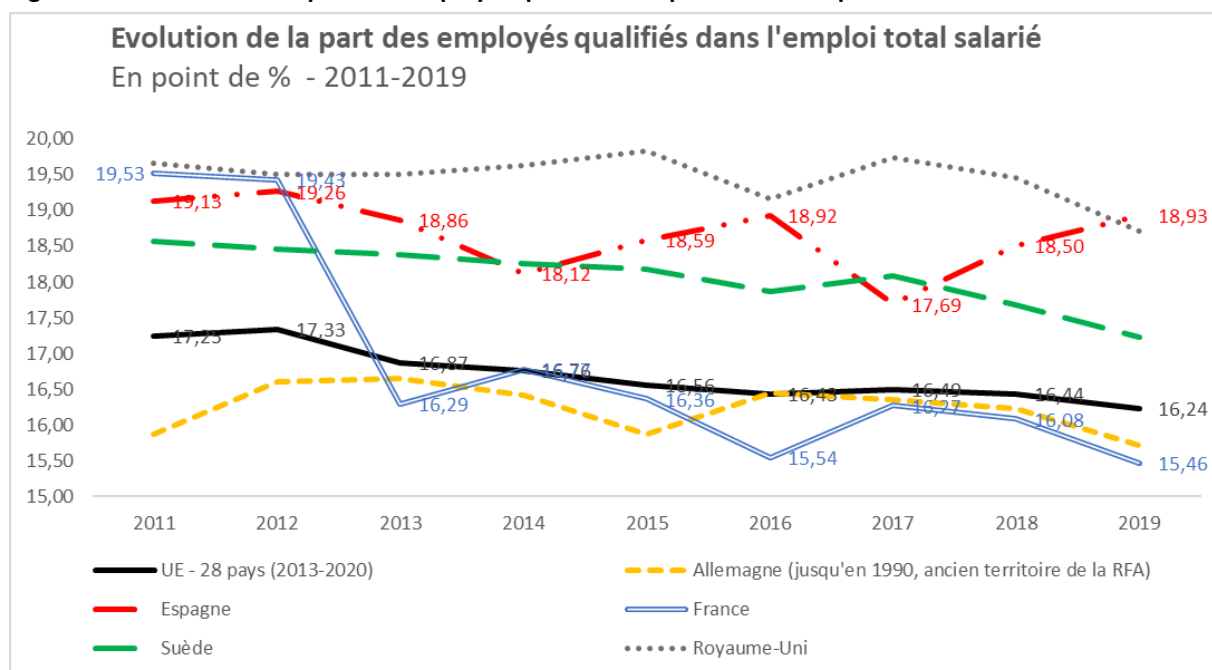
1. Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

2.1 L'exception française : la chute brutale des employés qualifiés

La part des effectifs d'employés qualifiés dans l'emploi salarié fond davantage en France que dans les autres pays. Pour voir, d'où venait cette chute, nous avons éclaté le groupe des employés qualifiés en 4 sous-groupes (Figure 13). Il apparaît que cette baisse est principalement due à celle des :

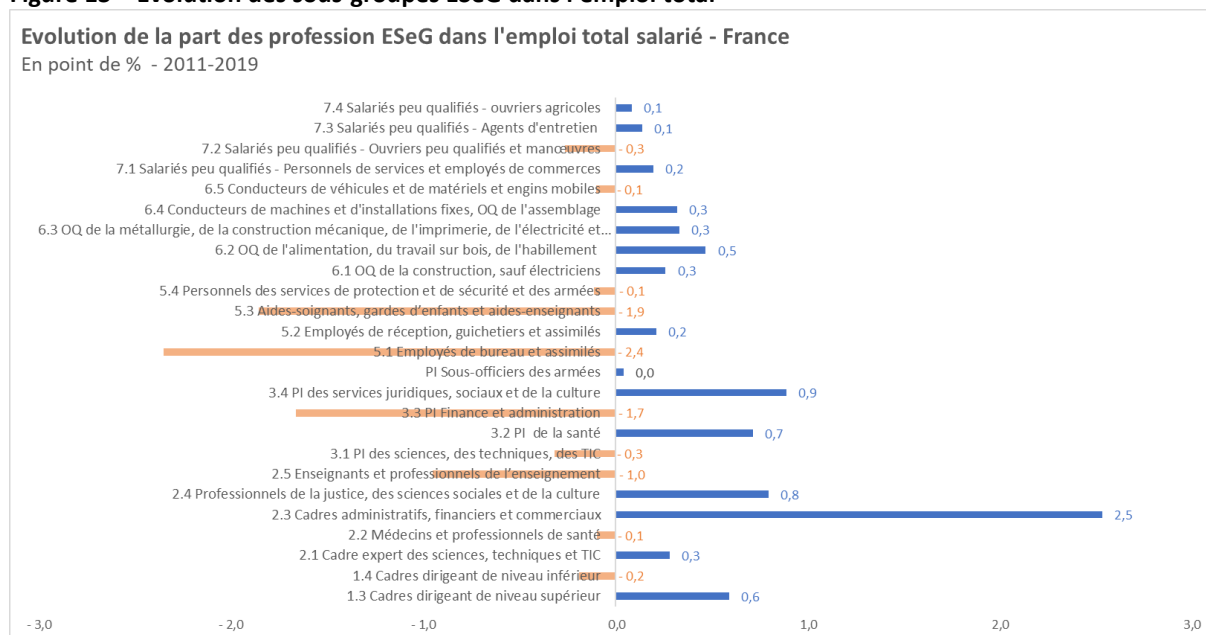
- 5.1 Employés de bureau et assimilés : -2.3 points de pourcentage
- 5.3 Aides-soignantes, gardes d'enfants et aides enseignants : -1,9 points de pourcentage

Figure 12 – Evolution de la part des employés qualifiés européen dans l'emploi total



Ainsi, en France sur la période observée, les effectifs qui semblent avoir le plus décliné au sein des employés qualifiés sont ceux des employés de bureau ou des secrétaires. La chute de cette catégorie de travailleurs pourrait attester de l'importance des technologies. Comme le souligne Verdugo (2020), au fur et à mesure que leur coût baissait et que leurs capacités augmentaient, les ordinateurs auraient progressivement remplacé le travail humain dans les emplois composés en majorité de tâches routinières. En raison de leur efficacité et leur faible coût, les ordinateurs remplaceraient le travail humain élémentaire et répétitif. Cette tendance alimente précisément la thèse de la polarisation de l'emploi par le progrès technique. Selon cet auteur, la technologie a diminué la demande pour les emplois de guichetiers de banque, de secrétaires, de comptables qui ont été remplacés par des distributeurs automatiques et par l'utilisation de logiciels de comptabilité. Si l'on compare la chute de la part des employés de bureau dans les pays européens, elle s'avère être plus forte en France que dans les autres pays examinés, même si cette chute se retrouve en moyenne européenne. Néanmoins, l'Allemagne, la Suède ou l'Espagne n'ont pas vu fondre leurs effectifs d'employés de bureau et accusent même une hausse de ce sous-groupe (Cf. Annexe 2).

Figure 13 – Evolution des sous-groupes ESeG dans l’emploi total



La chute des employés qualifiés semblerait aussi venir du sous-groupe « Aides-soignants, gardes d’enfants et aides-enseignants ». Le métier d’aide-soignant fait face à une période de pénurie. Le manque d’attractivité et les départs prématurés, mais aussi le niveau important de turn-over et d’absences pour raison de santé font peser depuis plusieurs années la menace d’un manque durable de personnels (Estryn-Behar, 2008). Ces difficultés de recrutement pourraient expliquer la chute vertigineuse de leurs effectifs sur la période 2011-2019. La crise sanitaire a soulevé l’urgence de la situation qui a débouché sur le Ségur de la Santé et l’annonce de la création 20000 postes. Une telle chute trouverait sa justification dans la volonté qu’ont eu les pouvoirs publics de réduire les coûts de l’hôpital (Benallah et Domin, 2017). La période observée n’a pas généré une chute semblable dans les autres pays examinés, ni en moyenne européenne (-0.1). C’est plutôt une forme de stabilité que l’on observe dans les autres pays, avec selon les cas de légères hausses (+0.2 au maximum en Espagne) ou baisses (-0,4 au maximum en Allemagne),

***NB :** La chute brutale des effectifs entre 2012 et 2013 est néanmoins une source d’interrogation à explorer... est-ce un signe de l’effet de la crise de 2008 et du chômage qui aurait plus sévèrement touché les employés qualifiés à cette période ? Est-ce le signe d’un changement dans la nomenclature qui toucherait les sous-groupes 5.3 : Personnel soignant et assimilés (Aides-soignants, gardes d’enfants et aides-enseignants) ou du sous-groupe 5.1 Employés de bureaux et assimilés. Explorer les autres explications possibles que celles avancées. Que s’est-il passé ?*

2.2. Les employés peu qualifiés augmentent en France tandis que ce sont surtout les ouvriers peu qualifiés en Espagne

Que cache la légère hausse de l’emploi peu qualifié en France et en Espagne ? En France, la légère croissance des emplois peu qualifiés cache en effet un accroissement du nombre d’employés peu qualifiés et une baisse des ouvriers peu qualifiés (Figure 2). La hausse de l’emploi peu qualifié, somme toute relativement modérée émane en France des postes d’employés peu qualifiés tandis qu’en Espagne elle est concentrée sur les ouvriers peu qualifiés et les manœuvres. En France, les employés peu qualifiés sont ainsi passés de 3 405 300 en 2011 à 3 644 900 en 2019. Leur part relative dans l’emploi salarié a crû tandis que celle des ouvriers peu qualifiés a chuté. C’est donc la hausse des employés peu qualifiés (personnels de services et employés de commerce ; agents d’entretien) qui explique la croissance de la

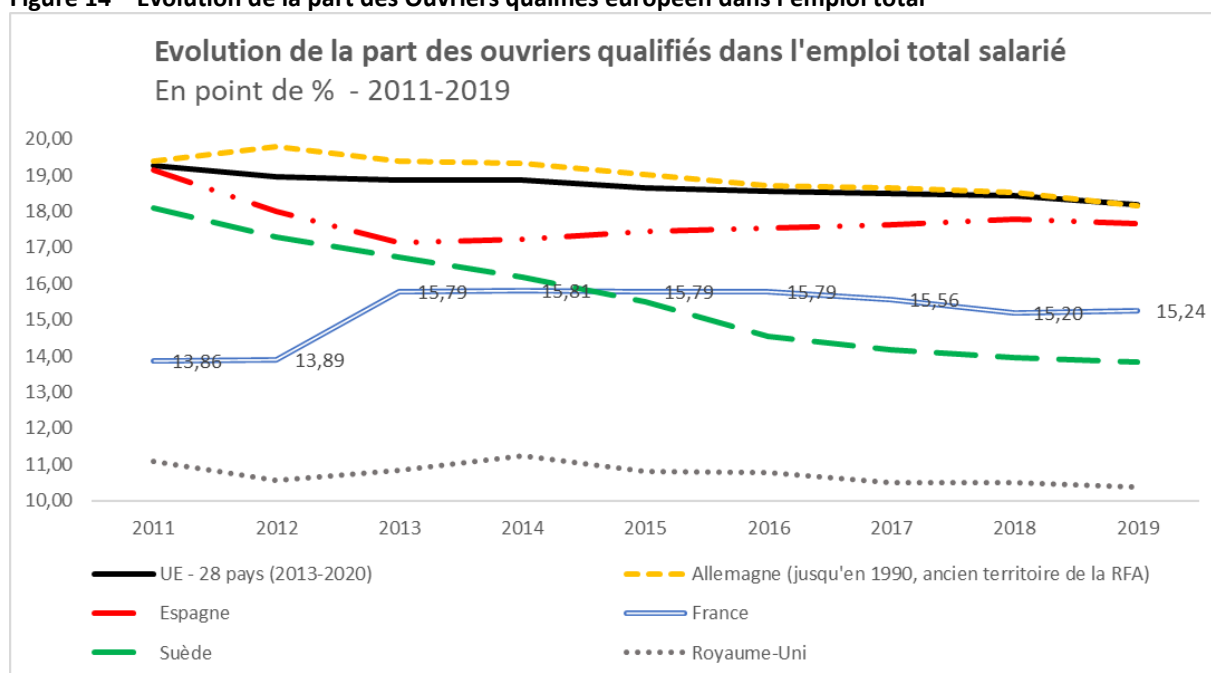
part de l'emploi peu qualifié dans l'emploi total. En revanche, avec le recul de l'industrie, de très nombreux postes d'ouvriers peu qualifiés disparaissent.

La progression des employés peu qualifiés est en France largement soutenue par des subventions publiques composées de baisses de cotisations sociales sur les bas salaires et de réductions d'impôts pour l'embauche d'emplois domestiques. Les travaux conduits par Goux et Maurin (2019 : 140) rappellent que le marché du travail est un marché où le jeu de l'offre et la demande est régulé par un ensemble de normes et de règles encadrées par les institutions du marché du travail qui disposent d'un rôle central. Ce faisant, ils montrent que la résistance des effectifs d'employés non qualifiés est due pour l'essentiel aux personnels de services directs aux particuliers, dont la part a augmenté dans l'emploi total. Ce sont précisément les emplois de services directs aux particuliers, qui ont été ciblés par les aides publiques, et qui en ont été les principaux bénéficiaires des politiques d'allègement du coût du travail conduites dans le début des années 1990, notamment dans le secteur de la garde d'enfants ou dans celui de l'aide à domicile. Ils en concluent que la montée en charge des personnels des services directs aux particuliers dans l'emploi est moins la conséquence de leur exposition au progrès technique que celle d'un choix politique supporté par les institutions du marché du travail.

2.3. La hausse des « ouvriers qualifiés » ou la recomposition de la catégorie ouvrière : une autre singularité française

À l'essor des employés peu qualifiés s'ajoute donc un autre changement dans la recomposition de l'emploi salarié, celle liée la hausse des emplois d'ouvriers qualifiés sur la période 2011-2019. Alors que la part des ouvriers peu qualifiés (hors agriculture) a diminué de 0,3 points, celle des ouvriers qualifiés a augmenté de 1,3 points. On évoque souvent l'histoire d'une chute de l'emploi ouvrier qui dure et dont on ne voit pas encore bien le point d'atterrissage. Depuis deux générations, l'emploi ouvrier en France ne cesse de décliner. Mais comme l'a souligné Tranchant (2020), « *Le monde ouvrier en France a connu des transformations très importantes depuis les années 1980, mais reste une composante centrale de la société française. Derrière la désindustrialisation qui a provoqué son invisibilisation croissante et pu faire croire à sa disparition progressive, on observe une recomposition intense de sa structure professionnelle* ».

Figure 14 – Evolution de la part des Ouvriers qualifiés européen dans l'emploi total



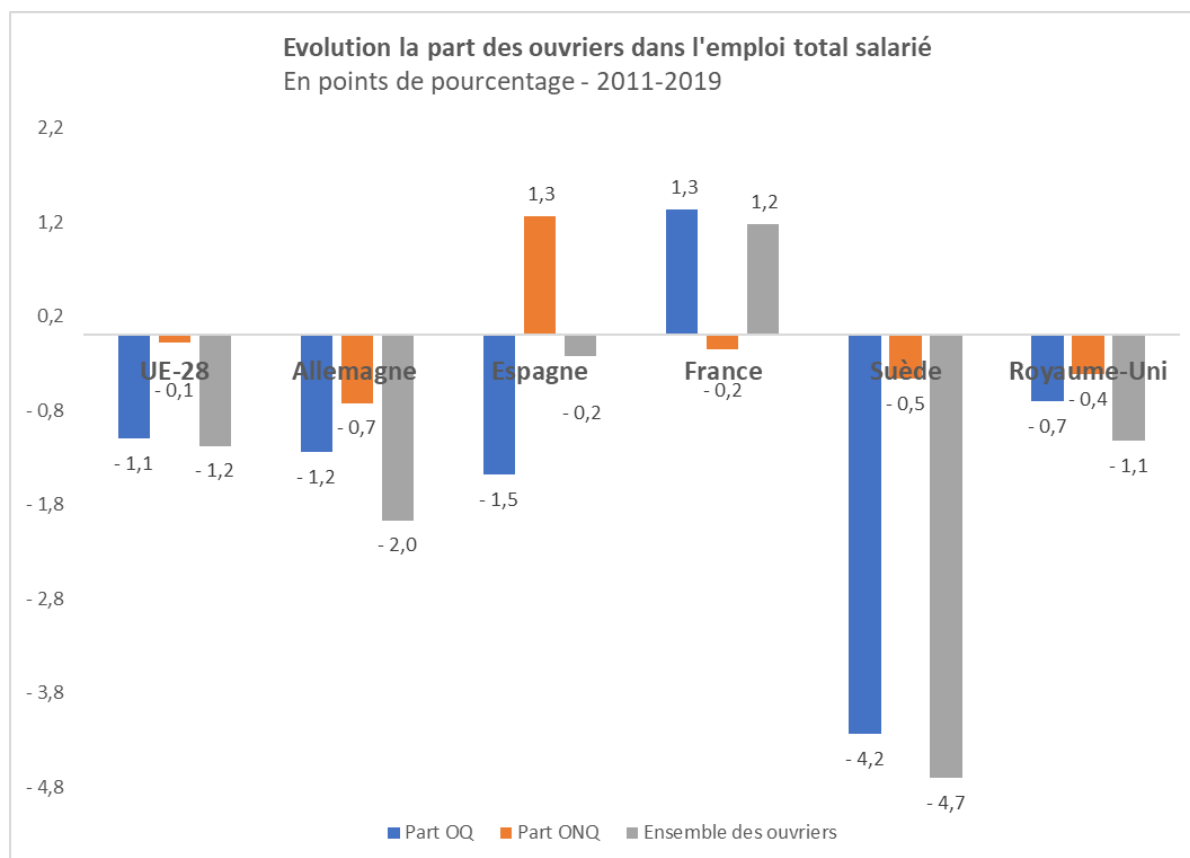
Cette hausse est due à une augmentation relative des 4 catégories d'OQ distinguées dans ESeG, à savoir :

- 6.1 Ouvriers qualifiés de la construction, sauf électriciens : 0,3 point
- 6.2 Ouvriers qualifiés de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement : 0,5 point
- 6.3 Ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'imprimerie, de l'électricité et de l'électronique : + 0,3 point
- 6.4 Conducteurs de machines et d'installations fixes, OQ de l'assemblage : +0,3 point

Ces données donnent à voir que le monde ouvrier subit plus une recomposition sociale qu'une simple disparition, comme l'ont souligné d'autre avant nous (Goux et Maurin 2019 ; Tranchant, 2020). La nomenclature ESeG ne permet pas d'opérer une distinction plus fine entre les catégories d'ouvriers qualifiés. Pourtant, comme le soulignent Goux et Maurin (2019), les emplois d'ouvriers ne forment pas un tout homogène. Il importe de distinguer les ouvriers de type industriel (dans les grandes entreprises de l'industrie lourde) et les ouvriers de type artisanal auxquels on peut ajouter manutentionnaires ou les ouvriers de la logistique. Or, les emplois industriels les moins qualifiés ont reculé au profit des emplois qualifiés de type artisanal (Goux et Maurin 2019 ; Forment et Vidalenc, 2020). La plus grande partie des ouvriers recensés ne sont donc plus des « *ouvriers qualifiés de type industriel* », mais des « *ouvriers qualifiés de type artisanal* ». On retrouve désormais moins souvent les ouvriers dans les usines que dans la construction, les garages, la manutention, etc. (Forment et Vidalenc, 2020). Cette recomposition des emplois d'ouvriers s'accompagne d'une hausse de l'emploi qualifié en leur sein. En 2011, 71,2 % des ouvriers salariés étaient qualifiés ; ils sont 73,6% en 2019.

Plusieurs registres d'explication sont avancés. D'une part, les emplois industriels seraient moins soumis à la concurrence internationale, notamment dans le bâtiment et la restauration alimentaire, et résisteraient donc mieux à la mondialisation (Formet et Vidalenc, 2020), alors que « *le développement des échanges et de la sous-traitance a soutenu l'emploi ouvrier dans les transports, la logistique et le nettoyage* » (Formet et Vidalenc, 2020). D'autre part, l'évolution de la part d'ouvriers qualifiés après 1990 est cohérente avec l'hypothèse d'une évolution du progrès technique favorable aux ouvriers qualifiés, ce qui ne semblait pas être le cas avant cette date (Goux et Maurin, 143).

Figure 15 – Evolution de la part des ouvriers dans l’emploi total



Cette tendance à la hausse des ouvriers qualifiés est à contre-courant de ce que l’on peut observer dans les autres pays sur la période, où prime un repli de la catégorie ouvrier (Figure 4). Alors que sur l’ensemble de l’Union européenne, et partout dans les pays observés, la baisse de l’emploi moyennement qualifié (OQ+EQ) est due à la baisse conjointe des EQ et OQ. Ce n’est pas le cas en France. On assiste, au contraire, à deux mouvements distincts pour les EQ et OQ qui évoluent en sens inverse. D’une part, la France accuse une baisse des employés qualifiés, qui est de mise à peu près dans tous les pays européens examinés. D’autre part, la France fait montre d’une hausse des ouvriers qualifiés. La tendance dans l’industrie française y est très différente de celle observée dans les autres pays européens. Le repli de la catégorie ouvrier concerne surtout les ouvriers peu qualifiés.

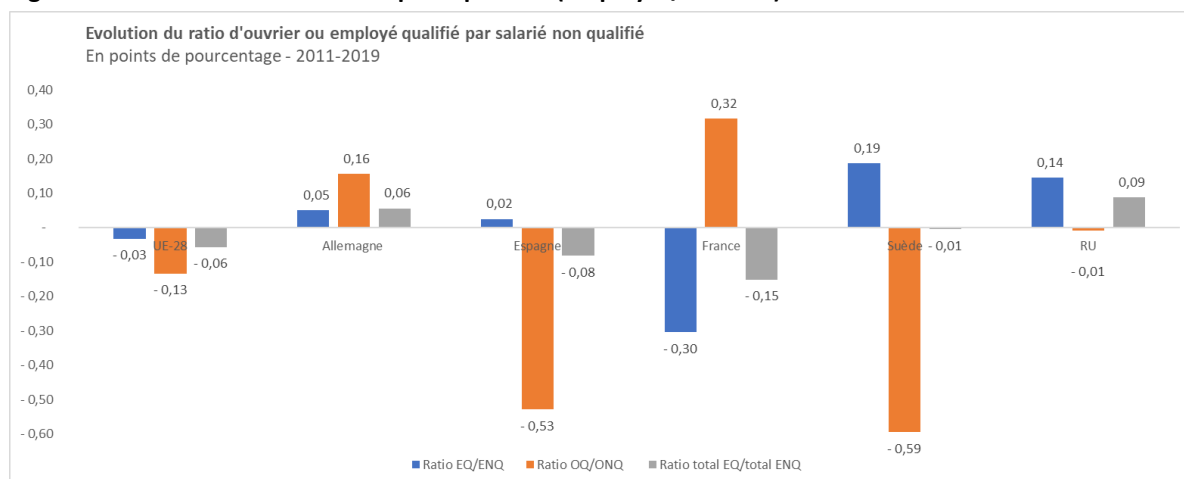
2.4 Structurellement, les possibilités de carrière ascendante au départ de l’emploi peu qualifié se raréfient en Europe

La question du devenir des personnes qui occupent à un moment de leur vie professionnelle un emploi non qualifié et de leurs perspectives professionnelles est importante. La mobilité progressive vers des emplois plus qualifiés au départ de l’emploi peu qualifié passe par un poste d’ouvrier ou d’emploi qualifié. Or, le ratio du nombre d’emplois qualifiés (ouvriers et employés cumulés) par emploi peu qualifié est passé de 2,9 emplois qualifiés pour 1 emploi peu qualifié en 2011 à 2,8 emplois qualifiés pour 1 emploi peu qualifié en 2019. Il a donc chuté en moyenne en Europe de 0,13 points, signalant des possibilités restreintes de mobilité vers l’emploi qualifié pour les personnes occupant des emplois peu qualifiés.

Au-delà de ce constat à l'échelle de l'Union Européenne, les années récentes sont marquées par des évolutions différenciées selon les pays. L'évolution du ratio permet de distinguer deux grands types d'évolution (Figure 3 et Annexe 2).

La France, la Suède et l'Espagne constituent un premier groupe de pays connaissant une évolution moins favorable des possibilités de passage vers l'emploi qualifié. Les possibilités de promotion de l'emploi non qualifié (ONQ-ENQ) vers l'emploi moyennement qualifié (OQ-EQ) se sont réduites, formant un système de trappe pour l'emploi peu qualifié. Si les postes d'ouvriers qualifiés représentent souvent, pour les ouvriers non qualifiés, une possibilité de promotion interne dans leur entreprise (Goux et Maurin, 2019), cette possibilité se trouve réduite en Espagne et en Suède en raison d'une érosion plus grande des emplois d'ouvriers qualifiés que ceux d'ouvriers non qualifiés. En France, au contraire, la dynamique de l'emploi ouvrier au cours des années 2010 offre des possibilités accrues de passage vers l'emploi d'ouvrier qualifié : l'emploi peu qualifié peut donc plus souvent constituer un tremplin vers un poste d'ouvrier qualifié. Mais l'évolution la plus importante d'un point de vue quantitatif concerne les possibilités restreintes de passage vers des postes d'employés qualifiés, ne permettant donc pas d'absorber la croissance des employés peu qualifiés face à la chute des employés qualifiés. Les possibilités d'accès à des carrières ascendantes y sont en 2019 plus limitées qu'en 2011. Ces emplois peu qualifiés comportent un risque de confinement ou d'assignation pour celles et ceux qui les occupent car « la sphère des postes non qualifiés offre peu de connexion avec la sphère des emplois qualifiés ». Un deuxième groupe comprend l'Allemagne et le Royaume-Uni dans lesquels les voies de passage à partir de l'emploi peu qualifié vers l'emploi qualifié se sont globalement développées. En Allemagne, cette tendance est portée par une baisse plus forte des emplois d'ouvriers et d'employés peu qualifiés dans l'emploi total salarié que celle des ouvriers et employés qualifiés. Au Royaume Uni, les possibilités de passage vers l'emploi qualifié n'ont que très peu diminuées tandis que celles qui correspondent au passage d'employé peu qualifié à employés qualifié ont augmenté.

Figure 16 – Evolution du ratio d'emplois qualifiés (employés/ouvriers)



Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

Comment analyser ces résultats ? Ils confirment que tous les pays européens ne sont pas confrontés à une dynamique identique de leur structure sociale. En Espagne et en France, la part relative des emplois peu qualifiés augmente par rapport à celle des emplois d'ouvriers et d'employés qualifiés. Ce qui conduit à observer, pour ces pays, une forme modérée de polarisation.

Partie III – Evolution des conditions d’emploi des salariés entre 2011 et 2019

Observe-t-on que les salariés occupant les emplois les moins qualifiés bénéficient de conditions de travail relativement plus favorables en 2019 qu’en 2011 ? Un tel constat permettrait d’expliquer en partie leur légère croissance dans l’emploi total et de compenser la détérioration de leurs possibilités de mobilité vers les emplois moyennement qualifiés, et notamment vers la catégorie des EQ. Nous verrons que nos analyses montrent que ces salariés en emploi peu qualifiés, massivement employés sur les marchés secondaires, ont des conditions d’emploi qui ne se sont pas améliorées et souvent détériorées au regard des trois indicateurs retenus : contrat temporaire, contrat à temps partiel, horaires de travail atypiques. De plus, ce sont les conditions d’emploi des OQ, principale voie de mobilité ascendante pour les salariés peu qualifiés, qui se sont dégradées en France. Les conditions d’emploi des EQ, une voie de mobilité qui s’est un peu ouverte en Espagne et en Allemagne se sont aussi dégradées dans ces deux pays. Ainsi, la qualité de certains emplois faiblement ou moyennement qualifiés est source de préoccupations croissantes.

Dans un premier temps, nous verrons que, au-delà des spécificités sociétales, les emplois à temps partiel, les contrats temporaires et les emplois aux horaires atypiques sont un phénomène fréquent et partagé par les salariés en emploi peu qualifié en Europe. Le constat semble être sans appel. Dans un second temps, nous verrons que les conditions ne sont pas améliorées pour les emplois peu qualifiés et qu’elles ont eu tendance à se dégrader au sein des catégories d’employés ou ouvriers qualifiés selon les pays.

3.1 Emplois à temps partiel, temporaires et aux horaires atypiques : une situation plus fréquente pour les salariés en emploi peu qualifié dans tous les pays en 2019

En 2019, dans tous les pays examinés, les formes atypiques d’emploi concernent davantage les professions les moins qualifiées. Ils occupent plus souvent des contrats courts. Ils sont une plus forte proportion à être titulaires d’un contrat à temps partiel. Leurs emplois sont plus fréquemment caractérisés par des horaires de travail atypiques.

a) Contrats temporaires

Le premier indicateur retenu est la forme du contrat de travail qui lie les salariés à leur entreprise. Le contrat temporaire suppose une durée de travail finie. Le travail temporaire, dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprend les contrats de durée déterminée, ceux visant la réalisation d’une tâche ou d’un projet donné, ainsi que le travail occasionnel. Partout dans les pays examinés, le contrat permanent reste en 2019 la forme dominante du contrat de travail.

Le Royaume-Uni affiche la plus faible part d’emplois temporaires, avec un taux de 4,4% sur l’ensemble de l’emploi salarié alors que l’Espagne tranche avec un taux moyen de 26,4%. Entre ces deux cas extrêmes, se situe le cas de l’Allemagne (12%), la Suède (15,7%) et la France (17%). L’analyse des cas suédois, britannique, français, britannique et espagnol souligne l’importance des effets de système des institutions sur l’emploi temporaire.

- Le grand basculement néolibéral engagé en Grande Bretagne dans les années 1980 a favorisé l’émergence d’un régime d’action spécifique en matière de sécurité d’emploi. La place limitée qu’y occupe le travail temporaire se justifie par le fait que la législation nationale est assez peu protectrice pour les travailleurs permanents (Dalmasso 2014 ; Fretel, 2016).
- L’Espagne accuse au contraire le taux de contrat temporaire le plus important en Europe où la précarité reste une dominante du marché du travail (Vincent, 2017). Elle témoigne d’un contexte

national général marqué, avant même la crise de 2008, par les contrats temporaires et la précarité dans l'emploi. Les typologies visant à caractériser différents types d'États providence font souvent cas d'un « modèle méditerranéen » qui constituerait une variante du modèle corporatiste conservateur, typique des systèmes bismarckiens de protection sociale mis en place en Europe continentale. Certes, comme en Allemagne ou en France, la protection sociale en Espagne s'est structurée sur la base d'assurances sociales obligatoires visant à couvrir avant tout les travailleurs salariés. Mais une forte caractéristique commune aux pays d'Europe du Sud – dont l'Espagne – tient au fait que le marché du travail y est fortement segmenté : une partie de la population salariée, intégrée dans les secteurs économiques les mieux développés, bénéficie de fortes protections, tandis qu'une autre partie se trouve reléguée dans le précaire (Ferrera, 1996 ; Martin 2014).

- La plus forte proportion de contrats temporaires en France qu'en moyenne Européenne souligne la dualité du marché du travail français.

Si chacun des pays est représentatif de la diversité des modèles d'Etat-providence (Esping-Andersen 1990) ou des formes variées du capitalisme (Hall et Soskice 2001 ; Amable 2005, Sowels 2006), les économies européennes examinées ont une même tendance commune à faire peser, chacune à leur manière, le poids des ajustements sur les salariés occupant les emplois peu qualifiés. Ainsi, en 2019, au sein des professions peu qualifiées, un emploi sur cinq est à durée limitée (20,7%), contre 3% des cadres dirigeants salariés et 13 % en moyenne pour l'emploi salarié (Figure 17).

Figure 17 – Part des contrats temporaires dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	3,1	10,8	10,7	13,7	13,9	20,7	13,6
Allemagne	3,5	12,1	11,4	13,6	12,2	12,9	12,0
Espagne	7,2	23,8	19,3	21,8	27,7	35,0	26,4
France	2,4	12,2	14,5	17,6	23,4	23,6	17,0
Suède	1,3	10,6	9,9	25,3	11,9	33,0	15,7
RU	1,4	4,2	3,4	5,1	3,4	7,0	4,4

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

b) Emploi à temps partiel

De nombreux pays ont établi dans la législation des seuils permettant de distinguer le travail à temps partiel du travail à plein temps. En France, la loi du 14 juin 2013, dite loi de sécurisation de l'emploi, fixe une durée minimale hebdomadaire de 24 heures pour le travail à temps partiel. Cette réforme a pour objectif de limiter les facteurs de précarisation de l'emploi à temps partiel dans le secteur privé. Ce seuil s'applique en l'absence d'accord de branche définissant un seuil différent (Mourlot et Yildiz, 2020) Mais dans certains pays, la durée du travail est très courte, ou alors les horaires de travail ne sont pas fixés à l'avance et l'employeur n'est pas tenu d'offrir un nombre donné d'heures de travail. Ces arrangements contractuels sont qualifiés de travail « sur appel » ou « à la demande » (BIT, 2016) et peuvent prendre différentes formes selon les pays, notamment le contrat «zéro heure» au Royaume-Uni. Ainsi, défini, l'emploi à temps partiel, concerne un salarié européen peu qualifié sur trois en 2019, mais ce chiffre dissimule de grandes disparités entre pays, liées à des spécificités nationales (Figure 18).

- L'Allemagne se caractérise par la part la plus élevée de salariés à temps partiel qui est à mettre en relation avec les réformes Hartz dans le courant des années 2000. Celles-ci ont élargi et la gamme des emplois « minimales » : les mini et midi-jobs, des contrats à volumes horaires et cotisations salariales limitées. Les réformes Hartz ont ainsi flexibilisé le marché du travail en introduisant de

nouveaux contrats de travail, en instaurant des formes exemptées de cotisations sociales, en réduisant les freins au travail temporaire (Lamanthe, 2013).

- En contrepoint, en France, le temps partiel est en moyenne moins développé que dans les autres pays européens, en raison de politiques qui ont davantage encouragé le temps plein, notamment celui des femmes, à travers des politiques familiales facilitant leur activité, la réduction de la durée légale du travail de 39 à 35 heures ou à travers des dispositifs d'allègements de cotisations sociales patronales sur le temps de travail (Brun-Schammé et Le Ru, 2016). La situation française est donc en décalage par rapport à celle des pays à faible taux de chômage, qui ont plutôt opté pour cette forme de partage du travail.

Quelles que soient les spécificités des politiques nationales, être en emploi peu qualifié ou être en emploi qualifié renvoie à des situations qui sont loin d'être identiques du point de vue de la durée du travail. Les salariés en emploi peu qualifiés sont toujours les plus concernés par le temps partiel et font montre d'une situation contrastée par rapport aux autres catégories de salariés. En 2019, ils sont 36% dans cette situation en moyenne européenne. C'est 5 fois plus souvent que les cadres dirigeants, deux fois plus fréquents que les professions intellectuelles et les professions intermédiaires et presque 1,5 fois plus que les employés qualifiés.

Figure 18 – Part des temps partiel dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	6,1	16,2	17,8	25,7	5,7	35,9	19,7
Allemagne	7,8	23,7	27,3	34,7	8,7	49,0	27,9
Espagne	2,2	11,3	11,0	17,3	4,1	28,4	15,8
France	3,6	15,1	14,1	23,4	6,1	35,6	14,8
Suède	4,2	19,8	15,3	37,7	7,2	47,4	16,4
RU	8,3	17,1	19,2	32,2	6,5	48,5	23,8

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

c) Emploi aux horaires atypiques

Enfin, dans tous les pays examinés, les salariés dans les emplois peu qualifiés sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques que les salariés qualifiés : le soir, le dimanche, la nuit... En 2019, plus d'un salarié sur deux en un emploi peu qualifié (54,6%) est dans cette situation en Europe : un poids qui est beaucoup plus lourd que parmi l'ensemble des salariés : 36,4% en moyenne (Figure 19).

Figure 19 – Part des emplois aux horaires atypiques⁷ dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	48,2	23,9	27,1	34,1	38,4	54,6	36,4
Allemagne	50,7	26,6	28,4	24,0	36,5	52,3	34,5
Espagne	39,2	23,4	26,4	38,3	39,8	60,3	40,5
France	44,1	26,3	24,7	32,5	35,1	49,8	34,3
Suède	33,0	14,3	16,7	48,9	28,9	50,6	28,5
RU	49,6	24,4	27,3	39,6	46,1	61,1	39,1

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

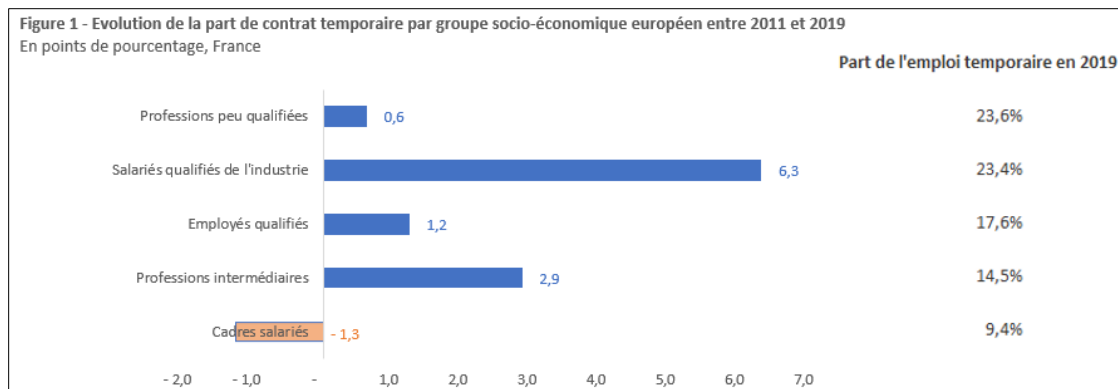
⁷ Travail le soir, la nuit, le samedi, le dimanche

3.3. L'expansion des OQ en France va de pair avec une hausse de leur précarité

Nous allons voir que si les ouvriers peu qualifiés ont des opportunités de promotion accrues vers la catégorie des ouvriers qualifiés, c'est au prix de contrats de plus en plus précaires.

Nous avons souligné, dans la deuxième partie, la recomposition de la catégorie ouvrière en France. Dans l'ensemble de l'Europe, et partout dans les pays observés, la baisse de l'emploi moyennement qualifié (OQ et EQ) est due à la baisse conjointe des EQ et OQ. Ce n'est pas le cas en France. On assiste, au contraire, à deux mouvements distincts pour les EQ et OQ qui évoluent en sens inverse. D'une part, la France accuse une baisse des employés qualifiés, qui est de mise à peu près dans tous les pays européens examinés. D'autre part, la France fait montre d'une hausse plus modeste des ouvriers qualifiés. Ainsi, la tendance dans l'industrie française y est très différente de celle observée dans l'ensemble de l'économie. Le repli de la catégorie ouvrier concerne surtout les ouvriers peu qualifiés, car le poids de la catégorie des « ouvriers qualifiés » a augmenté de 1,3 points au détriment des postes d'ouvriers non qualifiés. Ainsi, en France, le déclin des ouvriers qualifié semble enrayé.

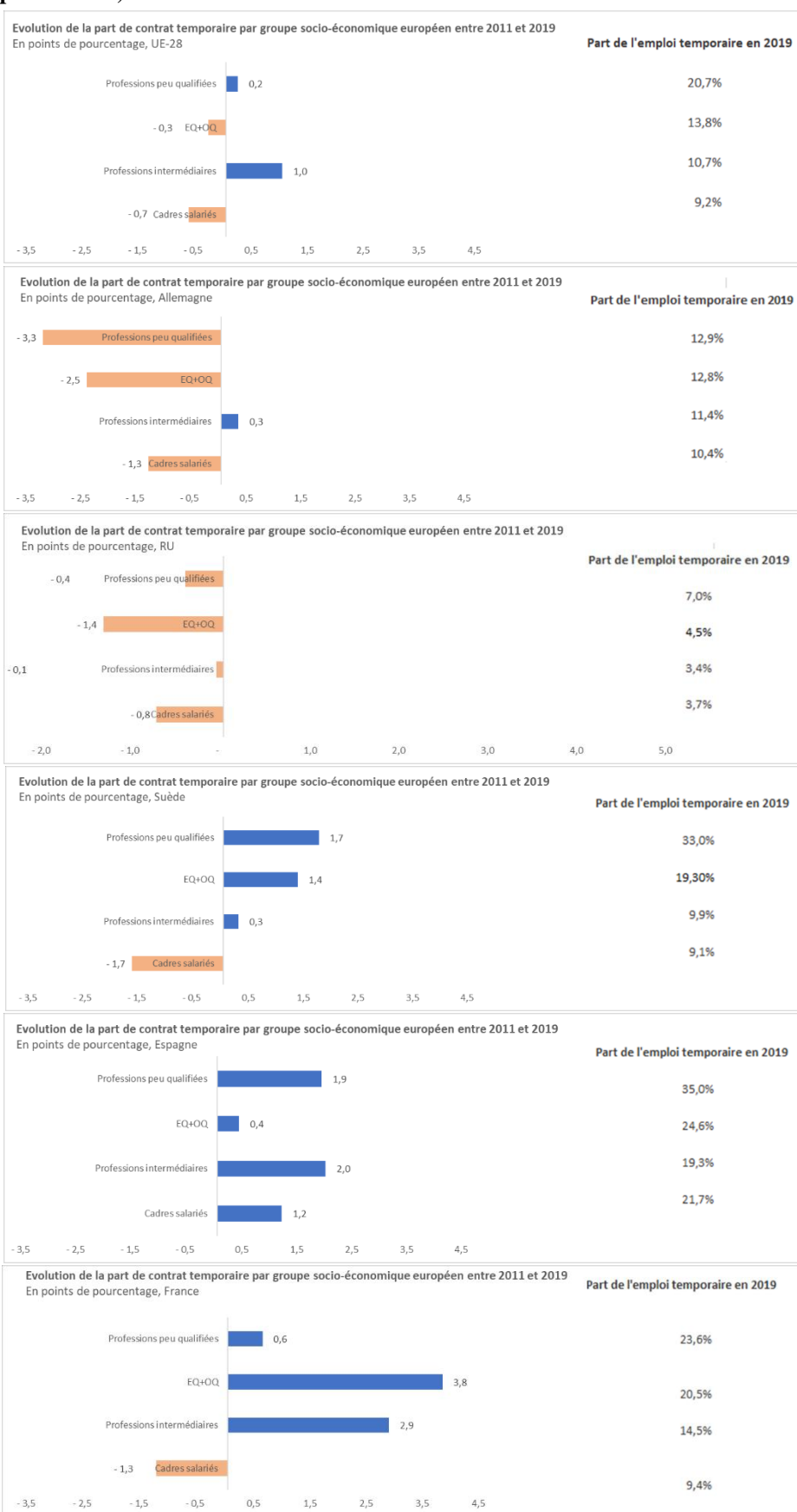
La croissance de la part de l'emploi d'ouvrier qualifié offre en conséquence la principale voie de mobilité ascendante progressive pour les salariés en emploi peu qualifié. Mais l'exposition à la précarité s'accroît en même temps que recule l'emploi à durée indéterminé parmi les ouvriers qualifiés. Ainsi, avec Tranchant (2020), nous observons que si les nouveaux emplois ouvriers se développent dans le secteur tertiaire, « ils ne signifient pas une disparition de la condition ouvrière et sont même au cœur des dynamiques d'intensification et de précarisation du travail ouvrier » (Tranchant, 2020). En effet, on assiste à une dégradation des conditions d'emploi de la catégorie ouvrier qualifié sur la période, due à la forte croissance de l'emploi temporaire, i.e. à une augmentation de leur précarité qui atteint désormais le niveau de contrats temporaires des emplois peu qualifié (cf. Figure 1 ci-dessous).



En dehors de la France, la situation en France se présente de la manière suivante ((Figure 20).

- La précarité des salariés peu qualifiés croît partout en Europe, à l'exception de l'Allemagne
- Pour les cadres, la part des contrats temporaires diminuent partout sauf en Espagne.
- En Allemagne, la précarité se situation se resserre entre les CS avec un de 10,4% pour les cadres un max à 12,9% pour les professions peu qualifiées.

Figure 20 – Evolution Part des emplois temporaires dans l’emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en points de %)



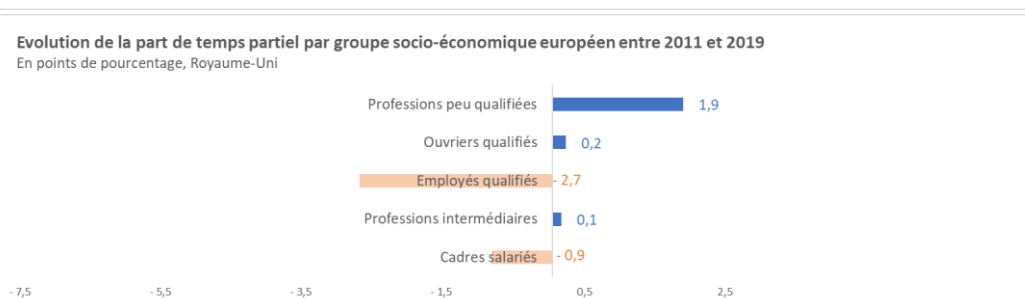
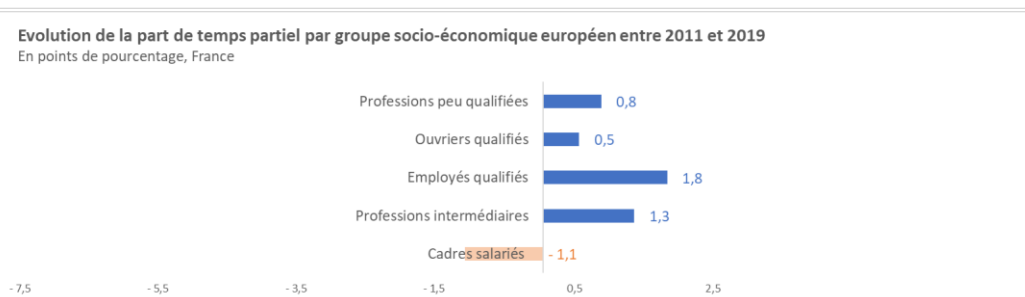
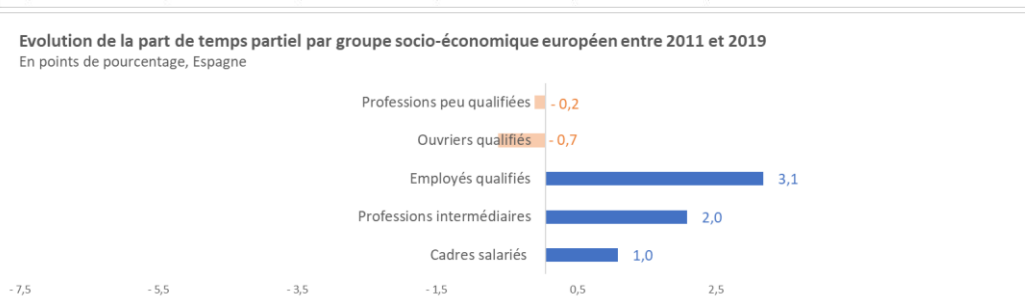
3.4. L'expansion des EQ en Allemagne et en Espagne va de pair avec une hausse des temps partiels

En France, en Suède et au Royaume-Uni, la situation se dégrade pour les salariés dans les emplois peu qualifiés du point de vue des contrats à temps partiel. Ainsi, on observe sur la période 2011-2019, une augmentation de +0,8 points en France, de 1 point en Suède et de 1,9 points au Royaume-Uni. Les propriétés de ces emplois peu qualifiés s'y sont donc dégradées du point de vue de la durée du travail.

En Espagne et en Allemagne, la situation est différente. Des opportunités de promotions se sont structurellement développées pour les employés au départ de l'emploi peu qualifié. En effet, sur la période, le ratio du nombre d'emploi d'employé qualifié par employé non qualifié y a augmenté légèrement. Cela étant, dans la même intervalle, l'emploi à temps partiel s'est aussi étendu au sein des employés qualifiés, avec une augmentation de 3,1 points dans les deux pays, ce qui représente la croissance la plus forte. En revanche, dans ces deux pays, la part des temps partiel diminue faiblement parmi les professions peu qualifiées. Ainsi, on observe une légère chute en Espagne (-0,2 points) et en Allemagne (-0,3 points), conduisant à un rapprochement des propriétés des emplois peu qualifiés et de ceux d'employés qualifiés du point de vue de l'emploi à temps partiel, par une dégradation de ces derniers (Figure 20).

Ainsi, il existe structurellement des opportunités de promotion accrues vers la catégorie employée pour les salariés peu qualifiés espagnols et allemands, mais dans des conditions qui se révèlent être de plus en plus à temps partiel.

Figure 20 - Figure 20 – Evolution Part des emplois à temps partiel dans l’emploi salarié entre 2011 et 2019
En points de pourcentage



3.5. Les horaires atypiques augmentent en Europe pour les professions peu qualifiées

Pour les ENQ, la part des horaires atypiques ne diminuent qu'en Allemagne et sont stables en France. Partout ailleurs, dans les pays examinés, ils augmentent pour les salariés peu qualifiés. C'est aussi le cas en moyenne européenne. L'Espagne qui avait déjà parmi les taux les plus élevés de salariés soumis à des emplois aux horaires atypiques a connu une nouvelle croissance sur la période. Les horaires atypiques concernent plus de 55% des emplois peu qualifiés. Dans les autres pays, la hausse est réelle, mais modeste. Il faut dire qu'ils avaient atteints déjà des niveaux particulièrement élevés parmi les salariés peu qualifiés en 2011.

En France, les horaires atypiques sont stables dans le groupe des salariés peu qualifiés (49,8%), mais dans certains sous-groupes. Ils sont stables parmi les professions moyennement qualifiées (OQ-EQ). En moyenne, ils sont stables pour les emplois peu qualifiés (49,8%), mais augmentent parmi les professions suivantes :

- Manœuvres de l'industrie : 33,2% → 8,4%, soit une hausse de 5,2 points de pourcentage
- Salariés peu qualifiés agricoles : 18,1% → 20%, soit une hausse de 1,9 points de pourcentage
- Aides de ménage & agents d'entretiens : 33,3% → 33,5%, soit une hausse de 0,2 points
- Salariés des services directs aux particuliers et salariés du commerce et de la vente
- En revanche, en France, ils baissent pour les salariés des services directs aux particuliers et salariés du commerce et de la vente (75,9% à 72,3%).

France	2019-2011	2011	2019
Cadres dirigeants salariés	↑ 3,5	40,7	44,1
Professions intellectuelles	↓ - 5,8	32,1	26,3
Professions intermédiaires	↓ - 1,6	26,3	24,7
Employés qualifiés	↓ - 3,0	35,5	32,5
Ouvriers qualifiés	↓ - 3,6	38,7	35,1
Professions peu qualifiées	→ -	49,8	49,8

Allemagne	2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	↓ -10,3	61,0	50,7
Professions intellectuelles	↓ - 5,8	32,4	26,6
Professions intermédiaires	↓ - 6,1	34,5	28,4
Employés qualifiés	↓ - 1,3	25,3	24,0
Ouvriers qualifiés	↓ - 3,3	39,8	36,5
Professions peu qualifiées	↓ - 1,2	53,5	52,3

Suède	2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	↑ 0,5	32,4	33,0
Professions intellectuelles	↓ - 2,8	17,1	14,3
Professions intermédiaires	↑ 1,7	15,0	16,7
Employés qualifiés	↓ - 3,5	52,4	48,9
Ouvriers qualifiés	↓ - 2,9	31,8	28,9
Professions peu qualifiées	↑ 2,6	48,0	50,6

EU-28	2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	↓ - 1,8	50,0	48,2
Professions intellectuelles	↓ - 3,9	27,8	23,9
Professions intermédiaires	↓ - 1,1	28,2	27,1
Employés qualifiés	↓ - 1,0	35,1	34,1
Ouvriers qualifiés	↑ 0,1	38,3	38,4
Professions peu qualifiées	↑ 1,4	53,2	54,6

Espagne	2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	↓ - 5,6	44,8	39,2
Professions intellectuelles	↓ - 1,8	25,2	23,4
Professions intermédiaires	↑ 1,3	25,1	26,4
Employés qualifiés	↓ - 1,9	40,2	38,3
Ouvriers qualifiés	↑ 4,7	35,1	39,8
Professions peu qualifiées	↑ 5,4	54,9	60,3

RU	2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	↓ - 3,3	52,9	49,6
Professions intellectuelles	↓ - 6,7	31,1	24,4
Professions intermédiaires	↑ 2,0	25,3	27,3
Employés qualifiés	↓ - 2,4	42,0	39,6
Ouvriers qualifiés	↑ 0,3	45,8	46,1
Professions peu qualifiées	↑ 0,6	60,5	61,1

Conclusion

La polarisation de l'emploi indique une distorsion de la structure de l'emploi où, conjointement, la part des emplois situés aux deux extrémités de l'échelle des qualifications augmente à la défaveur de la part des emplois situés au milieu de la distribution des qualifications (employés et ouvriers qualifiés). A partir d'une analyse de l'évolution de la part de groupes et sous-groupes socio-économiques européens dans l'emploi salarié total, nous avons mis en évidence qu'il n'y avait aucune trace d'un phénomène massif de polarisation dans l'ensemble de l'Europe, mais l'emploi peu qualifié ne baisse pas non plus, ni en Espagne, ni en France sur la période. La situation française se distingue par ailleurs par une chute vertigineuse des employés qualifiés (personnel soignant et employés de bureau). Sa singularité se manifeste aussi par une expansion des ouvriers qualifiés qui participe d'une recomposition de la catégorie ouvrière. Cette recomposition de la catégorie ouvrière ouvre des perspectives structurelles nouvelles de mobilité ascendante vers l'emploi ouvrier qualifié depuis l'emploi ouvrier peu qualifié.

La prise en compte des conditions d'emploi dans une vision pluridimensionnelle aide sans aucun doute à éclairer d'un autre œil les tensions vécues par des salariés en emploi peu qualifié. Les dimensions institutionnelles propres à chaque pays apparaissent comme un facteur déterminant des conditions d'emploi offertes à ces derniers. Mais la nature des spécificités sociétales et des institutions de régulation du marché du travail ne crée pas de réelle différence : les résultats tendent à valider l'hypothèse que les salariés en emploi peu qualifié sont soumis à de plus mauvaises conditions de travail en 2019 que les autres catégories de salariés.

La question du devenir des personnes qui occupent à un moment de leur vie professionnelle un emploi non qualifié et de leurs perspectives professionnelles est importante. La mobilité progressive vers des emplois plus qualifiés au départ de l'emploi peu qualifié passe par un poste d'ouvrier ou d'emploi qualifié. Cette montée en qualification n'est pas un processus inéluctable. Celui-ci a même tendance à se raréfier. La situation française n'échappe pas à ce constat. Cela étant, elle ouvre – structurellement – des opportunités accrues sur la période pour l'accès aux emplois d'ouvriers qualifiés depuis l'emploi peu qualifié. Mais c'est aux prix d'une plus grande précarité qui atteint désormais le même niveau que celui des emplois peu qualifiés. Les nouveaux emplois d'ouvriers semblent participer d'une intensification et de précarisation de la catégorie des ouvriers qualifiés. Parallèlement, en Espagne et en Allemagne, si des possibilités de mobilités accrues se dessinent structurellement vers les emplois d'employés qualifiés, c'est au prix d'un développement du temps partiel de cette catégorie. Ainsi le développement de voies de mobilités vers des emplois d'employés ou d'ouvriers qualifiés s'accompagne d'une dégradation des conditions d'emploi qui y sont assorties. Ainsi, la qualité de certains emplois faiblement ou moyennement qualifiés est source de préoccupations croissantes.

La dégradation des conditions d'emploi des ouvriers qualifiés parallèlement à la hausse de leurs effectifs et à la baisse concomitante de celles des ouvriers dits non qualifiés pose à nouveaux frais la question de la « non-qualification » comme catégorie statistique. L'ouvrage de José Rose (2012) en fait une question – dont la récurrence et la permanence s'affirment au terme de ce travail. Si la question demeure, c'est que le phénomène de l'emploi non qualifié n'a pas disparu et que les propriétés de l'emploi réputé non qualifié semblent progressivement se déplacer vers la catégorie des ouvriers qualifiés.

Par ailleurs, l'hétérogénéité sectorielle des évolutions de l'emploi est le phénomène le plus marquant de la crise sanitaire que nous traversons. Il s'agira donc d'actualiser ces travaux pour apprécier la manière dont elle contribue à rebattre les cartes de la structure des qualifications.

Enfin, la segmentation du marché du travail ne se réduit pas à l'existence, même importante, de contrats temporaires par opposition à des contrats permanents. C'est parce que les contrats temporaires sont concentrés sur certaines catégories de salariés, en l'occurrence les salariés peu qualifiés, et que ces derniers cumulent des conditions d'emploi dégradées qui ne constituent que rarement une porte d'entrée vers des contrats plus pérennes qu'ils pèsent aujourd'hui sur le bon fonctionnement du marché du travail. (Lamanthe, 2013). Ce n'est donc qu'à partir d'une analyse de parcours fondée sur des données longitudinales qu'il pourra être possible d'éclairer cette question. Telle est l'ambition de la suite de ce travail en même. A partir de telles données longitudinales, il s'agira aussi de mettre au jour les facteurs de développement ou d'obstruction de capacité d'agir des salariés en emploi peu qualifié. C'est dans cette direction que nous avancerons à partir des données de l'enquête DEFIS.

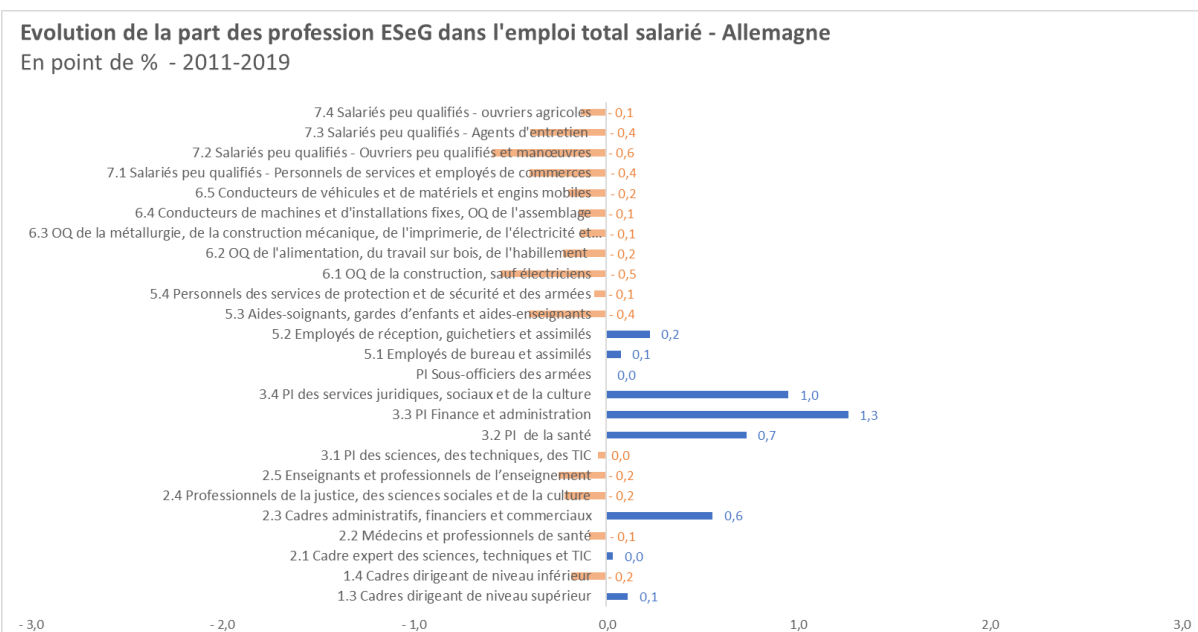
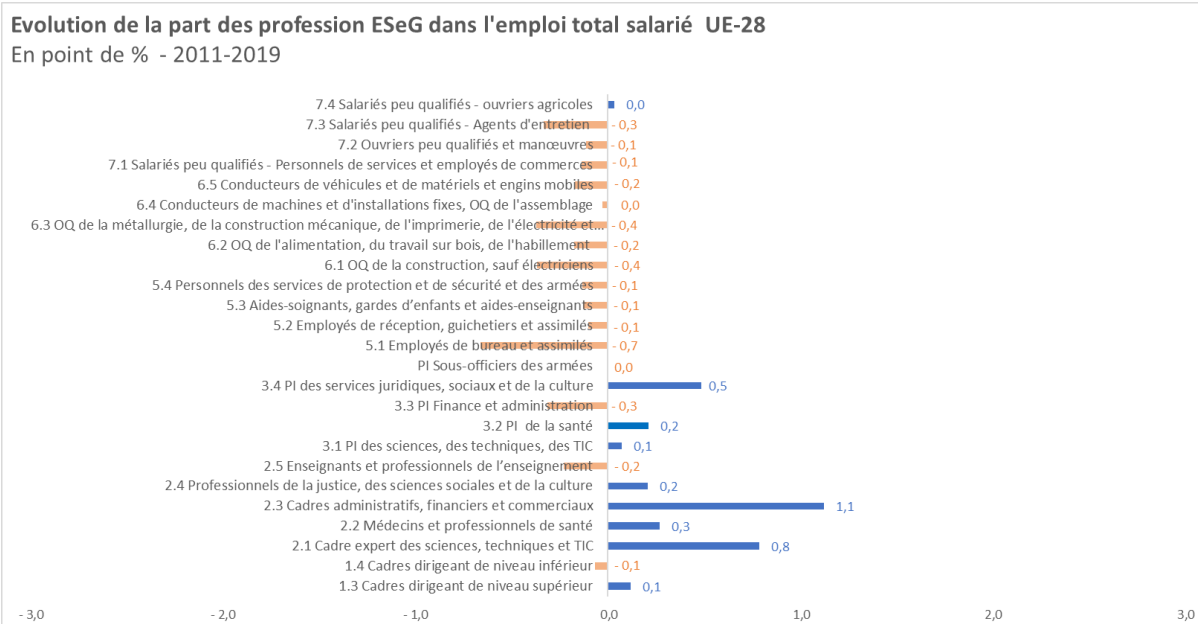
Bibliographie

- Alonzo P., Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Insee References*, p.265-272. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371963?sommaire=1372045>
- Amable, B. (2005), *Les cinq capitalismes : diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Seuil.
- Amossé T. (2019). *La nomenclature socioprofessionnelle, une rénovation en prise avec les attentessociales*. 2019, 4 p. hal-02485991
- Autor D-H et Dorn D. (2013), The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review*, août, p.
- Babet (2017), « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », *Dares Analyses*, Janvier, 16 pages. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-003.pdf>
- Benallah, S. & Domin, J. (2017). Réforme de l'hôpital. Quels enjeux en termes de travail et de santé des personnels ?. *La Revue de l'Ires*, 1(1-2), 155-183. <https://doi.org/10.3917/rdli.091.0155>
- Burnod G. et Chenu A. (2001), https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/86_1436.pdf
- Bouchet-Valat M, Jayet c. (2019), « La mesure des classes sociales par les nomenclatures : enjeux, problèmes et débats ». *Année Sociologique, Presses Universitaires de France*, 2019, Les classes sociales et leurs mesures, pp.311-331. 10.3917/anso.192.0311. hal-02309370 <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02309370/document>
- Brun-Schammé et Le Ru (2016), « Le temps partiel, une réserve d'emplois ? », La note d'Analyse, France Stratégie, 8 pages. <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2016-03-17-na-45-temps-partiel.pdf>
- Cohen D. (), <https://www.cepremap.fr/depot/opus/OPUS50.pdf>
- Coutrot Laurence, Kieffer Annick, Silberman Roxane, « Travail non qualifié et changement social », dans : Dominique Méda éd., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*. Paris, La Découverte, « Recherches », 2005, p. 95-119. URL : <https://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie->
- Chélini M-P. (2011), « L'évolution des catégories socioprofessionnelles en France et en Allemagne depuis le XIXe siècle : approche comparée », *Travail et entreprises en Europe du Nord-ouest (XVIIIe-XXe siècle) - L'évolution des catégories socioprofessionnelles en France et en Allemagne depuis le XIXe siècle approche comparée* - Presses universitaires du Septentrion, p. 119-138, URL : <https://books.openedition.org/septentrion/45482?lang=fr#tocfrom2n1>
- Crozier M. (1960), Quelques études récentes sur le monde des employés de bureau, *Sociologie du travail*, n°2, Avril-juin, pp. 175-182. URL : <https://doi.org/10.3406/sotra.1960.1344>
- Dalmasso R. (2014), « Les indicateurs de législation protectrice de l'emploi au crible de l'analyse juridique », *La revue de l'Ires*, n° 82, pp.37-61.
- Demazière, D. & Marchal, E. (2018). La fabrication du travail non qualifié: Analyser les obstacles à la valorisation. *Travail et emploi*, 3(3-4), 5-30. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.8583>
- De Verdalle L., Deauvieau J., Filhon A. (2017), « Les logiques ordinaires de catégorisation de l'espace socioprofessionnel. Une comparaison Allemagne, Espagne, France » », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 219, p. 116-141 <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2017-4-page-116.htm>
- Dubost C-L., Tranchant L., « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés contemporaines*, 2019/2 (N° 114), p. 59-88. URL : <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2019-2-page-59.htm>

- Estryin-Behar M. (2008), *Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP.
- Esping-Andersen, G. (1990) - *Les trois mondes de l'Etat-providence : Essai sur le capitalisme moderne*, Paris : Puf, coll. Le lien social.
- Filhon, A., Deauvieu, J., de Verdalle, L., Pélage, A., Poullaouec, T., Brousse, C., Mespoulet, M. & Sztandar-Sztanderska, K. (2013). « Un projet de nomenclature socioprofessionnelle européenne : une construction savante face aux variations nationales de représentation du monde social », *Sociologie*, 4(4), 373-393. <https://doi.org/10.3917/socio.044.0373>
- Ferrera (1996), « The Southern Model of Welfare in social Europe », *Journal of European Social Policy*, vol. 6, n° 1, 1996 ;
- Forment V. Vidalenc J. (2020), « *Les ouvriers : des professions toujours largement masculines* », Insee Focus, n°1999, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4634325#titre-bloc-20>
- Fretel A. (2016), « Réformes du marché du travail : que disent les exemples étrangers ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 155, pp. 3-25.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion » des jeunes » *Economie et Statistiques*, pp. 129-143.
- Hall, P. ; et Soskice, D. (2001), *Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford : Oxford University Press.
- Hall, P. & Soskice, D. (2002). *Les variétés du capitalisme* . Dans : Association recherche et régulation éd., *L'Année de la régulation n° 6 (2002-2003): Économie, institutions, pouvoirs* (pp. 47-124). Paris: Presses de Sciences Po.
- Goldthorpe John H. (1995), « Le 'noyau dur': fluidité sociale en Angleterre et en France dans les années 70 et 80., *Revue française de sociologie*, 36-1. Mobilité sociale. Histoire, outils d'analyse et connaissance de la société française. Etudes réunies et présentées par Mohamed Cherkaoui et Louis-André Vallet. pp. 61-79. https://www.persee.fr/docAsPDF/rfsoc_0035-2969_1995_num_36_1_4395.pdf
- Goos M., Manning A. (2003), *Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain*, Center for Economic Performance Discussion Papers DP0604, décembre
- Grais (1999), *Les nomenclatures sociales économiques utilisées dans la statistique officielle des états membres de l'union européenne*, https://ec.europa.eu/eurostat/cros/content/eseq-grais-report-1999-fr-resume_en
- Hugrée C., Pénissat E., Spire A. (2017), *Les classes sociales en Europe. Tableau des nouvelles inégalités sur le vieux continent*, Marseille, Agone, col. « L'ordre des choses », 2017, 264 p.
- Insee et Sares (2020), *Emploi, chômage, revenus du travail l'Édition 2020*
- Insee (2014), « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2014I.
- Insee (2016), « ESeG = European Socio economic Groups Nomenclature socio-économique européenne », Document de travail N°F1604, *Série des Documents de Travail de la Direction des Statistiques Démographiques et Sociales*, 124 pages. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2022135>
- Insee (2016), Insee Reference, https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/65234/1/IREF_emploi_2016.pdf
- Join-Lambert, O., Kahmann, M. & Lochard, Y. (2012). Enjeux et usages de la comparaison internationale dans les publications de l'IRES. *La Revue de l'Ires*, 2(2), 13-43. <https://doi.org/10.3917/rdli.073.0013>
- Kieffer A. (2008), « Les nomenclatures sociales en Allemagne : le modèle corporatif », *Master ETT*, ENS, Paris, 7 février 2008.

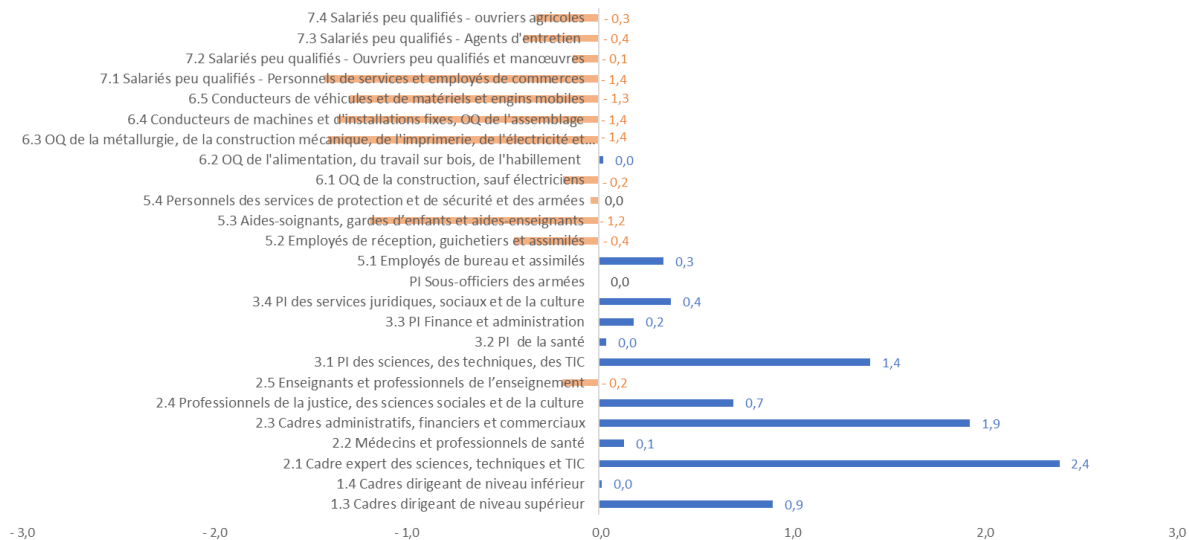
- Kieffer A (2009), « Le prototype proposé par le consortium Esec en 2006 : une classification basée sur les relations d'emploi », https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/11/DC_2009_RENCONTRE_prototype_esec.pdf
- Lamanthe A. (2013), « L'emploi peu qualifié à bas salaire : problématique nord-européennes », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol.8. n°2, pp. 9-34
- Manning, A. (2019). Polarization(s) in Labour Markets: Synthesis and Perspectives, *Travail et emploi*, 1(1), 13-24. <https://doi.org/>
- Mikol F., Tavan C. (2006), « La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés », *Données sociales – La société Française, édition 2006*, p. 351-359
- OCDE (2020), L'avenir du travail Perspectives de l'OCDE 2019, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c9ce96a8-fr/index.html?itemId=/content/component/c9ce96a8-fr>
- Penissat, É., Rowell, J. (2012). Note de recherche sur la fabrique de la nomenclature socio-économique européenne ESeC. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1(1-2), 126-135. <https://doi.org/10.3917/arss.191.0126>
- Reshef A. et Toubal F. (2019), *La Polarisation de l'emploi en France, Ce qui s'est aggravé depuis 2008*, Editions Rue d'Ulm, Collection du Cepremap, 90 p. <https://www.ceprenap.fr/depot/opus/OPUS50.pdf>
- Rose D., Harrison E., 2009, « Social Class in Europe. An introduction to the European Socio-economic Classification ». Routledge/ESA Studies in European Societies
- Sowels N. (2006), « L'évolution des dépenses publiques sociales au Royaume-Uni : quelques éléments comparatistes pour la définition d'un nouveau modèle social », *Observatoire de la société britannique*, pp.173-190 URL : <https://journals.openedition.org/osb/545>
- Tranchant L. (2020), « Les nouveaux emplois des ouvrières et ouvriers : des O.S. du tertiaire ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 164, CNAM-CEET, Octobre, 4 pages.
- Vendramin P. et Parent-Thirion A. (2019), « Redéfinir les conditions de travail en Europe », *Revue internationale de politique de développement* URL: <https://doi.org/10.4000/poldev.3134>
- Verdugo G. (2014), *The great compression of the French wage structure, 1969-2008. Labour Economics*, vol. 28, June, p. 131-144.
- Verdugo G., Allègre G. (2020), [Labour force participation and job polarization : Evidence from Europe during the Great Recession](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101444). *Labour Economics*, vol. 66, October.

Annexe 1 – Evolution de la part des professions dans l'emploi total salarié



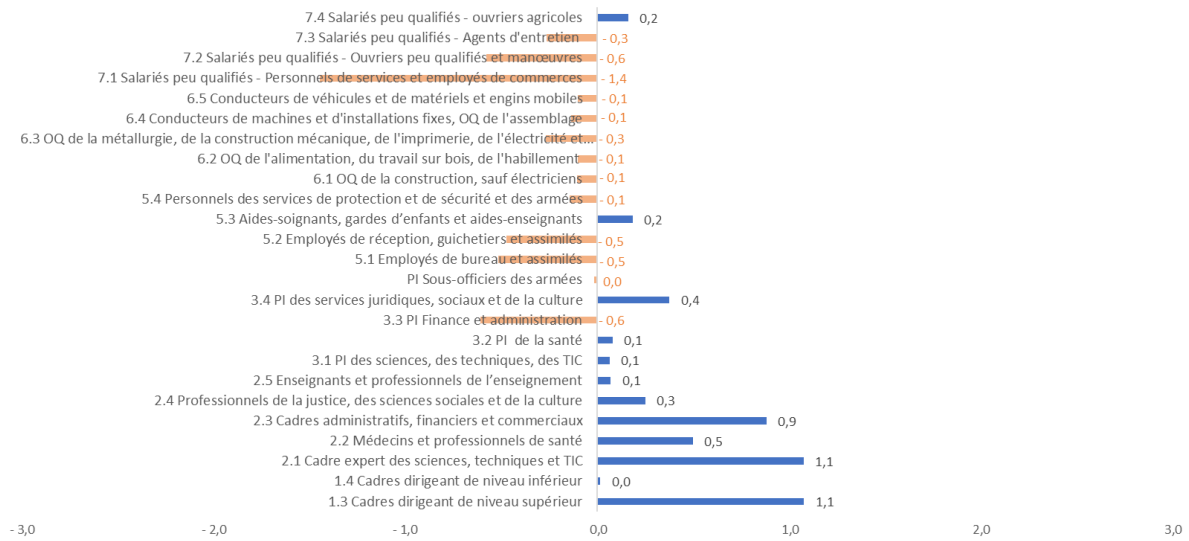
Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - Suède

En point de % - 2011-2019



Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - RU

En point de % - 2011-2019



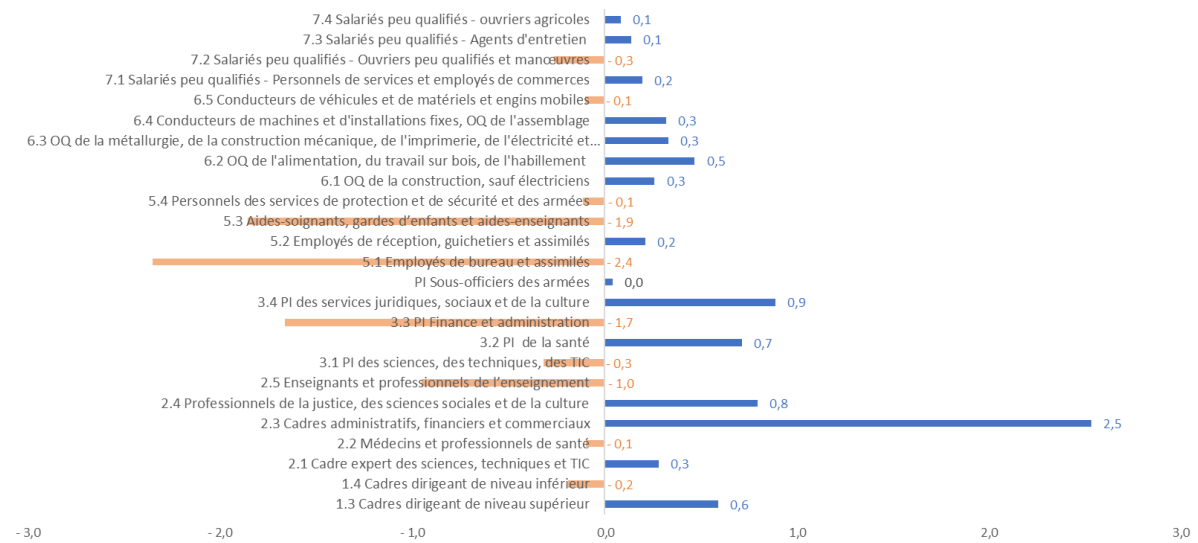
Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - Espagne

En point de % - 2011-2019

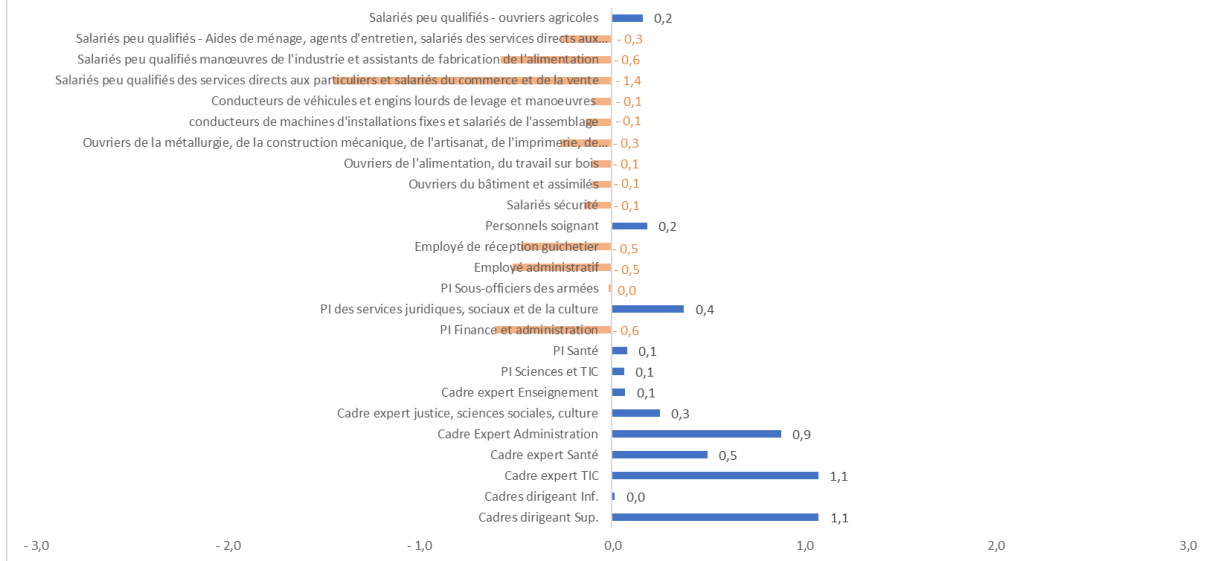


Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - France

En point de % - 2011-2019



Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - RU
 En point de % - 2011-2019



Annexe 2 – Evolution du ratio du nombre d'employés et ouvriers qualifiés par emploi peu qualifié

		2011	2019	Evolution 2011-2019	
UE-28	Ratio OQ/ONQ	2,903723321	2,770025761	↓ -	0,13
	Ratio EQ/ENQ	1,146869188	1,114116844	↓ -	0,03
	Ratio (OQ+EQ)/ (ONQ+ENQ)	1,684766646	1,628082692	↓ -	0,06
Allemagne	Ratio OQ/ONQ	2,970566303	3,125848214	↑	0,16
	Ratio EQ/ENQ	1,072511995	1,122058606	↑	0,05
	Ratio (OQ+EQ)/ (ONQ+ENQ)	1,653433577	1,709126818	↑	0,06
Espagne	Ratio OQ/ONQ	2,527469758	1,998740471	↓ -	0,53
	Ratio EQ/ENQ	0,925356143	0,950042611	↑	0,02
	Ratio (OQ+EQ)/ (ONQ+ENQ)	1,354847427	1,272142363	↓ -	0,08
France	Ratio OQ/ONQ	2,470588235	2,786059143	↑	0,32
	Ratio EQ/ENQ	1,336240566	1,032181953	↓ -	0,30
	Ratio (OQ+EQ)/ (ONQ+ENQ)	1,650914569	1,499929585	↓ -	0,15
Suède	Ratio OQ/ONQ	4,299311927	3,704994193	↓ -	0,59
	Ratio EQ/ENQ	1,684682713	1,871667846	↑	0,19
	Ratio (OQ+EQ)/ (ONQ+ENQ)	2,406873614	2,401274954	→ -	0,01
RU	Ratio OQ/ONQ	1,55061265	1,54176036	→ -	0,01
	Ratio EQ/ENQ	1,509164167	1,653670967	↑	0,14
	Ratio (OQ+EQ)/ (ONQ+ENQ)	1,523852368	1,611926587	↑	0,09

Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

Chapitre 1 : Evolutions de la structure et des conditions d'emploi entre 2011 et 2019 : Une comparaison de l'emploi salarié en France, Allemagne, Espagne, Suède et RU

J. Vero (Céreq)

C. Beduwé (TSM-Research)

D'Agostino (Céreq)

E. Melnik-Olive (Céreq)

Juin 2021

Diaporama de présentation



Convention ANR-18-CE26-0021-01

Evolution de la structure et des conditions d'emploi entre 2011 et 2019

Une comparaison de l'emploi salarié sur cinq pays à partir de la nomenclature ESeG : France, Allemagne, Espagne, Suède et Royaume-Uni

J. Vero, C. Beduwe,
A. d'Agostino, E. Melnik-Olive

En ligne, le 28 Juin 2021

Points de départ



➤ Pourquoi s'intéresser à l'évolution de la structure de l'emploi salarié ?

- Un appel à l'agir par les réformes du droit et des politiques du travail
- Cet appel à l'agir n'épargne pas les salariés dans les emplois peu qualifiés
- Il est frappé du sceau de l'évidence, mais la question des marges d'évolution professionnelle pour les salariés dans les EPQ est un sujet d'interrogation
- Comment l'évolution technologique, la mondialisation et les institutions du marché du travail affectent-elle la structure des qualifications?
- Quelles catégories professionnelles se contractent ? Quelles sont celles qui se développent ?
- Les transformations récentes ont-elles des effets inégaux sur les perspectives structurelles de mobilité progressive au départ de l'emploi peu qualifié ?
- Un diagnostic de polarisation qui ne fait pas consensus en Europe ni en France → nécessité de faire retour sur cette question (diagnostic, pas d'analyse des causes)

➤ Pourquoi s'intéresser à l'évolution des conditions d'emploi ?

- Les salariés occupant les emplois les moins qualifiés bénéficient-ils de conditions de travail relativement plus favorables en 2019 qu'en 2011 ? Rémunération (salaire, revenus) ?
- Conditions de travail, qualité de l'emploi (Temps partiel subi, etc.)
- Exposition aux contrats temporaires aux emplois à temps partiel et aux horaires de travail non standards



➤ Une perspective comparative

- Décentrer le regard pour mieux voir la singularité française : éclairer les « similitudes et les différences »
- 5 pays de l'Union: l'Allemagne, l'Espagne, la France, le Royaume-Uni et la Suède.
- Choix des pays : fondé sur une représentativité de la diversité des modèles d'Etat-providence (Esping-Andersen 1990) et du capitalisme (Hall et Soskice 2001; Amable 2005; Sowels 2006)

➤ Les données

- Enquête Européenne sur les forces de travail (EU-LFS 2011-2013)
- Base des métadonnées Eurostat

➤ Nomenclature

- Utiliser les données EU-LFS impose de rompre avec la classification de référence française : la nomenclature des PCS
- A l'échelle internationale : CITP (ou ISCO en anglais) élaborée par le BIT
- Des faiblesses de la CITP, naît l'ambition d'une nomenclature européenne au milieu des années 1990
- Une série de travaux rythmés par différentes étapes, une première nomenclature (ESeC) dans une tradition britannique → vives critiques
- Eurostat a chargé l'Insee de piloter un groupe de statisticiens pour proposer une nouvelle nomenclature (Amar et Méron 2014)

→ ESeG : European Socio-Economic Groups (Méron 2016)

ESeG, Classification socio-économique européenne

Groupes (niveau agrégé) et sousgroupes (niveau détaillé).

1. Cadres dirigeants : directeurs, cadres de direction et gérants

- 1.1 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre indépendant
- 1.2 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre indépendant
- 1.3 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre salarié
- 1.4 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre salarié

2. Professions intellectuelles et scientifiques

- 2.1 Spécialistes des sciences, des techniques, des technologies de l'information et des communications
- 2.2 Médecins et professionnels de la santé
- 2.3 Cadres administratifs, financiers et commerciaux
- 2.4 Professionnels de la justice, des sciences sociales et de la culture
- 2.5 Enseignants et professionnels de l'enseignement

3. Professions intermédiaires salariées

- 3.1 Professions intermédiaires des sciences, des TIC
- 3.2 Professions intermédiaires de la santé
- 3.3 Professions intermédiaires de finance, vente et administration
- 3.4 Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et de la culture
- 3.5 Sous-officiers des forces armées

4. Petits entrepreneurs (non-salariés)

- 4.1 Exploitants agricoles
- 4.2 Techniciens indépendants, travailleurs indépendants des secteurs du soutien administratif et des services directs aux particuliers, commerçants et assimilés
- 4.3 Conducteurs de véhicules indépendants, artisans et assimilés et travailleurs indépendants dans des professions élémentaires

5. Employés qualifiés

- 5.1 Employés de bureau (fonctions générales), employés des services comptables et financiers et autres employés de type administratif
- 5.2 Employés de réception, guichetiers et assimilés
- 5.3 Personnel soignant et assimilés (Aides soignants, gardes d'enfants et aides-enseignants)
- 5.4 Personnels des services de protection et de sécurité et des armées

6. Ouvriers qualifiés

- 6.1 Ouvriers qualifiés de la construction, sauf électriciens
- 6.2 Ouvriers qualifiés de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement
- 6.3 Ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'artisanat, de l'imprimerie, de l'électricité et de l'électronique
- 6.4 Conducteurs de machines et d'installations fixes, ouvriers qualifiés de l'assemblage
- 6.5 Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre

7. Professions salariées peu qualifiées

- 7.1 Employés des services et employés de commerces
- 7.2 Ouvriers peu qualifiés, manœuvres de l'industrie et assistants de fabrication de l'alimentation
- 7.3 Aides de ménage et agents d'entretien et salariés des services directs aux particuliers
- 7.4 Ouvriers agricoles





Groupes (niveau agrégé) et sousgroupes (niveau détaillé).

1. Cadres dirigeants : directeurs, cadres de direction et gérants

1.1 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre indépendant

1.2 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre indépendant

1.3 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau supérieur, à titre salarié

1.4 Fonctions de direction et d'encadrement de niveau inférieur, à titre salarié

2. Professions intellectuelles et scientifiques

2.1 Spécialistes des sciences, des techniques, des technologies de l'information et des communications

2.2 Médecins et professionnels de la santé

2.3 Cadres administratifs, financiers et commerciaux

2.4 Professionnels de la justice, des sciences sociales et de la culture

2.5 Enseignants et professionnels de l'enseignement

3. Professions intermédiaires salariées

3.1 Professions intermédiaires des sciences, des TIC

3.2 Professions intermédiaires de la santé

3.3 Professions intermédiaires de finance, vente et administration

3.4 Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et de la culture

3.5 Sous-officiers des forces armées

4. Petits entrepreneurs (non-salariés)

4.1 Exploitants agricoles

4.2 Techniciens indépendants, travailleurs indépendants des secteurs du soutien administratif et des services directs aux particuliers, commerçants et assimilés

4.3 Conducteurs de véhicules indépendants, artisans et assimilés et travailleurs indépendants dans des professions élémentaires

5. Employés qualifiés

5.1 Employés de bureau (fonctions générales), employés des services comptables et financiers et autres employés de type administratif

5.2 Employés de réception, guichetiers et assimilés

5.3 Personnel soignant et assimilés (Aides soignants, gardes d'enfants et aides-enseignants)

5.4 Personnels des services de protection et de sécurité et des armées

6. Ouvriers qualifiés

6.1 Ouvriers qualifiés de la construction, sauf électriciens

6.2 Ouvriers qualifiés de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement

6.3 Ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'artisanat, de l'imprimerie, de l'électricité et de l'électronique

6.4 Conducteurs de machines et d'installations fixes, ouvriers qualifiés de l'assemblage

6.5 Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre

7. Professions salariées peu qualifiées

7.1 Employés des services et employés de commerces

7.2 Ouvriers peu qualifiés, manœuvres de l'industrie et assistants de fabrication de l'alimentation

7.3 Aides de ménage et agents d'entretien et salariés des services directs aux particuliers

7.4 Ouvriers agricoles



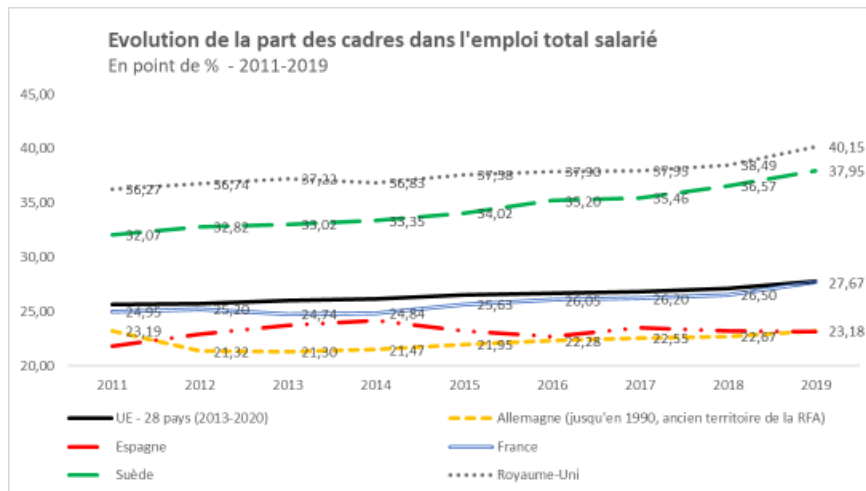
1. Evolution de la structure de l'emploi salarié entre 2011 et 2019

Evolution de la structure sociale de l'emploi salarié entre 2011 et 2019



La part des emplois au plus haut de l'échelle des qualifications poursuit sa hausse:

- Cette élévation vers le haut de la structure sociale s'observe aussi bien
 - en Suède et au RU où cette proportion était déjà élevée au milieu des années 1990 (Peugny, 2018) que
 - dans les Etats membres où elle était plus faible, notamment en France et dans une moindre mesure en Espagne (stable en Allemagne)

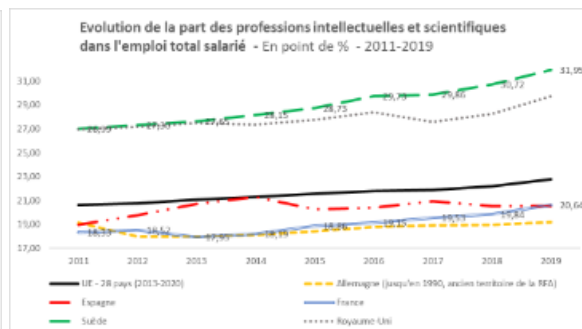
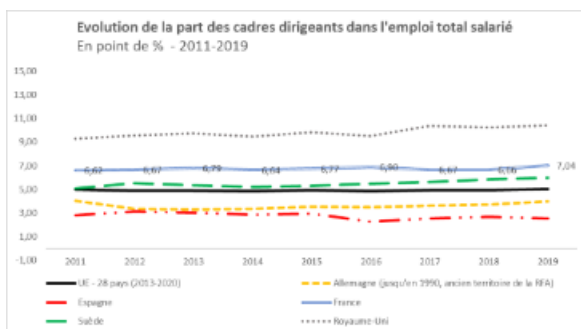


Evolution de la structure sociale de l'emploi salarié entre 2011 et 2019



La part des emplois au plus haut de l'échelle des qualifications poursuit sa hausse:

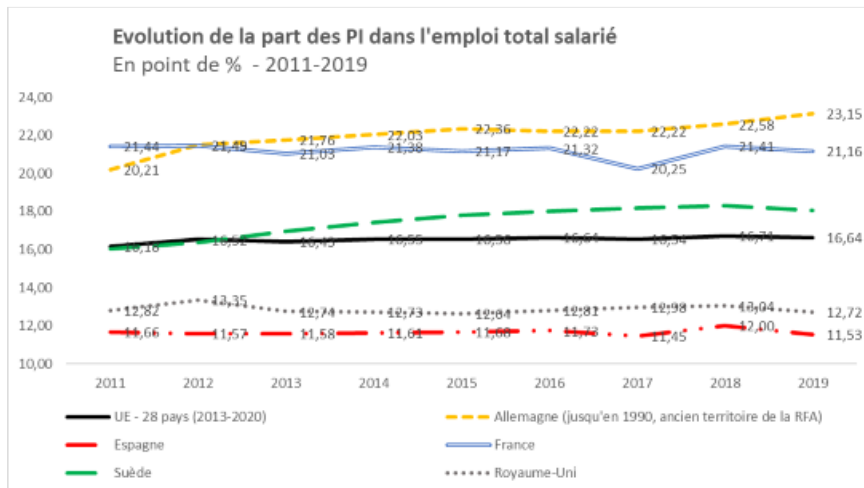
- Cette élévation vers le haut de la structure sociale tient davantage à la croissance des « professions intellectuelles et scientifiques » que des « cadres dirigeants ».





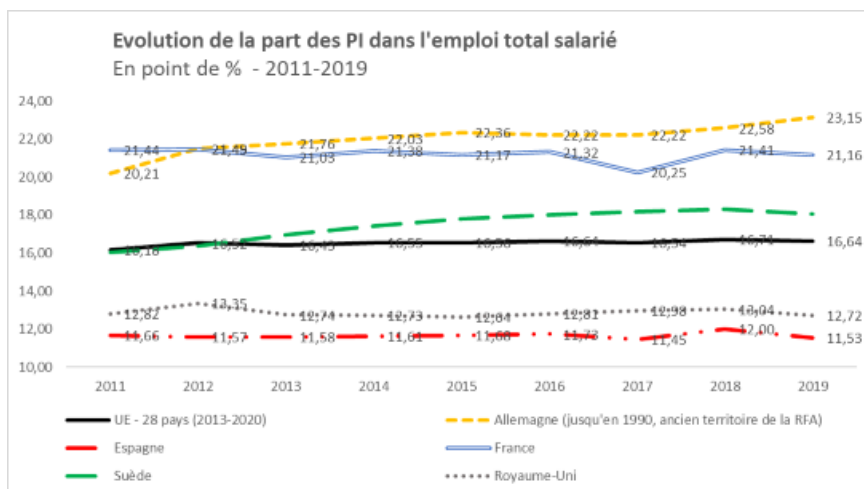
Les PI ont des niveaux relativement stables en Europe:

- Une légère augmentation (+0,5 points) en moyenne européenne
- Plus grande hausse en Allemagne (+2,9 points)



Les PI ont des niveaux relativement stables en Europe:

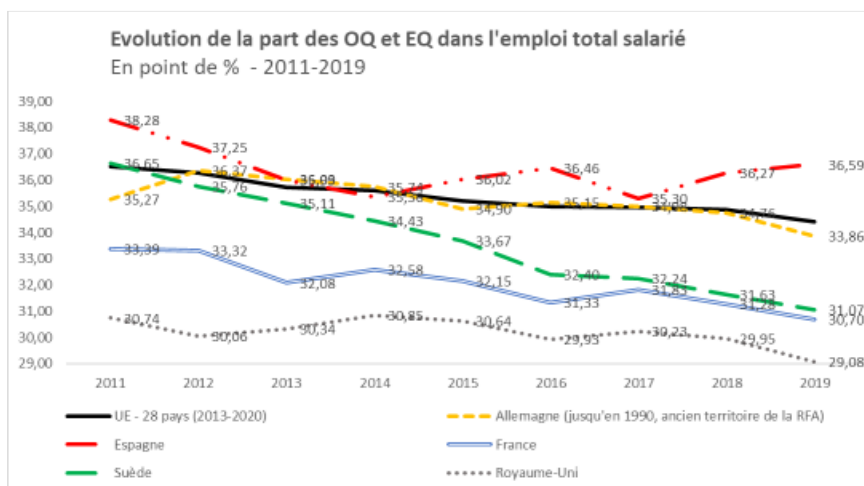
- Une légère augmentation (+0,5 points) en moyenne européenne
- Plus grande hausse en Allemagne (+2,9 points)





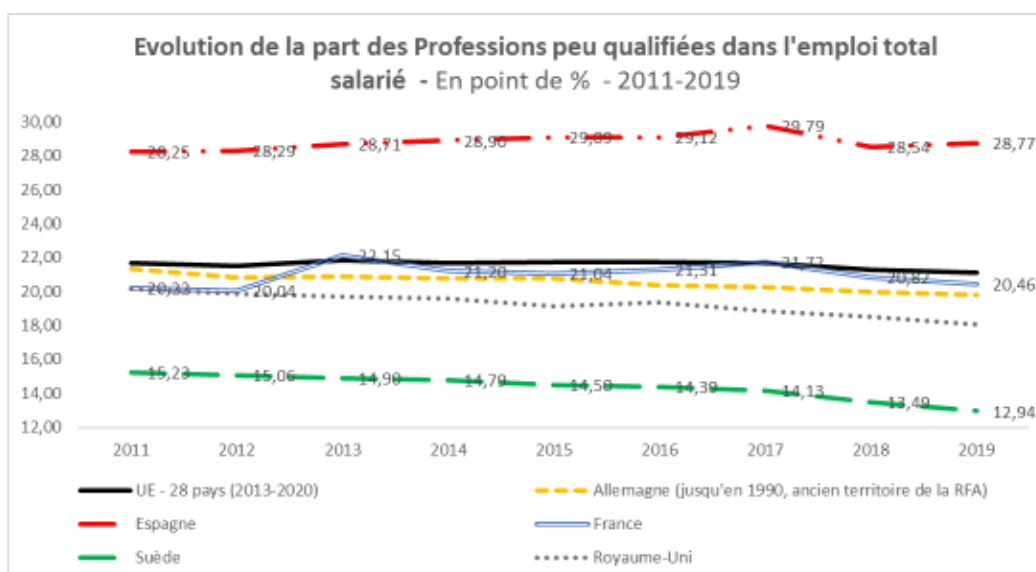
Une érosion des qualifications moyennes (ouvriers et employés confondus)

- Au cours de la période, les employés et ouvriers qualifiés confondus ont vu leur part dans l'emploi total salarié fondre d'un peu plus de 2 points de pourcentage en Europe.

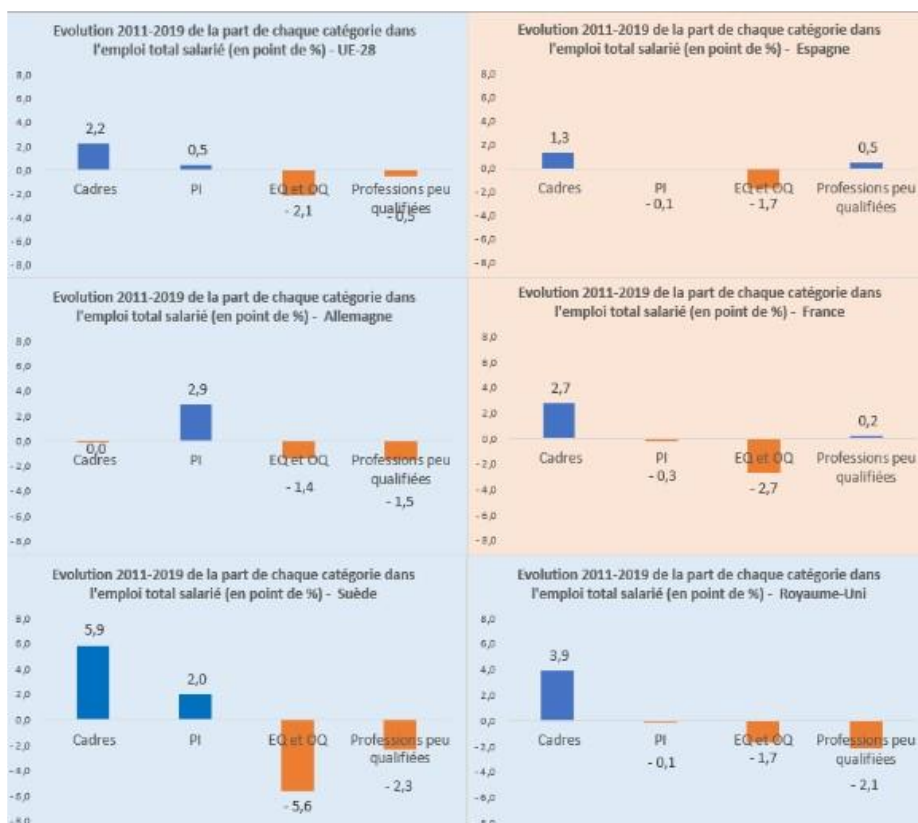


L'emploi peu qualifié recule partout sauf en Espagne et en France

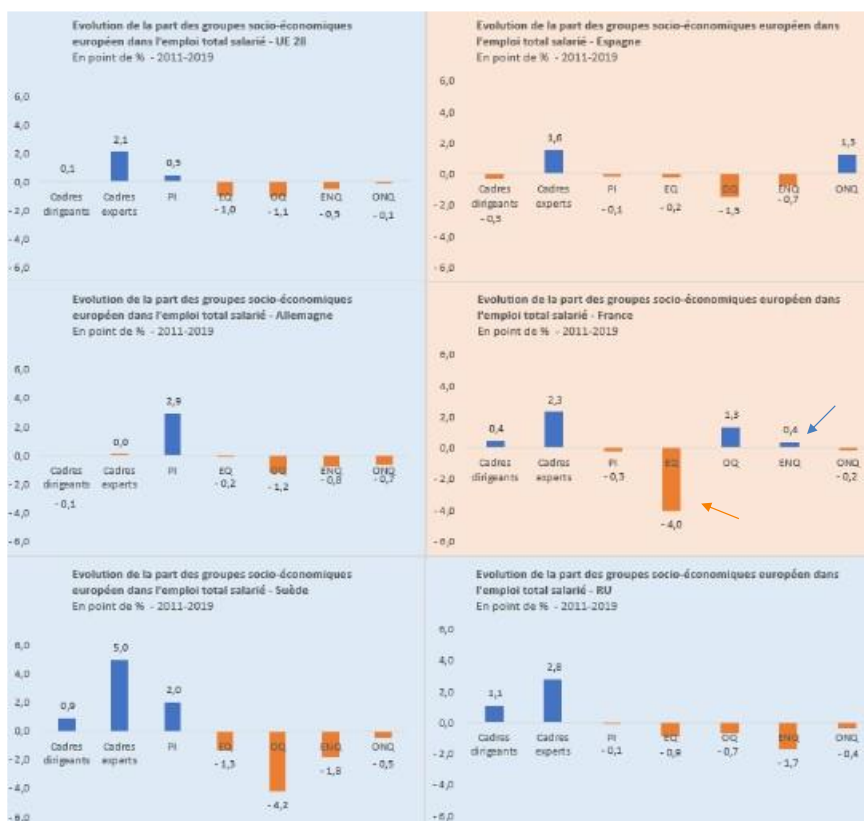
- La part des professions peu qualifiées a régressé au niveau européen sur la période 2011-2019, avec une baisse de l'ordre de 0.5 point en moyenne
- Nulle trace d'un phénomène massif de polarisation
- Mais la part des professions peu qualifiées **ne diminue ni en France ni en Espagne**. Elle augmente même sur la période, respectivement de 0.2 points et 0,5 points.



Deux types d'évolution de la structure sociale de l'emploi salarié entre 2011 et 2019



Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



→ Zoom sur les employés

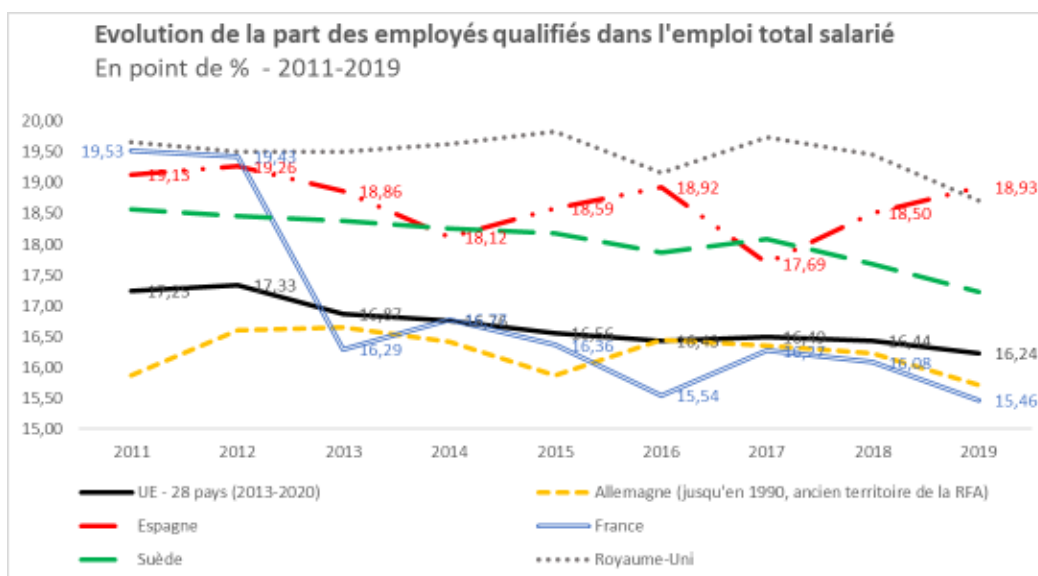
Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



L'exception française : la chute vertigineuse des employés qualifiés

Une baisse principalement due à celle des :

- 5.1 Employés de bureau et assimilés : -2.3 points de pourcentage
- 5.3 Aides-soignantes, gardes d'enfants et aides enseignants : -1,9 points



Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



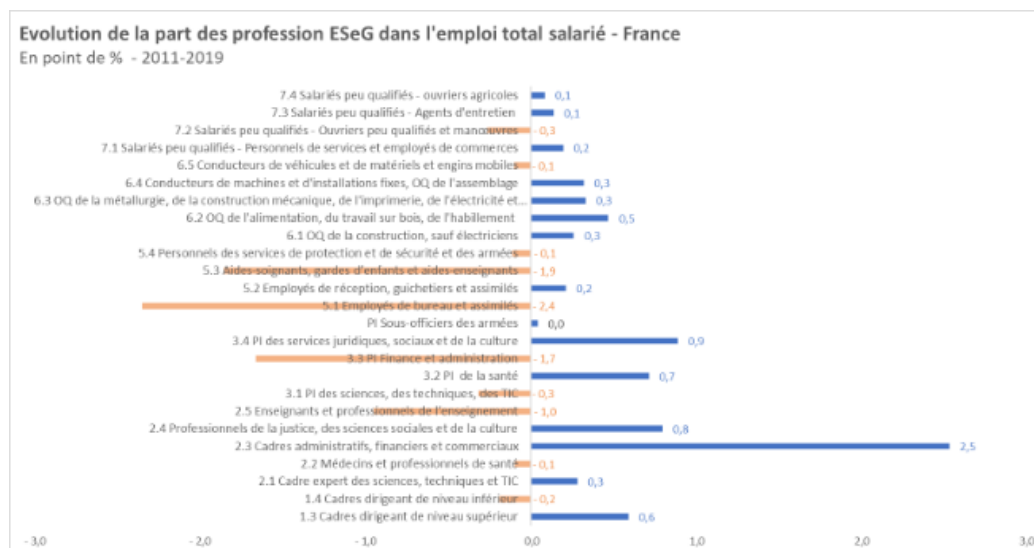
L'exception française: la chute vertigineuse des employés qualifiés et la hausse des employés peu qualifiés

Une **baisse** des EQ due à :

- 5.1 Employés de bureau et assimilés : -2.3 points de pourcentage
- 5.3 Aides-soignantes, gardes d'enfants et aides enseignants : -1,9 points

Une **hausse** des EPQ due à :

- 7.1 : Employés des services et employés de commerces : +0,1 points
- 7.3 : Aides de ménage, agents d'entretien, salariés services directs aux particuliers : +0,2 points

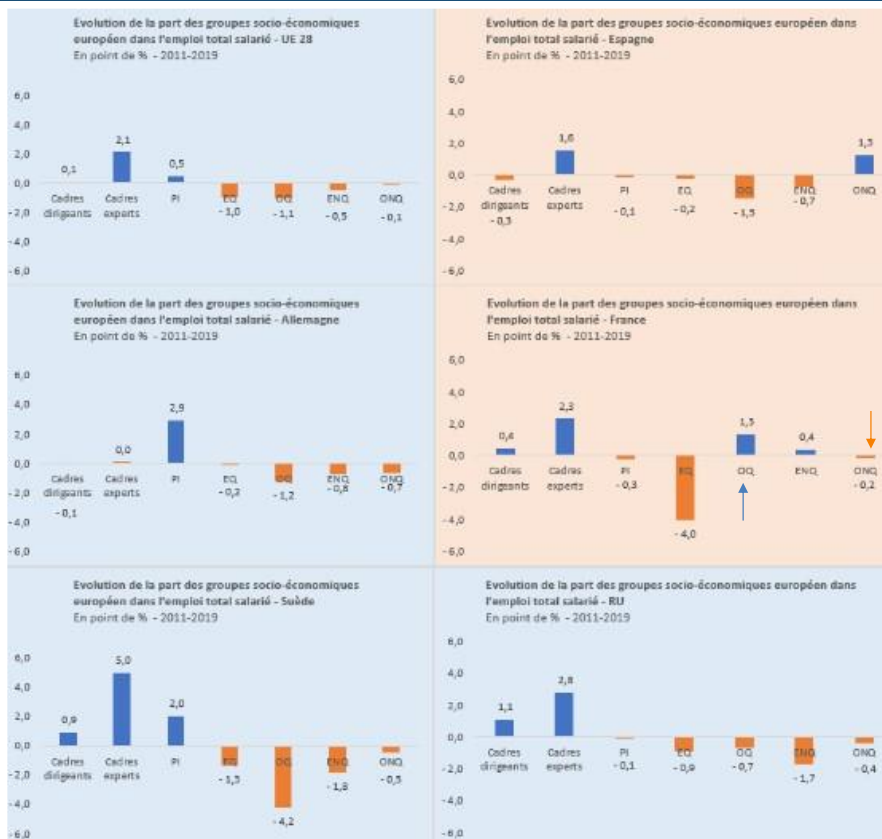




Pourquoi les EPQ ont crû en France ? (Goux et Maurin, 2019)

- EPQ: passage de 3 405 300 en 2011 à 3 644 900 en 2019
 - Hausse soutenue en France par des subventions publiques composées de baisses de cotisations sociales sur les bas salaires et de réductions d'impôts pour l'embauche d'emplois domestiques 5.3
 - La résistance des effectifs d'employés non qualifiés est due pour l'essentiel aux personnels de services directs aux particuliers, dont la part a augmenté dans l'emploi total. Ce sont précisément ces emplois, qui ont été ciblés par les aides publiques, et qui ont bénéficié des politiques d'allègement du coût du travail conduites dans le début des années 1990, notamment dans le secteur de la garde d'enfants ou dans celui de l'aide à domicile
 - Ils en concluent que la montée en charge des personnels des services directs aux particuliers dans l'emploi n'est pas tant l'effet de leur exposition au progrès technique → choix politique supporté par les institutions du marché du travail.

Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



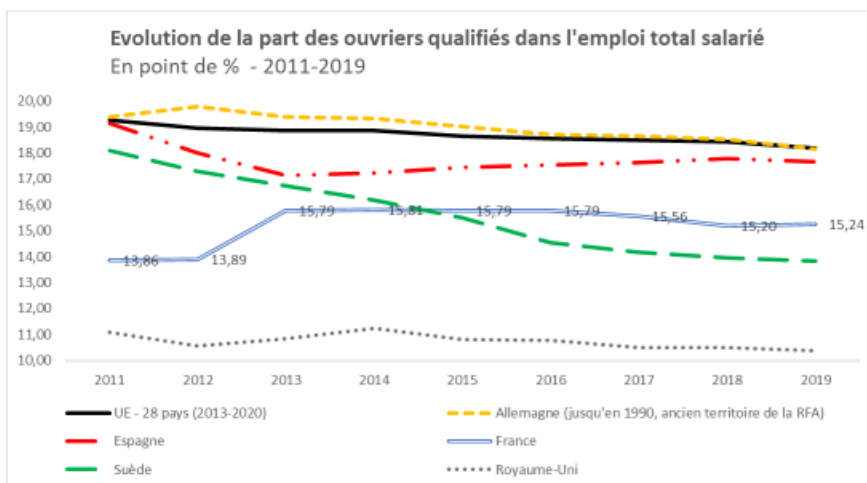
→ Zoom sur les ouvriers

Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



La hausse des « ouvriers qualifiés » : une autre singularité française

- Hausse des emplois d'ouvriers qualifiés sur la période 2011-2019. Elle est due à une augmentation relative des 4 catégories d'OQ distinguées dans EseG, à savoir :
 - 6.1 Ouvriers qualifiés de la construction, sauf électriciens: 0,3 point
 - 6.2 Ouvriers qualifiés de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement 0,5 point
 - 6.3 Ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'imprimerie, de l'électricité et de l'électronique: + 0,3 point
 - 6.4 Conducteurs de machines et d'installations fixes, OQ de l'assemblage: +0,3 point



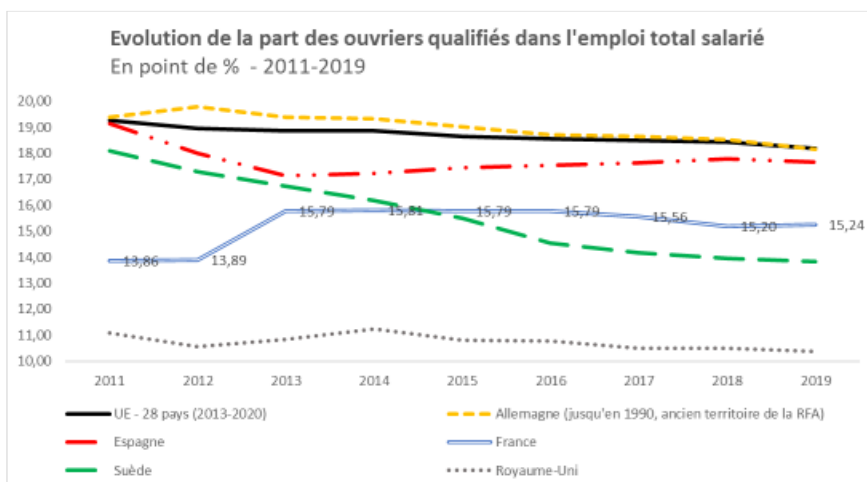
→ **Recomposition de la catégorie ouvrière**

Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



La hausse des « ouvriers qualifiés » : une autre singularité française

- Hausse des emplois d'ouvriers qualifiés sur la période 2011-2019. Elle est due à une augmentation relative des 4 catégories d'OQ distinguées dans EseG, à savoir :
 - 6.1 Ouvriers qualifiés de la construction, sauf électriciens: 0,3 point
 - 6.2 Ouvriers qualifiés de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement 0,5 point
 - 6.3 Ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'imprimerie, de l'électricité et de l'électronique: + 0,3 point
 - 6.4 Conducteurs de machines et d'installations fixes, OQ de l'assemblage: +0,3 point



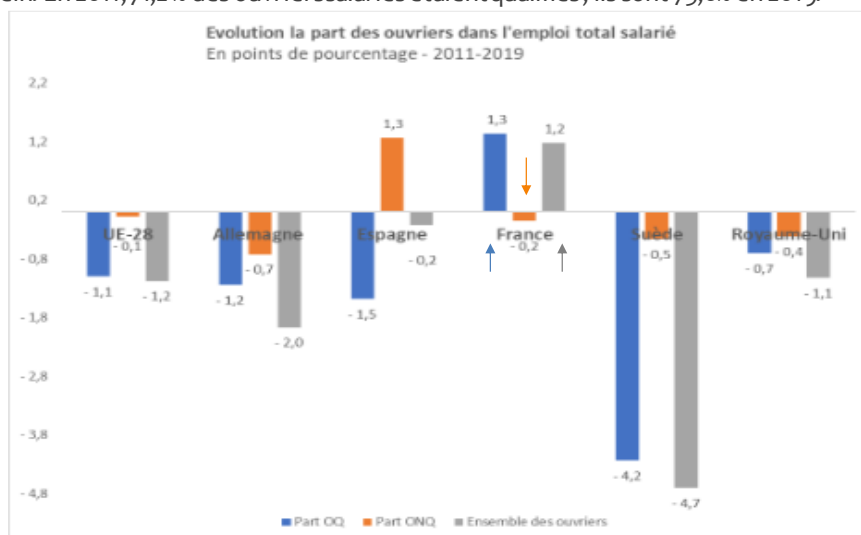
→ **Recomposition de la catégorie ouvrière**

Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



La hausse des « ouvriers qualifiés » et la « baisse des ouvriers peu qualifiés » ou la recomposition de la catégorie ouvrière

- Le monde ouvrier subit plus une recomposition sociale qu'une simple disparition, comme l'ont souligné d'autre avant nous (Goux et Maurin 2019; Tranchant, 2020)
- les emplois industriels les moins qualifiés ont reculé au profit des emplois qualifiés de type artisanal (Goux et Maurin 2019; Formentet Vidale, 2020).
- Cette recomposition des emplois d'ouvriers s'accompagne d'une **hausse de l'emploi qualifié** en leur sein. En 2011, 71,2 % des ouvriers salariés étaient qualifiés; ils sont 73,6% en 2019.



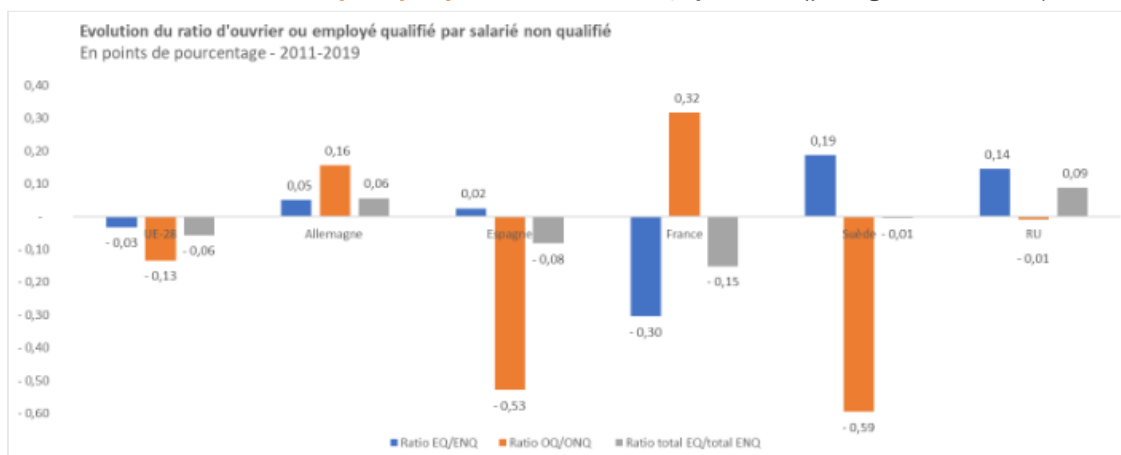
→ Quelles conséquences sont ces recompositions des catégories « ouvrière » et « employée » ?

Un zoom sur l'évolution des sous-groupes professionnels par pays



Conséquence des recompositions de l'emploi ouvrier et employé

- Structurellement, les possibilités de mobilité progressive au départ de l'emploi peu qualifié se raréfient
- En Europe, le ratio du nombre d'emplois qualifiés (OQ et EQ cumulés) par emploi peu qualifié a chuté de 2,90 emplois qualifiés pour 1 emploi peu qualifié en 2011 vs 2,77 emplois qualifiés pour 1 emploi peu qualifié en 2019 porté → 2 configurations
 - La France, l'Espagne et dans une moindre mesure la Suède constituent un 1er groupe de pays connaissant une évolution moins favorable des possibilités de passage vers l'emploi qualifié
 - L'Allemagne et le Royaume-Uni dans lesquels les voies de passage à partir de l'emploi peu qualifié vers l'emploi qualifié se sont globalement développées
- Mais en France le ratio OQ/ONQ est plus favorable en 2019 qu'en 2011 (passage de 2,47 à 2,78)





2. Evolution des conditions d'emploi des salariés entre 2011 et 2019

Evolution 2011-2019 des conditions d'emploi



Quelles que soient les spécificités nationales, emplois à temps partiel, temporaires et aux horaires atypiques : une situation plus fréquente pour les salariés en EPQ dans tous les pays

- Ils occupent plus souvent des emplois temporaires
- Une forte proportion de temps partiel
- Des horaires atypiques plus fréquents

Figure 17 – Part des contrats temporaires dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	3,1	10,8	10,7	13,7	13,9	20,7	13,6
Allemagne	3,5	12,1	11,4	13,6	12,2	12,9	12,0
Espagne	7,2	23,8	19,3	21,8	27,7	35,0	26,4
France	2,4	12,2	14,5	17,6	23,4	23,6	17,0
Suède	1,3	10,6	9,9	25,3	11,9	33,0	15,7
RU	1,4	4,2	3,4	5,1	3,4	7,0	4,4

Figure 18 – Part des temps partiel dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	6,1	16,2	17,8	25,7	5,7	35,9	19,7
Allemagne	7,8	23,7	27,3	34,7	8,7	49,0	27,9
Espagne	2,2	11,3	11,0	17,3	4,1	28,4	15,8
France	3,6	15,1	14,1	23,4	6,1	35,6	14,8
Suède	4,2	19,8	15,3	37,7	7,2	47,4	16,4
RU	8,3	17,1	19,2	32,2	6,5	48,5	23,8

Evolution 2011-2019 des conditions d'emploi



Emplois à temps partiel, temporaire et aux horaires atypiques : une situation plus fréquente pour les salariés en emploi peu qualifié dans tous les pays en 2019

- Ils occupent plus souvent des emplois temporaires
- Une forte proportion de temps partiel
- Des horaires atypiques plus fréquents

Figure 19 – Part des emplois aux horaires atypiques¹ dans l'emploi salarié par catégorie socio-économique en 2019 (en %)

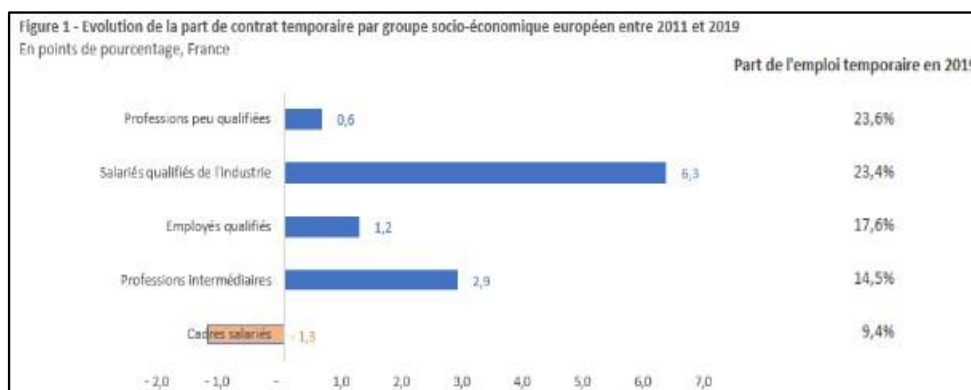
	Cadres dirigeants salariés	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaire	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs salariés occupés
UE-28	48,2	23,9	27,1	34,1	38,4	54,6	36,4
Allemagne	50,7	26,6	28,4	24,0	36,5	52,3	34,5
Espagne	39,2	23,4	26,4	38,3	39,8	60,3	40,5
France	44,1	26,3	24,7	32,5	35,1	49,8	34,3
Suède	33,0	14,3	16,7	48,9	28,9	50,6	28,5
RU	49,6	24,4	27,3	39,6	46,1	61,1	39,1

Comment les conditions d'emploi ont-elles évolué sur la période?

Evolution 2011-2019 des contrats temporaires

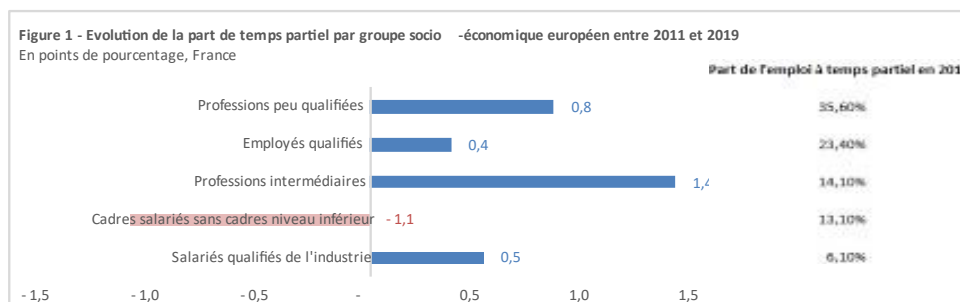


- **Contrats temporaires : Une hausse pour les salariés en EPQ** dans l'ensemble de l'Europe (EU-28) et notamment en France, en Suède et en Espagne
- **En France, l'expansion des OQ va de pair avec une hausse de leur précarité**
 - Recomposition de la catégorie ouvrière: des possibilités de promotion accrues pour les ouvriers français peu qualifiés vers la catégorie d'ouvrier qualifié, mais des contrats temporaires accrues
 - Forte croissance de l'emploi temporaire, i.e. à une augmentation de leur précarité qui atteint désormais le niveau de contrats temporaires des emplois peu qualifié





En France, en Suède et au RU, une hausse des contrats à temps partiels pour les salariés en EPQ en EU-28,



En Allemagne et en Espagne, une baisse des emplois à temps partiels pour les ENQ mais une forte hausse pour les EQ qui les rapproche des salariés peu qualifiés



Une hausse des horaires atypiques pour les salariés en EPQ en EU-28, en Espagne, en Suède et au RU pour les salariés en EPQ

- En France ils sont stables pour les salariés en EPQ alors qu'ils augmentent en Europe et dans la plupart des pays

France				EU-28			
	2019-2011	2011	2019		2019-2011	2011	2019
Cadres dirigeants salariés	3,5	40,7	44,1	Cadres salariés	- 1,8	50,0	48,2
Professions intellectuelles	- 5,8	32,1	26,3	Professions intellectuelles	- 3,9	27,8	23,9
Professions intermédiaires	- 1,6	25,3	24,7	Professions intermédiaires	- 1,1	28,2	27,1
Employés qualifiés	3,0	35,5	32,5	Employés qualifiés	- 1,0	35,1	34,1
Ouvriers qualifiés	3,6	38,7	35,1	Ouvriers qualifiés	0,1	38,3	38,4
Professions peu qualifiées	-	49,8	49,8	Professions peu qualifiées	1,4	53,2	54,6

Allemagne				Espagne			
	2019-2011	2011	2019		2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	- 10,3	61,0	50,7	Cadres salariés	- 5,6	44,8	39,2
Professions intellectuelles	- 5,8	32,4	26,6	Professions intellectuelles	- 1,8	25,2	23,4
Professions intermédiaires	- 6,1	34,5	28,4	Professions intermédiaires	1,3	25,1	26,4
Employés qualifiés	- 1,3	25,3	24,0	Employés qualifiés	- 1,9	40,2	38,3
Ouvriers qualifiés	3,3	39,8	36,5	Ouvriers qualifiés	4,7	35,1	39,8
Professions peu qualifiées	- 1,2	53,5	52,3	Professions peu qualifiées	5,4	54,9	60,3

Suède				RU			
	2019-2011	2011	2019		2019-2011	2011	2019
Cadres salariés	0,5	32,4	33,0	Cadres salariés	- 3,3	52,9	49,6
Professions intellectuelles	2,8	17,1	14,3	Professions intellectuelles	- 6,7	31,1	24,4
Professions intermédiaires	1,7	15,0	16,7	Professions intermédiaires	2,0	25,3	27,3
Employés qualifiés	- 3,5	52,4	48,9	Employés qualifiés	- 2,4	42,0	39,6
Ouvriers qualifiés	- 2,9	31,8	28,9	Ouvriers qualifiés	0,3	45,8	46,1
Professions peu qualifiées	2,6	48,0	50,6	Professions peu qualifiées	0,6	60,5	61,1

- Mais certaines professions peu qualifiées sont concernées par une part accrue des emplois aux horaires atypiques
 - Manœuvres de l'industrie
 - Ouvriers agricoles
 - Aides de ménage & agents d'entretiens



➤ **Evolution de la structure sociale et des conditions des emplois**

- Aucune trace d'un phénomène massif de polarisation dans l'ensemble de Europe, mais **l'emploi peu qualifié ne baisse pas non plus, ni en Espagne, ni en France sur la période**
- Les **SPQ sont les plus concernés par l'emploi temporaire, le temps partiel et les horaires atypiques en 2019** et les conditions d'emploi dans tous les pays et se sont **dégradées en France** du point de vue de **l'emploi temporaire et des temps partiels**
- La France se singularise par une chute vertigineuse des EQ concomitante à une hausse des EPQ qui **restreint structurellement les perspectives de mobilité** progressive ascendante de la catégorie EPQ → EQ et plus globalement de la catégorie (EPQ+OPQ) confondue → (EQ+OQ)
- Une recomposition de la catégorie ouvrière qui participe **structurellement de possibilités accrues de mobilité vers l'emploi d'OQ, au prix de conditions dégradées** dans les nouveaux emplois d'OQ : précarisation (part des CDD augmente)

➤ **Des questions qui demeurent et se renouvellent**

- L'emploi peu qualifié n'a pas disparu et tend même à augmenter légèrement: sa récurrence et sa permanence s'affirment au terme de ce travail
- La qualité des emplois peu qualifiés ou moyennement qualifiés est source de préoccupations croissantes
- Les propriétés de l'emploi réputé non qualifié semblent progressivement se déplacer vers la catégorie des ouvriers qualifiés
- Les évolutions à l'œuvre pose à nouveau la question de la non qualification, comme catégorie statistique et catégorie de l'action publique.

Les pistes



➤ **Approfondir l'analyse de ces premiers résultats**

- Finaliser les traitements statistiques et analyser plus finement ces résultats dans une perspective comparative
- Exploration plus précise de la situation Française à partir de l'enquête Emploi sur les 4 secteurs d'intérêt Logistique, Aide à domicile, Recyclage et agro-alimentaire
- Prolonger les travaux de C. Guitton et M. Molinari dans une perspective sectorielle: Guitton Christophe, Molinari-Perrier Mickaële (2021), Les normes de qualification sont-elles obsolètes? Céreq Bref, n° 409, Juin 2021, 4 p.

➤ **Actualiser au fil du projet : les effets de la crise**

- Actualiser ces travaux pour apprécier la manière dont la crise contribue à rebattre les cartes de la structure des qualifications, En Europe, en France et plus particulièrement dans les 4 secteurs d'intérêt: hétérogénéité sectorielle des évolutions de l'emploi est un phénomène marquant de la crise sanitaire

➤ **En parallèle, questionner l'évolution du droit et des politiques du travail, le rôle des branches, la dynamique des parcours et celle des entreprises pour avoir une vue la plus complète possible sur les facteurs qui développent ou limitent le pouvoir d'agir**

- DEFIS / Génération / Et leurs nouvelles enquêtes en partie produites par les circonstances inattendues de la crise sanitaire
 - Enquête Impact, réalisée auprès des salariés de DEFIS, dans le cadre du PIC
 - Enquête auprès de la Génération 2017 avec son module Covid, produite par le Céreq
 - Enquête Covid 2021 de la Génération 2010
- Enquêtes qualitatives du collectif Squap in qualitatif auprès des entreprises et des salariés
- Enquêtes qualitatives collectif Squap in qualitatif auprès des acteurs publics et des acteurs de branche

Merci

Contact :

squapir[at]cereq.fr

<https://squapinhypotheses.org>



Credits Photos : Arkema, Gilles Coulon, Patrick Tournaboef –Agence Tendence Floue

Chapitre 2 : Evolution de l'emploi non qualifié chez les jeunes en début de vie active : Premiers résultats à partir des enquêtes Génération 1998 à 2010

A. Robert (Céreq)

Juin 2021

Diaporama de présentation



Evolution de l'emploi non qualifié chez les jeunes en début de vie active

*Premiers résultats à partir des enquêtes
Génération 1998 à 2010*

A. Robert

En distanciel, 28 juin 2021



Sommaire

- Objectifs de l'étude
- Données mobilisées
- Evolution de l'emploi peu qualifié entre les Générations
- Evolution de la concurrence sur l'emploi non qualifié
- Evolution des parcours en début de carrière
- Conclusion



Evolution de l'emploi non qualifié dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes

Exemples de questions de recherche :

- Ce type d'emploi est-il toujours aussi fréquent qu'avant chez les jeunes en début de carrière ?
- Retrouve-t-on les mêmes évolutions qu'en population générale ?
- Les jeunes qui occupent ce type d'emploi sont-ils les mêmes qu'avant ?
- Le contexte économique moins favorable des dernières années implique-t-il plus de passage par un emploi non-qualifié ?
- La concurrence entre diplômés et non-diplômés s'est-elle accrue ?
- Les conditions de ces emplois ont-elles évoluées ?
- Etc.

Enquêtes et champ



L'enquête Génération

Dispositif d'enquêtes original qui permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « Génération ».

Suivi longitudinal mensuel des parcours d'emplois jusqu'à 7 années de vie active et comparaisons possibles entre les différentes Générations.

Ici, les données comparables de trois enquêtes Génération ont été mobilisées.

Champ de l'étude

Echantillon représentatif au niveau national des jeunes, tous niveaux de diplômes confondus, sortis pour la première fois de formation initiale respectivement en 1998, 2004 et 2010.

Informations sur le parcours scolaires et leur parcours professionnel mois par mois durant leurs trois ou sept premières années de vie active selon la base mobilisée.

Effectif base comparable 1998-2004-2010 à 3 ans : 117 500 enquêtés

Effectif base comparable 1998-2004-2010 à 7 ans : 35 500 enquêtés



Evolution de l'emploi après trois années de vie active

À trois ans, l'absence d'emploi augmente pour tous les niveaux de diplôme

Augmentation importante (18% à 32%) de la part de jeunes sans emploi après 3 ans

Part multipliée entre 1,65 et 1,85 selon le niveau de diplôme

	1998	2010
Non-diplômé	34	60
CAP-BEP-MC	21	38
Baccalauréat	19	35
BAC +2 à +4	11	19
BAC +5 et plus	7	12

L'absence d'emploi correspond surtout à du chômage (10% à 20%) mais aussi à des reprises d'études (5% à 9%) et de l'inactivité (4%).

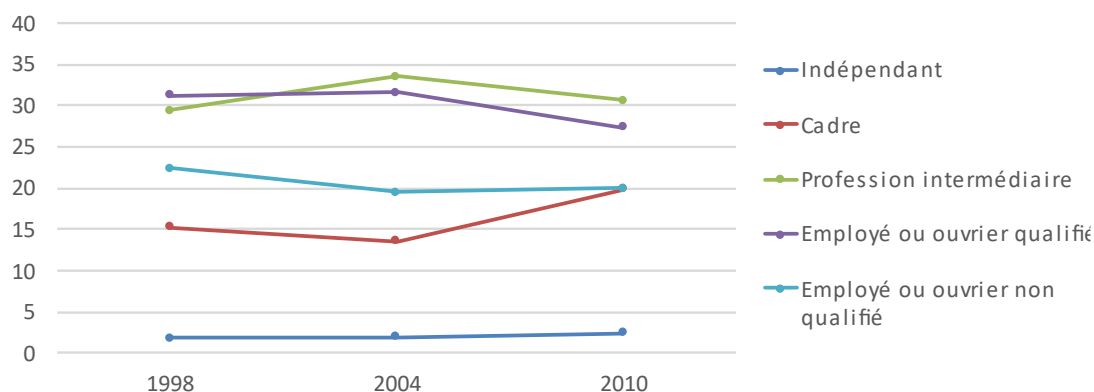
L'écart entre les générations se réduit au fil des années après la sortie de formation initiale. Après 7 années de vie active, 15% de non-emploi pour la Génération 1998 contre 19%.



Evolution de l'emploi après trois années de vie active

Parmi les jeunes en emploi :

- **Plus de cadres (5 points) et de prof. Int.** (2 points)
- **Moins d'ouvriers et employés** (-2 points non-qualifiés et -4 points qualifiés)





Situation après trois années de vie active parmi les jeunes en emploi

Baisse des ouvriers non qualifiés (13% à 7%)

Croissance des employés non qualifiés dans l'emploi à 3 ans (9% à 13%)

Baisse employés qualifiés (18% à 15%) et ouvriers qualifiés (13% à 12%)

Ratio qualifié/non qualifiés parmi les ouvriers et les employés

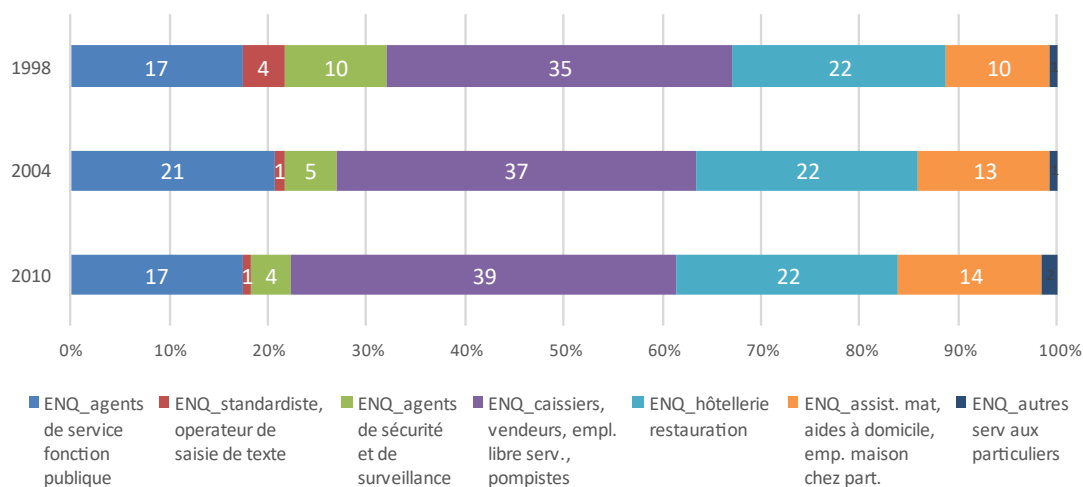
	Parmi ouvriers	Parmi employés
1998	50	67
2004	64	60
2010	62	55

- Augmentation des qualifications parmi les ouvriers puis légère baisse entre les générations 2004 et 2010
- Baisse continue de la part des employés qualifiés parmi les employés



Employés peu qualifiés à 3 ans évoluent vers plus d'employés de commerce, assistantes maternelles et aides à domicile

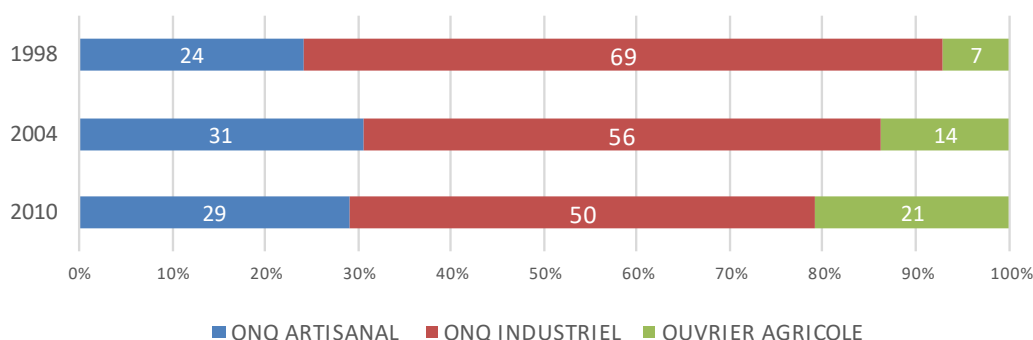
Evolution de chaque type d'emploi non qualifié parmi la catégorie des ENQ





La part des ouvriers agricoles et ouvriers artisanaux dans l'emploi ouvrier non qualifié des jeunes augmente et baisse des ONQ industriels

Evolution de chaque type d'emploi non qualifié parmi la catégorie des ONQ



Qui occupe quelle position sur le marché du travail selon le diplôme ?

		AGRI-CULTEUR	ARTISAN COMMER CHEF ENTR	CADRE	PROF INT	EMPLOYE QUALIFIE	OUVRIER QUALIFIE	EMPLOYE NON QUALIFIE	OUVRIER NON QUALIFIE	NON EMPLOI
Non-diplômé	1998	0	1	1	5	7	16	11	23	34
	2010	0	1	0	5	6	9	10	9	60
CAP-BEP-MC	1998	0	2	0	7	14	22	13	20	21
	2010	0	2	0	6	12	19	14	9	38
Baccalauréat	1998	1	1	2	22	20	13	10	11	19
	2010	0	2	2	17	16	10	12	5	35
BAC +2 à +4	1998	0	1	14	48	18	3	2	2	11
	2010	0	1	10	48	11	4	5	2	19
BAC +5 et plus	1998	0	0	73	14	4	0	0	0	7
	2010	0	1	64	18	3	1	2	0	12

- Non-diplômés et secondaire : stabilité de toutes les PCS sauf baisse des emplois d'ouvriers qualifiés et non-qualifiés au profit du non-emploi. Très légère baisse PI et employé qualifié pour secondaire.
- Baccalauréat : baisse de toutes les PCS (hors cadre et indépendants) et augmentation du non-emploi et un peu de la part d'employé non-qualifié.
- Bac +2 à +4 : Baisse des emplois de cadres et d'employés qualifiés et hausse du non-emploi et des employés non qualifiés.
- Bac +5 et plus : Baisse des cadres et hausse du non-emploi et des professions intermédiaires (et un peu ENQ).



Qui occupe quelle position sur le marché du travail selon le diplôme ?

Parmi les jeunes ayant un emploi :

- Part de jeunes occupant des emplois d'ouvriers non qualifiés diminue surtout pour les jeunes sortants de l'enseignement secondaire, alors qu'à l'inverse une part de plus en plus importante de jeunes à tous les niveaux de diplômes occupent des emplois d'ENQ
- Non-diplômés moins présents parmi les emplois non-qualifiés (54% de non-diplômés concernés pour la Génération 1998 et 48% à la Génération 2010, baisse uniquement dans la catégorie des ouvriers non qualifié car celle des employés non qualifiés augmente). Même résultat pour le niveau CAP (42% vs 37%).
- Un accès moins rapide et moins massif des diplômés du supérieur vers des emplois de cadres qui transitent plus souvent par les PI et l'emploi non qualifié et les emplois d'ouvriers qualifiés.

		AGRICULTEUR	ARTISAN COMMER CHEF ENTR.	CADRE	PROF. INTER.	EMPLOYE QUALIFIE	OUVRIER QUALIFIE	EMPLOYE NON QUALIFIE	OUVRIER NON QUALIFIE
BAC +2 à +4	1998	0	1	16	54	20	4	3	3
	2010	0	2	12	59	14	4	6	3
BAC +5 et plus	1998	0	0	80	15	4	0	0	0
	2010	0	1	73	20	3	1	2	1

Evolution des parcours en début de carrière



Evolution des parcours d'emploi (situations à 3 et 7 ans) : L'emploi non qualifié plus souvent un tremplin en début de carrière

Plus de situations de non-emploi à 3 ans à la Génération 2010 :

Pourcentage ligne	Non-emploi à emploi non qualifié	Non-emploi à emploi qualifié	Toujours sans emploi
1998	3	9	7
2004	4	12	8
2010	5	15	12

Autant de pertes d'emploi entre 3 et 7 ans : 10,5%

Part de personnes non concernées par l'emploi NQ est stable : 76% à 77%

Moins de personnes restent en emploi non qualifiés : 12% à 10%

Autant de passage d'emploi non-qualifié à qualifié : 6%

- Passage emploi NQ à employé ou ouvrier qualifié : 4% à 3%
- Passage emploi NQ à cadre ou PI : 2% à 3%

Autant de passage d'emploi qualifié à non-qualifié : 3 %



Rester en emploi non qualifié concerne de plus en plus des jeunes diplômés au fil des enquêtes

Diminution des non-diplômés au profit des autres catégories, notamment supérieur

Pct de ligne	Non-diplômé	CAP-BEP-MC	Baccalauréat	Supérieur
1998	31	29	31	8
2004	21	32	33	14
2010	19	33	34	14

En guise de conclusion



Résumé

Entre les Générations 1998 et 2010, on observe :

- Une augmentation du non-emploi
- Une hausse des qualifications (plus de cadre et PI, plus de qualifications chez les ouvriers et baisse pour les employés)
- Une baisse des ouvriers non-qualifiés et une hausse des employés non qualifiés
- Une recomposition de métiers de ces deux catégories
- Une concurrence plus marquée pour l'emploi non-qualifié
- Les peu diplômés sont plus souvent sans emploi à trois ans alors qu'avant ils occupaient des emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés
- Moins de personnes restent en emploi non-qualifié entre 3 et 7 ans, mais le niveau de diplômes des jeunes dans ce cas augmente entre les deux Générations .

Perspectives

Etudier l'évolution du nombre d'emplois non qualifiés occupés dans les sept années d'observation et les évolutions des conditions de ces emplois (durée, temps partiel, type de contrat, etc.) et les différences par niveau de diplôme.

Chapitre 3 : La non-qualification en début de vie active

V. di Paola (AMU, CNRS, LEST, CA CEREQ)

S. Moullet (AMU, CNRS, LEST, IRT, CA CEREQ)

Juin 2021

Document de travail

La non-qualification en début de vie active

VANESSA DI PAOLA (AMU, CNRS, LEST, CA CEREQ)

STEPHANIE MOULLET (AMU, CNRS, LEST, IRT, CA CEREQ)

Version provisoire – ne pas diffuser

Introduction

La non-qualification peut s'entendre du point de vue de l'emploi comme de celle des individus. On assiste depuis plusieurs décennies à une recrudescence des emplois non-qualifiés, ayant un statut dégradé, n'offrant que peu de perspectives professionnelles et payés au salaire minimum (Rose, 2012). En 2020, 18,8 %⁸ des emplois occupés sont dits non qualifiés. On sait que ces emplois non qualifiés recrutent massivement des jeunes (Chardon, 2001, Gadrey et al 2005), en particulier les débutant-es dont le niveau de formation ne cesse de s'accroître (Beduwé 2005). Ainsi, pour les jeunes en emploi en 2017, 37,7 % des 15 à 24 ans sont en emploi non qualifié contre seulement 18,8 % de l'ensemble des personnes en emploi (Beck et Vidalenc, 2018).

Du côté de la qualification des individus, le dispositif « Génération » du Céreq confirme enquête après enquête les différences dans les parcours d'insertion entre diplômé-es et non diplômé-es (Mazari et al., 2011). En 2010, un-e jeune sur six est sorti-e de l'enseignement secondaire sans diplôme. Trois ans après, leur taux d'emploi est de 40 % quand celui des diplômé-es du secondaire est de quinze points plus élevé. Le constat, depuis longtemps unanime, est que la qualification protège du chômage. Et, le diplôme reste le meilleur atout pour accéder à l'emploi. Mais en période de crise, les jeunes diplômé-es peuvent être conduit-es à se déclasser en se reportant sur des emplois de niveau de qualification moindre, au point d'évoquer la tyrannie du diplôme pour accéder à l'emploi (di Paola et al. 2018a). En conséquence, un contexte économique dégradé a un effet particulièrement délétère sur l'insertion des jeunes sans diplôme, pouvant les exclure de l'accès aux emplois, même non qualifiés.

Cet article s'inscrit dans la continuité de nos travaux sur les jeunes dépourvu-es de diplôme d'une part (di Paola et Moullet, 2018b) et celles et ceux « trop doté-es » d'autre part (di Paola et Moullet, 2018c, 2012). En effet, l'objet est ici d'éclairer, au fil des années, les effets de concurrence entre jeunes sans diplôme et celles et ceux diplômé-es de l'enseignement secondaire pour l'occupation des emplois réputés non qualifiés.

A travers une exploration de la littérature, le premier temps de cet article interroge la notion de qualification de l'emploi ou des personnes (Rose, 2004). Le deuxième temps décrit la manière dont la qualification est saisie (Burnod et Chenu, 2001 ; Chardon, 2001) et les données utilisées pour ce faire. Il donne à voir le niveau de qualification des jeunes occupant au début de leur parcours professionnel, les emplois non qualifiés. Dans un contexte conjoncturel particulièrement dégradé et avec la montée des diplômes qui s'est poursuivie, les emplois non qualifiés sont-ils accaparés par les jeunes qualifié-es, s'en trouvant ainsi en situation de déclassement et laissant les jeunes non qualifié-es sur le bas côté ?

Dans le troisième temps de l'analyse, nous cherchons à savoir ce que l'emploi non qualifié représente au cours des premières années de vie active mais aussi les alternatives à cet emploi. Pour les plus diplômé-es, l'emploi non qualifié est-il l'alternative majeure à l'emploi qualifié en période de pénurie

⁸ Selon l'Insee (Insee Première, mars 2021).

d'emploi ? La conséquence est-elle que pour les moins qualifié-es, le chômage devient l'alternative à l'emploi non qualifié ? Restent-elles ou-ils enfermés dans le chômage ou dans l'emploi non qualifié du marché secondaire lorsque ces jeunes peu ou pas qualifiés y ont accédé ? Ou bien l'expérience, venant compenser le déficit de capital humain initial, leur permet-elle aussi d'accéder à des emplois qualifiés ou non qualifiés mais stabilisés ? On compare ici la situation sur le marché du travail après trois ans et après sept années d'expérience des jeunes non qualifié-es, qualifié-es et non diplômé-es, à celle des diplômé-es de CAP-BEP et de baccalauréat. Répondre à ces interrogations suppose aussi de considérer la stabilité de l'emploi non qualifié saisi par la nature, pérenne ou non, du contrat de travail ainsi que d'autres caractéristiques majeures des emplois telles que le temps de travail et le salaire. C'est l'objet du quatrième temps de l'analyse.

Enfin, la dernière section s'intéresse aux déterminants individuels de l'occupation d'un emploi non qualifié et ses alternatives en début de vie active, déterminants parmi lesquels la qualification scolaire des individus et celle potentiellement via l'expérience sur le marché travail. A l'aide d'un premier modèle économétrique, on interroge les risques relatifs des jeunes, selon leur niveau de formation, d'être en emploi non qualifié, en emploi qualifié ou hors de l'emploi après trois ans et sept ans de vie active. L'absence de qualification ou la faible qualification des jeunes les conduit-elle à être relégué-es au chômage, alternative principale à l'emploi non qualifié qui serait pourtant leur destination « naturelle » ?

Enfin, dans quelle mesure la détention d'un emploi non qualifié au terme des sept premières années de vie active est-elle déterminée par le fait d'avoir connu préalablement, à 3 ans, un emploi de ce type, plutôt qu'un emploi qualifié ? Autrement dit, quels sont les facteurs explicatifs des probabilités d'emploi non qualifié après sept ans de vie active et en particulier quel est le rôle l'emploi non qualifié antérieur, toutes choses étant égales par ailleurs ? Les emplois non qualifiés sont-ils des emplois de passage ou ancrent-ils durablement certains jeunes dans la non-qualification ?

Revue de la littérature

Les travaux récents de littérature empirique sur l'emploi non qualifié traitent notamment de son évolution. Ainsi, au cours des dernières décennies, on observerait un affaissement des emplois moyennement qualifiés et dans le même temps, une montée symétrique des emplois les plus qualifiés et de ceux non qualifiés d'employé-es (les plus mal rémunérés, parmi lesquels les employé-es des services directs aux particuliers) (Ast, 2015). Pour autant, ce phénomène s'avère difficile à mesurer car dépendant des définitions et du champ de l'analyse (Jolly et Dherbécourt, 2020). Cela entraîne des débats sur l'existence de la polarisation ou non des emplois, tout autant que sur ses causes et ses effets (Goux et Maurin, 2020).

Au-delà du poids des emplois qualifiés ou non, d'autres travaux explorent les dimensions de ce qu'est la qualification (Rose, 2005 ; Gadrey et al., 2005). Car, parler de la qualification des emplois n'est pas dissociable de la qualification de celles et ceux qui les occupent. Ainsi, déjà en 1978, Goy propose de distinguer la qualification de l'emploi, de celle de l'individu, mais aussi la qualification salariale⁹. Cette

⁹ La qualification de l'emploi est définie comme « les savoir-faire et connaissances nécessaires pour un occuper cet emploi » ; celle de l'individu comme « la résultante des savoir-faire et connaissances acquis soit par la formation, soit par l'expérience professionnelle » ; enfin, la qualification salariale renvoie à « la qualification officiellement portée sur le bulletin de paie qui peut avoir des rapports plus ou moins étroits avec la qualification de l'emploi ou la qualification de l'individu selon l'état des rapports de forces entre employeurs et salariés principalement » (Goy, 1978, p. 122).

définition ternaire de la qualification par la suite s'est imposée, Burnod et Chenu (2001) parlant par exemple de « triangle de la qualification ».

Dans une visée opérationnelle, Rose (2005) propose de retenir la nature du contrat de travail et la durée de travail pour caractériser la qualification de l'emploi, le salaire pour la qualification salariale et enfin le diplôme (en avoir ou pas, niveau et spécialité) pour la qualification de l'individu. Ces trois dimensions (individuelle, salariale, de l'emploi) quand elles sont congruentes permettent aisément l'identification de la qualification. Les dernières décennies ont vu cette congruence se déliter. Gadrey et al. (2005) soulignent la discordance croissante entre les trois pôles du « triangle de la qualification ». Par exemple, il n'y a plus nécessairement appariement entre le niveau de qualification de l'emploi et de l'individu, en témoigne le phénomène de déclassement largement mis en évidence pour les jeunes et que di Paola et Moullet (2018) qualifient d'enraciné.

Dans un contexte de pénurie d'emploi, d'augmentation des niveaux de formation et d'afflux de diplômé·es, une telle montée du déclassement des diplômé·es sur des postes peu qualifiés a pour conséquence la persistance d'un chômage élevé pour les non diplômé·es (Goux et Maurin, 2020). Ainsi, dans cette concurrence pour l'emploi, le diplôme joue un rôle de filtre (Thurow, 1975). En effet, il est, en particulier en début de vie active, le critère de classement majeur dans la file d'attente des emplois. De ce fait, les jeunes titulaires d'un diplôme diminuent leur prétention professionnelle en même temps que les employeur·es choisissent les mieux placé·es dans la file d'attente. En conséquence, la qualification des individus est de moins en moins en adéquation avec la qualification des emplois. Dans un certain nombre de cas, les plus qualifié·es occupent des emplois peu, voire, non qualifiés, quand des moins qualifié·es sont relégué·es vers le chômage. Plus largement, parmi les jeunes, le niveau de diplôme opère un partage entre celles et ceux pour qui les emplois non qualifiés représentent des portes d'entrée sur des marchés internes - ce qu'on peut appeler des emplois de passage - et celles et ceux dont le niveau de formation est trop faible pour envisager un parcours ascendant (Amossé et al., 2011), l'emploi non qualifié étant alors un emploi d'ancrage. Minni (2005) met en évidence sur la période 1982-2002, à la fois une tendance à la hausse des diplômé·es parmi les nouvelles et nouveaux embauché·es dans les professions non qualifiées mais aussi que la phase d'insertion est celle au cours de laquelle la transition vers l'emploi qualifié est la plus fréquente. De plus, si une conjoncture dégradée accroît le poids de l'emploi non qualifié chez les débutant·es, la transition vers l'emploi qualifié est moins fréquente du fait des moindres possibilités de reclassement et de promotion. Il montre aussi, que sur cette période, la part de l'emploi non qualifié diminue avec l'ancienneté sur le marché du travail pour les jeunes diplômé·es mais aussi pour celles et ceux qui ne le sont pas, respectivement par reclassement et promotion. Dans le même sens, Béduvé (2005), à partir de l'analyse de trajectoires individuelles d'insertion, met en évidence des usages des emplois non qualifiés, qu'ils soient de passage ou d'ancrage, d'autant plus « valorisés » que les jeunes sont titulaires d'une qualification.

Enfin, Gadrey et al. (2005) montrent que si les emplois non qualifiés sont plus souvent occupés par des personnes moins diplômées que celles occupant des emplois qualifiés, il n'en reste pas moins que la part des personnes non diplômées y a fortement régressé. Au delà de la qualification des individus, les emplois non qualifiés par rapport à ceux qualifiés sont en moyenne davantage exercés par des jeunes, des femmes et des étrangers. Ils sont plus souvent concernés par une forme particulière d'emploi, en particulier le temps partiel, et plus souvent dans le secteur tertiaire (en lien avec le poids du service personnel et domestique, du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration). Un mouvement de recomposition de l'emploi non qualifié a opéré ces dernières décennies avec la forte tertiarisation des emplois : on assiste à une hausse des effectifs d'employé·es non qualifié·es en parallèle d'une réduction de ceux des ouvrières ou ouvriers non qualifié·es.

Colin & Ryk (2005) ont mis en évidence la non-correspondance entre les trois pôles de la non-qualification sur les données d'insertion issues de l'enquête Génération 1998. Par conséquent, on retient que la non-qualification ne se situe plus à l'intersection des trois dimensions. Ici, il ne s'agit pas de s'interroger sur la correspondance ou non de ces trois pôles mais plutôt de privilégier comme porte d'entrée de l'analyse la dimension emploi de la non-qualification.

Nous étudierons comment le contexte où la part des jeunes qualifié-es est supérieure aux possibilités d'absorption en emplois qualifiés, pousse à la mise en concurrence des jeunes selon leur qualification - saisie par le diplôme - pour occuper les emplois qualifiés au sens des PCS. Ainsi, les questions explorées sont pour certaines très classiques puisqu'il s'agit d'interroger les liens entre « jeunes non qualifié-es » et « emplois non qualifiés » et la concurrence pour les emplois non qualifiés entre ces jeunes et celles et ceux qualifié-es et diplômé-es. Grâce aux sept années d'observation en début de vie active de l'enquête Génération 2010 mobilisée, nous pouvons nous intéresser à l'évolution de cette concurrence au fil de l'accumulation d'expérience professionnelle, tout en regardant plus largement au sein des emplois qualifiés ou non, les autres attributs de l'emploi qui caractérisent les autres dimensions de la qualification, à savoir le salaire, mais aussi le contrat et le temps de travail.

Données et méthodes

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Génération 2010 du Céreq dont l'un des atouts pour étudier les emplois non-qualifiés est de disposer d'informations sur les trois pôles de la qualification, celui de l'emploi, de l'individu et du salaire.

Il s'agit de la sixième enquête d'un dispositif mis en place depuis 1998 visant à étudier l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif la même année, quel que soit leur niveau de formation. L'interrogation rétrospective de quelques 8 900 jeunes est représentative des 708 000 ayant quitté pour la première fois le système éducatif en 2010. L'enquête conduite en 2017 porte sur les sept premières années qui suivent leur sortie de formation initiale et recueille des informations sur leurs caractéristiques socio-démographiques, leurs parcours scolaires et leurs trajectoires sur le marché du travail.

Pour saisir le pôle emploi de qualification avec une visée opératoire de la définition, la non-qualification est appréhendée *via* l'occupation par les jeunes de positions basses dans les hiérarchies des emplois, identifiées par la nomenclature des PCS. Cette dernière, disponible sur quatre positions dans l'enquête, distingue le niveau de qualification pour les professions d'ouvrières ou ouvriers mais pas pour celles d'employé-es. Ici, la qualification des employé-es retenue est celle de Chardon (2001) qui la définit profession par profession (niveau de la PCS détaillée) à partir de la spécialité de formation des personnes en emploi¹⁰. Le travail porte ici sur la PCS 2003 alors que celui de Chardon est sur celle de 1982, on utilise donc la table de correspondance entre ces deux nomenclatures PCS (de 1982 à 2003).

La qualification des individus, quant à elle, renvoie à leur niveau de formation et à leur expérience. La première dimension est saisie habituellement par la qualification scolaire appréhendée par la nomenclature des niveaux de formation. L'expérience, quant à elle, est définie par le temps passé sur

¹⁰ « Les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées » (Chardon, 2001, p. 4).

le marché du travail, résumant par défaut tout ce qui a lieu dans l'exercice de l'activité professionnelle. En début de vie active, la qualification scolaire prime sur l'expérience même si celle-ci prend le pas au fur et à mesure que la date de fin d'études s'éloigne.

Plus précisément, la qualification scolaire est repérée par le plus haut niveau de diplôme. Si le fait de détenir un diplôme est synonyme de qualification, l'absence de certification ne vaut pas l'absence de qualification. On distingue ainsi, parmi les jeunes non diplômé-es, celles et ceux réputé-es non qualifié-es, de celles et ceux dit-es qualifié-es : sont considéré-es sortant sans qualification, les jeunes qui ont interrompu leur scolarité au collège ou avant l'année terminale du cycle de CAP-CEP ou de baccalauréat dans lequel elles et ils sont inscrit-es.

Le troisième volet de non-qualification est appréhendé au travers du salaire selon la proposition de Goy (1978), largement suivie depuis. L'information sur le salaire est disponible aux différentes dates d'enquête. Au regard de cette dimension, les emplois les moins rémunérés correspondent aux emplois les moins qualifiés.

Si les phénomènes de file d'attente pour l'emploi et le déclassement qui en découle peuvent conduire les jeunes diplômé-es à occuper des emplois non qualifiés, la mise en concurrence sur ces postes s'amenuise au fur et à mesure que la qualification des jeunes augmente. Aussi, jusqu'à quel niveau de diplôme, la concurrence est-elle statistiquement pertinente ? Au sein de la cohorte de débutant-es (cf. Tableau 1), dès le premier emploi, 85% des jeunes en emploi non qualifié ont au plus un baccalauréat (resp. 86 % après trois ans de vie active et 90 % après sept ans). Ainsi, l'emploi non qualifié ne recrutant que marginalement au-delà du baccalauréat, on choisit de limiter la population d'analyse à celle des jeunes non qualifié-es mis en concurrence avec les jeunes qualifié-es du secondaire.

Tableau 1. Emploi non qualifié et qualification des jeunes

Plus haut diplôme	Ensemble	1e emploi non qualifié	Emploi non qualifié en 2013	Emploi non qualifié en 2017
non diplômé-e non qualifié-e	8	11	10	13
non diplômé-e qualifié-e	9	17	12	15
cap-bep-mc	15	23	29	31
bac pro	14	15	18	18
bac techno	6	8	7	7
bac général	9	11	10	6
bts dut	11	7	7	6
bac+2/3 santé, social	4	0	0	0
licence pro	3	1	2	1
licence générale et bac+4	5	3	3	2
bac+5	10	1	2	1
grandes écoles, écoles de com - ing - do	6	0	0	0
Total	100	100	100	100
Effectifs	8882	1550	757	785

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : ensemble des jeunes et ensemble des jeunes en emploi.

Parmi l'ensemble des jeunes en emploi non qualifié, le poids de celles et ceux sans diplôme, qualifié-es ou non, croît entre la troisième et la septième année de vie active (passant de 22 % à 28 %) mais aussi pour les titulaires de CAP-BEP (de 29 à 31%). En revanche, les poids de l'ensemble des autres niveaux de formation sont stables, à l'exception de celui des Bac Généraux, seul niveau à régresser (passant de 10 % à 6 %). Les jeunes sans diplôme, celles et ceux avec un CAP-BEP ou un baccalauréat professionnel sont sur-représenté-es dans l'emploi non qualifié tout au long de la période observée, relativement à leur poids dans l'ensemble de la cohorte. Cette sur-représentation est la plus nette pour les titulaires de CAP-BEP, jusqu'à deux fois plus nombreux en emploi non qualifié que dans l'ensemble de la cohorte après sept ans de vie active.

D'un point de vue méthodologique, les statistiques descriptives permettent d'examiner les configurations de la non-qualification de l'emploi, salariale et des individus ainsi que leurs évolutions entre trois et sept ans de vie active. En particulier, ces évolutions seront mises en lumière grâce à des matrices de transition entre les situations sur le marché du travail à 3 et 7 ans, distinguant la qualification ou non de l'emploi, établies par niveau de qualification des individus.

Pour étudier le rôle de la qualification de l'individu dans l'occupation ou non d'emploi non qualifié, on conduit ensuite des analyses toutes choses égales par ailleurs. Parce que l'alternative à l'emploi non qualifié peut être pour certain-es l'emploi qualifié et pour d'autres le non emploi, des modèles logistiques multinomiaux identifient les facteurs explicatifs de ces alternatives (emploi non qualifié, emploi qualifié, chômage, inactivité ou formation et reprise d'études) en 2013 et 2017 et notamment le rôle de la (non-)qualification des jeunes.

L'emploi non qualifié en début de vie active peut s'avérer un emploi de passage pour certain-es, d'ancrage pour d'autres. Parmi l'ensemble des jeunes en emploi en 2017, quels sont les facteurs explicatifs de l'occupation d'un tel emploi non qualifié plutôt que qualifié tant du point de vue de la qualification initiale des individus que du parcours professionnel, notamment le fait d'avoir occupé un emploi non qualifié en 2013 ? Un modèle *probit* contrôlant du biais de sélection du fait d'être en emploi en 2017 permet d'étudier le rôle de l'emploi non qualifié initial quand la carrière avance.

L'emploi non qualifié dans les débuts de parcours professionnels

Dans un premier temps, on s'intéresse ici à ce que représente l'emploi non qualifié pour la cohorte de débutant-es au fil des années d'expérience, quelle que soit la qualification des individus qui les occupent.

A peine moins d'un quart des premiers emplois occupés par les sortant-es de la génération 2010 sont des emplois qui, à l'embauche, sont dits non qualifiés, parmi lesquels, 6 sur 10 correspondent à des employé-es non qualifié-es, confirmant le poids prépondérant des employé-es plutôt que des ouvrières ou ouvriers au sein de cette catégorie (cf. Tableau 2). Entre ce premier emploi à l'embauche et celui détenu en 2013 à la date d'interrogation, le poids de l'emploi non qualifié baisse fortement. En effet, à cette dernière date, 10 % de la cohorte est en emploi non qualifié, ce qui représente 15 % des jeunes en emploi. Parmi ces emplois, là encore, les 2/3 sont des employé-es non qualifié-es. En 2017, soit sept années passées depuis la fin des études, ces proportions sont quasi inchangées.

Cet horizon temporel des sept années donne à voir des mouvements qui semblent particulièrement importants entre l'embauche du premier emploi et celui occupé après trois ans de vie active. Pour autant, la situation à l'embauche du premier emploi est difficilement comparable avec celle occupée à trois ans du fait des dates variables d'entrée dans ces premiers emplois : pour certain-es très rapidement à la sortie du système éducatif, pour d'autres plus tardivement, voire après cette troisième année. Aussi, nous choisissons de focaliser l'analyse sur les situations occupées à des dates clairement identifiées et identiques pour toutes et tous, à savoir les deux dates d'interrogation en 2013 et 2017.

Entre ces deux dates, la stabilité du poids de l'emploi non qualifié ne signifie pas qu'il n'y a pas ou peu de mobilité mais seulement que les mouvements de main d'œuvre ne modifient guère ce poids global en quatre ans.

Tableau 2. Part de l'emploi non qualifié parmi l'ensemble de la Génération et parmi l'ensemble de la Génération en emploi

	1e Emploi	2013	2017
OENQ dans l'ensemble de la G	23	10	11
ONQ dans l'ensemble de la G	9	3	4
ENQ dans l'ensemble de la G	14	7	7
OENQ parmi les jeunes en emploi	23	15	14
ONQ parmi les jeunes en emploi	9	5	5
ENQ parmi les jeunes en emploi	14	10	9

Source : Génération 2010 à 7 ans. Données pondérées.

Champ : ensemble des jeunes / ensemble des jeunes en emploi.

Pour saisir les mouvements de main d'œuvre entre 2013 et 2017, l'entrée par niveau de qualification individuel devient pertinente : qui en termes de diplôme ou d'absence de diplôme et de qualification occupe ces emplois non qualifiés aux différents moments de la trajectoire professionnelle ? Quelles situations alternatives à ces types emplois occupent les jeunes selon leur niveau de qualification ?

Les emplois non qualifiés plutôt que quoi ?

Comme Colin et Ryk (2005) l'ont montré pour la génération 1998, les pôles de la non-qualification ne sont pas congruents. Ainsi, la non-qualification des emplois ne va pas de pair avec la non qualification des jeunes : des emplois non qualifiés sont détenus par des jeunes qualifié-es et des jeunes non qualifié-es occupent des emplois qualifiés. En outre, l'alternative à l'emploi non qualifié peut aussi être la situation de non-emploi. Ces alternatives varient sensiblement selon le niveau de qualification des individus, à la fois selon leur nature et leur ampleur.

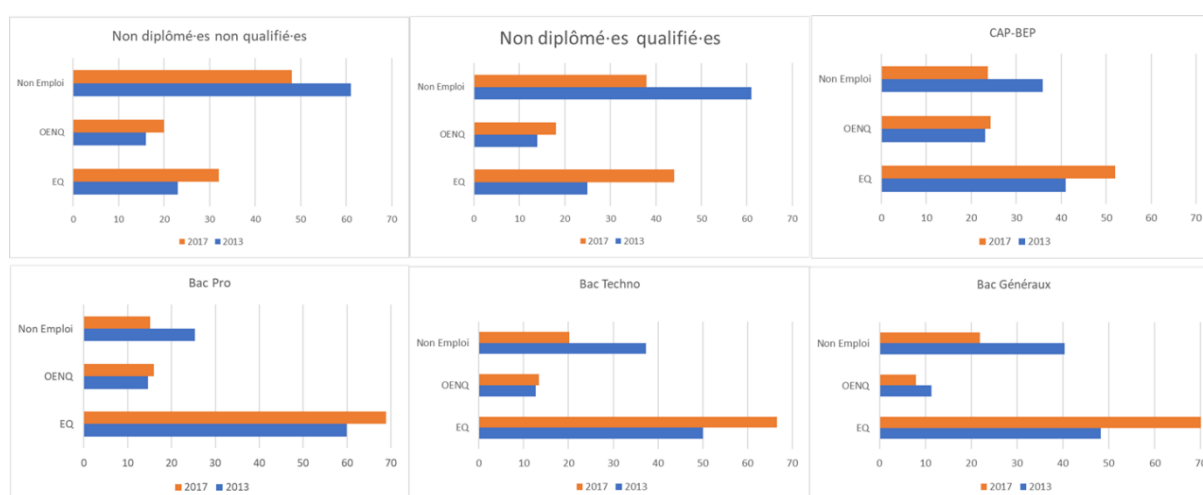
Ainsi, en 2013, le non-emploi est l'alternative principale pour les jeunes non diplômé-es qualifié-es ou non, alors que c'est l'emploi qualifié pour l'ensemble des titulaires d'un diplôme (cf. Graphiques 1).

Plus précisément, parmi les jeunes non diplômé-es non qualifié-es, l'emploi non qualifié constitue la situation la moins fréquente après trois ans de vie active à hauteur de 16 %, contre 23 % en emploi qualifié et plus de la moitié en non-emploi (61 %). La situation est proche pour les jeunes non diplômé-es qualifié-es (resp. 14 % en emploi non qualifié, 25 % en emploi qualifié et 61% en non-emploi). Ces jeunes non diplômé-es non qualifié-es subissent une forme d'éviction de l'emploi non qualifié en début de vie active par les titulaires de CAP-BEP (23 % sont en emplois non qualifiés en 2013) mais aussi de baccalauréat, qui les relèguent en non-emploi. Témoin de cette relégation, la composition de l'emploi

non qualifié en 2013 : on y retrouve 35 % de titulaires d'un baccalauréat et 29 % d'un CAP-BEP contre seulement 22 % de non diplômé-es qualifié-es ou non (cf. Tableau 1).

Après sept ans de vie active, c'est seulement pour les bacheliers et bacheliers généraux que le poids des emplois non qualifiés diminue (à hauteur de 30%) alors qu'il augmente significativement pour les non diplômé-es qualifié-es ou non (+ 29 % et 25 %). Les CAP-BEP continuent à être les plus nombreux en emploi non qualifié. L'alternative « non-emploi » à l'emploi non qualifié perd de son importance pour l'ensemble des jeunes, mais elle reste la situation dominante pour les non diplômé-es non qualifié-es (48 %). *A contrario*, pour les non diplômé-es qualifié-es, c'est l'emploi qualifié qui devient la situation la plus fréquente (+76 % de son poids entre les deux dates) même si son ampleur reste modeste (44 %) comparée à ce qu'elle est pour les bacheliers et bacheliers (autour de 70 %).

Graphiques 1. Évolution entre 2013 et 2017 des situations sur le marché du travail par niveau de qualification des jeunes



Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : ensemble des jeunes

L'emploi non qualifié : emploi de passage ou d'ancrage ? Éléments de statistiques descriptives

Il s'agit de regarder au plus près, à l'aide de matrices de transition, les mouvements depuis les différents états occupés en 2013 sur le marché du travail vers ceux dans lesquels les jeunes se trouvent quatre ans plus tard.

Entre 2013 et 2017, près de la moitié (48 %) des jeunes en emploi non qualifié au début de leur vie active reste dans cette situation, l'immobilité est la même que les jeunes soient employé-es ou ouvrières-ouvriers non qualifié-es initialement (cf. Tableau 3a). Pour autant, 33 % transitent vers un emploi qualifié. Ce mouvement ascendant est à relativiser car l'accès à l'emploi qualifié en 2017 est plus fréquent encore pour les jeunes initialement au chômage ou en formation-reprise d'études en 2013 (resp. 40 % et 55 %). Si les jeunes en emploi non qualifié en 2013 sont moins nombreux que les autres à transiter vers l'emploi qualifié (à l'exception des jeunes en inactivité), elles et ils sont en revanche plus

nombreuses et nombreux à transiter vers le chômage en 2017 que celles et ceux en en emploi qualifié initialement (13% vs 9%).

Au-delà des situations d'immobilité dans l'emploi non qualifié, ce dernier est aussi alimenté entre 2013 et 2017 par les sorties du chômage et de l'inactivité (18 % pour chacun des deux états).

En définitive, la nature non qualifiée de l'emploi persiste pour près de la moitié des jeunes occupant un emploi non qualifié après trois ans de vie active et autorise la montée en qualification pour un tiers. Les niveaux de qualification des individus déterminent, à n'en pas douter, cette immobilité ou mobilité ascendante.

Tableau 3a. Matrice de transition entre les situations en 2013 et 2017

2013/2017	Emploi Qualifié	Emploi Non Qualifié	Ouvrier Non Qualifié	Employé Non Qualifié	Chômage	Inactivité	Formation – Reprise d'études	Total
Emploi qualifié	80	4	2	6	9	3	2	100
Employé-e non qualifié	33	45	2	47	14	4	2	100
Ouvrier ouvrier-e non qualifié-e	31	7	44	51	12	5	1	100
Emploi non qualifié	33			48	13	4	2	100
Chômage	40	11	7	18	34	5	3	100
Inactivité	25	12	6	18	24	23	10	100
Formation -Reprise d'études	55	5	4	9	18	7	11	100
Ensemble en 2017	56	11	6	17	17	5	4	100

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.

Plus largement, les transitions sont-elles de même ampleur et de même nature selon les niveaux de qualification des jeunes ? On compare ces transitions pour les non diplômé-es non qualifié-es et qualifié-es, les titulaires de CAP-BEP et de baccalauréat (cf. Tableau 3b).

Parmi les jeunes en emploi non qualifié en 2013, le *statu quo* est la situation la plus fréquente pour les CAP-BEP : 59% restent dans cet état contre seulement 39% des non diplômé-es non qualifié-es, 45 % des non diplômé-es qualifiés et 40% des baccalauréats. En conséquence, les titulaires de CAP-BEP connaissent le moins la mobilité ascendante vers l'emploi qualifié (24% contre respectivement 35%, 30 % et 41 %).

Si les jeunes au chômage ou en inactivité en 2013 alimentent l'emploi non qualifié en 2017, c'est particulièrement vrai, là encore, pour les titulaires de CAP-BEP : 22 % depuis l'état de chômage et 36 % depuis la situation d'inactivité.

Pour les jeunes non diplômé·es, qualifié·es ou non, le chômage en 2013 est la situation la plus fréquente mais celles et ceux dépourvu·es de qualification connaissent le *statu quo* pour 51 % (vs 35 % pour les non diplômé·es qualifié·es) alors que 40 % des non diplômé·es qui sont qualifié·es connaissent une mobilité ascendante vers l'emploi qualifié (vs seulement 19 % des non diplômé·es non qualifié·es).

Les non diplômé·es non qualifié·es semblent donc davantage enfermé·es dans le chômage, plutôt que dans l'emploi non qualifié, que les autres.

Enfin, parmi les jeunes en emploi qualifié en 2013, le *statu quo* augmente avec le niveau de qualification des jeunes (de 61 % pour les non diplômé·es non qualifié·es à 83 % pour les baccalauréats).

Le déclassement de l'emploi qualifié vers l'emploi non qualifié est rare pour les diplômé·es (CAP-BEP et baccalauréat), il concerne 12 % (resp. 11 %) des jeunes non diplômé·es non qualifié·es (resp. qualifié·es).

Tableau 3b. Matrices de transition des non diplômé·es non qualifiés/non diplômé·es qualifié·es /CAP-BEP/ baccalauréat (professionnel, technologique et général)

2013/2017	Emploi Qualifié	EMNQ	Chômage	Inactivité	Formation – Reprise d'études	Total (effectifs non pondérés)
Emploi Qualifié	61/ 68 / 77 /83	12/11/6/5	23/16/12/6	3/3/3/3	1/2/2/2	100 (75/100/423/1082)
EMNQ	35/30/24/41	39/45/59/40	20/20/10/12	5/6/5/3	1/0/2/2	100 (48/59/239/265)
Chômage	19/40/39/50	17/17/22/16	51/35/33/25	5/6/5/5	8/2/1/3	100 (106/136/239/326)
Inactivité	12/15/27/40	18/7/36/11	35/39/11/12	29/21/22/20	5/18/4/16	100 (33/18/44/50)
Formation-Reprise d'études	35/42/37/66	24/9/17/4	10/27/36/14	4/9/7/7	26/14/3/9	100 (30/43/65/256)
Ensemble en 2017 (%)	32/44/49/68	20/18/25/12	34/27/19/12	8/6/5/4	6/4/2/4	100 (292/356/1033/1979)

Source : Génération 2010 à 7 ans

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.

A ce stade, l'immobilité plus grande des CAP-BEP en emploi non qualifié relativement aux jeunes de moindre niveau de qualification peut surprendre et invite à explorer les autres dimensions de la qualification de l'emploi et du salaire.

Comment se caractérisent les emplois non qualifiés ?

Le propos est ici d'examiner la nature et le temps de travail, le secteur d'emploi et le salaire des emplois qualifiés ou non au regard de la PCS et selon la qualification de celles et ceux qui les occupent.

En 2013, le poids du secteur privé est plus important au sein des emplois non qualifiés que parmi ceux qualifiés (81,3 % *versus* 73,6 % cf. Tableau 4a). La nature du contrat de travail et le temps de travail plus souvent partiel traduisent la plus grande précarité de ces emplois non qualifiés. Du point de vue de la qualification salariale, les emplois non qualifiés sont sans surprise moins rémunérateurs, avec une moyenne proche du SMIC. En 2017, la précarité est moins importante pour les deux types d'emploi, pour autant, les jeunes en emploi non qualifié sont toujours plus précaires et l'écart relatif augmente par rapport à celles et ceux en emploi qualifié : en 2013, 50 % des jeunes en emploi non qualifié ont un contrat à durée limitée contre 40 % pour les jeunes en emploi qualifié soit 1,25 fois plus ; en 2017, les premiers sont 35 % en contrat à durée limitée et les seconds 25 %, soit 1,4 fois plus (cf. Tableau 4b). Il en va de même pour le temps partiel, il est moins fréquent pour leurs deux types de qualification de l'emploi, et l'écart relatif entre ces deux types d'emploi s'est aussi accru : les jeunes en emplois non qualifiés étaient 1,9 fois plus souvent à temps partiel que celles et ceux en emplois qualifiés en 2013, elles et ils le sont 2,4 fois plus souvent en 2017. Les rémunérations pour les deux catégories d'emploi ont augmenté symétriquement, de sorte que l'écart entre ces emplois est stable.

Globalement, si les emplois non qualifiés semblent gagner en qualité, l'écart se creuse avec la qualité des emplois qualifiés.

En 2013, il semble que cette plus grande précarité tienne davantage de la moindre qualification des jeunes qu'à celle des emplois. En effet, les jeunes non diplômé-es, qualifié-es ou non, sont aussi faiblement en CDI ou fonctionnaires que l'emploi occupé soit qualifié ou non (cf. Tableau 4a). Alors que, les jeunes avec un diplôme sont plus de la moitié à détenir ce type de contrat pérenne, quelle que soit la qualification de l'emploi. Ainsi, les emplois non qualifiés détenus par les bacheliers, bachelières ou par les CAP-BEP semblent d'une meilleure qualité contractuelle.

Avec le temps passé sur le marché du travail, l'ensemble des jeunes sont plus fréquemment en CDI ou fonctionnaires, et d'autant plus que leur qualification s'accroît. Après sept ans de vie active, les écarts dans l'occupation d'un contrat pérenne sont significatifs selon que l'emploi est qualifié ou non. Si les emplois qualifiés sont plus souvent pérennes que les emplois non qualifiés pour les non diplômé-es non qualifié-es et les CAP-BEP, en revanche les jeunes non diplômé-es qualifié-es et diplômé-es de bac en emplois non qualifiés sont plus souvent en CDI et fonctionnaires que celles et ceux en emplois qualifiés. Tout se passe comme si pour ces niveaux de qualification, ces jeunes accédaient aux « bons » emplois non qualifiés du point de vue du contrat de travail.

Du point de vue du temps partiel, pour les diplômé-es (CAP-BEP ou baccalauréat), il y a très significativement plus de temps partiel en emploi non qualifié mais cette différence se réduit avec les temps, entre 2013 et 2017. En revanche, pour les non diplômé-es qualifié-es, elles et ils sont quasiment autant à temps partiel que l'emploi soit qualifié ou non. En 2017, le temps partiel s'est accru pour ces jeunes quand elles et ils sont en emploi non qualifié et par contre a diminué quand l'emploi est qualifié. Ainsi, ces jeunes n'accèdent pas aux « bons » emplois en termes de temps de travail. Pour les non diplômé-es non qualifié-es, c'est l'emploi qualifié qui était plus souvent à temps partiel en 2013 ; ce temps partiel est beaucoup moins fréquent quatre ans plus tard et d'ampleur semblable quelle que soit la qualification de l'emploi.

Pour la dimension salariale, après trois ans de vie active, les rémunérations des jeunes en emploi non qualifié sont très proches, exception faite des titulaires d'un baccalauréat dont le salaire est significativement plus élevé que les autres jeunes. En 2017, les salaires ont modestement progressé mais les bachelières et bacheliers ont perdu leur léger avantage alors que celui-ci est confirmé, voire

amplifié, dans l'emploi qualifié. Ainsi, les rémunérations sont homogènes entre niveaux de qualification des jeunes en emplois non qualifiés.

Si l'on considère désormais les seuls emplois non qualifiés, comme attendu, les diplômé-es occupent initialement les « bons » emplois non qualifiés du point de vue du salaire et de la nature du contrat de travail, reléguant les autres soit hors de l'emploi (cf. *infra*) soit sur les « mauvais » emplois non qualifiés.

Avec le temps, les bacheliers et bachelières sortent plus que les autres des emplois non qualifiés pour l'emploi qualifié. Celles et ceux qui y restent auraient pu occuper des emplois de moindre qualité parce que portant de mauvais signaux les ayant empêché de progresser professionnellement, mais elles et ils continuent plutôt de préempter les meilleurs parce que disposant toujours d'un avantage comparatif. Pour autant, la qualité des emplois non qualifiés qu'occupent les jeunes moins qualifiés à savoir les titulaires de CAP-BEP et les non diplômé-es s'est améliorée.

Ces constats mettent en évidence la non-correspondance systématique entre qualification de l'emploi appréhendée par la PCS et qualification de l'emploi saisie *via* d'autres caractéristiques. Cette non-correspondance est manifeste lorsque les emplois non qualifiés du point de vue de la PCS sont à la fois occupés par des jeunes réputé-es qualifié-es du point de vue du diplôme et à la fois assortis des meilleures caractéristiques contractuelles et salariales. Au contraire, la correspondance entre les trois volets de la qualification est plus grande quand les jeunes sont peu ou pas qualifié-es puisque l'emploi non qualifié occupé du point de vue de la PCS présente une plus grande précarité contractuelle et salariale.

Tableau 4a. Caractéristiques des emplois qualifiés et non qualifiés à 3 ans

2013	Ensemble des jeunes jusqu'au bac inclus		ND Non qualifié		ND qualifié		Jeunes diplômés de CAP-BEP		Jeunes diplômés de bac	
	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ
<i>Effectif</i>	612	1828	48	75	59	100	239	424	265	1082
Contrat à la date d'enquête										
Non salarié	4	8	10	15	1	8	2	4	4	8
CDI - fonctionnaire	46	52	24	25	33	34	51	56	54	54
Contrats aidés	13	15	19	36	26	23	12	13	8	14
CDD	25	20	23	20	28	25	24	21	25	20
Intérim	12	5	24	4	12	10	11	6	9	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Temps partiel	31	16	26	33	21	25	36	12	32	15
Fonction publique	11,2	17	10,5	16,5	8,6	29,4	14,4	15,9	9,8	17,3
État	3,3	9,2	2	6,3	1	13,6	4,7	5,6	3,4	11,3
Collectivités territoriales	3,8	5,5	7,4	10,2	4,7	15,4	3,5	6,5	2,7	3,4

	Hôpitaux	4,1	2,3	1,1	-	2,9	0,4	6,2	3,8	3,7	2,6
Divers secteur public		4,9	6,1	8,1	7,2	3,7	5,2	6,1	6	3,5	6,4
Secteur privé		81,3	73,6	79	70,2	86	59	76,2	75,9	84,7	73,9
Indéterminé		2,5	2,8	2,4	6,1	2,2	6,6	3,2	2,3	2,1	2,2
Salaire (tout temps de travail confondu)											
moyen		1142	1350	1073	964	1077	1219	1125	1311	1198	1341
médian		1180	1300	1134	950	1120	1266	1124	1307	1243	1300

* pour ceux qui n'étaient pas en CDI ou fonctionnaire à l'embauche de l'emploi en cours

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat.

Tableau 4b. Caractéristiques des emplois qualifiés et non qualifiés à 7 ans

2017	Ensemble des jeunes jusqu'au bac inclus		ND Non qualifié-e		ND qualifié-e		Jeunes diplômés de CAP-BEP		Jeunes diplômés de bac	
	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ	EMNQ	EQ
<i>Effectif</i>	649	2305	59	99	74	157	250	533	264	1354
Contrat à la date d'enquête										
Non salarié	2	9	2	20	1	7	3	6	3	10
CDI - fonctionnaire	63	66	40	45	55	49	64	71	73	69
Contrats aidés	4	5	3	9	4	9	5	6	3	3
CDD	18	14	22	15	21	23	20	12	13	14
Intérim	13	6	33	11	19	12	8	5	8	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Temps partiel	26	11	17	15	34	11	25	13	28	11
Fonction publique	10,3	14,5	11,6	6,4	9	18,1	12	12,2	8,5	16,3
État	2,7	7,9	5,4	3,8	1,3	12,8	2,7	4,3	2,2	9
Collectivités territoriales	3,6	3	4,6	2,6	3,4	2,9	3,4	4,7	3,5	2,7
Hôpitaux	4	3,6	1,6	-	4,3	2,4	5,9	3,2	2,8	4,6
Divers secteur public	13,9	9,3	30,3	8,6	10,8	13,3	11,3	10,8	11,5	8,5
Secteur privé	74	75	56	84	80	67	75,7	75,6	77,8	74,4
Indéterminé	1,3	1	1,9	1	-	1,5	0,9	0,9	2,1	0,8
Salaire (tout temps de travail confondu)										
moyen	1327	1625	1366	1358	1264	1422	1283	1541	1375	1630
médian	1344	1500	1393	1354	1300	1425	1300	1477	1367	1550

* pour celles et ceux qui n'étaient pas en CDI ou fonctionnaire à l'embauche de l'emploi en cours

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat.

Nous l'avons vu, en début de vie active, les alternatives à l'emploi non qualifié ne sont pas les mêmes selon le niveau de qualification des individus et le temps passant, les emplois non qualifiés initialement occupés peuvent s'avérer transitoires ou persistants. Les qualifications initiales de l'individu ainsi que celles acquises avec l'avancement dans le parcours professionnel influent certainement sur ces différentes options, en même temps que d'autres caractéristiques individuelles. Aussi, il convient de recourir à des analyses toutes choses égales par ailleurs.

Les déterminants individuels de l'exercice d'un emploi non qualifié en début de vie active

Emploi non qualifié plutôt que toute autre situation sur le marché du travail, quels déterminants individuels ?

En début de vie active, dans un contexte de sévère pénurie de l'emploi en 2013, les plus qualifié-es ont moins pour première option d'occuper un emploi qualifié et peuvent soit opter pour l'attente au chômage soit se reporter sur l'emploi non qualifié, disposant ainsi d'un certain pouvoir d'agir. Ce faisant, les jeunes moins qualifié-es risquent de se voir reléguer au chômage, alternative principale à l'emploi non qualifié qui serait pourtant leur destination « naturelle ».

En 2013 comme en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la qualification des jeunes joue bien un rôle différencié dans les alternatives à l'emploi non qualifié (cf. Tableau 5). En premier lieu, avoir un baccalauréat, quel qu'il soit, plutôt qu'un CAP-BEP contribue à accroître les chances d'être en emploi qualifié, mais aussi au chômage plutôt qu'en emploi non qualifié. De l'autre côté de l'échelle des qualifications scolaires, les non-diplômé-es, qualifié-es ou non, n'ont ni plus ni moins de chance que les CAP-BEP d'être en emploi qualifié plutôt que non qualifié. En revanche, si en 2013, seuls les non-diplômé-es qualifié-es ont un risque relatif plus grand que celui de CAP-BEP d'être au chômage plutôt qu'en emploi non qualifié, en 2017 c'est au tour des non-diplômé-es non qualifié-es de voir ce risque relatif devenir plus grand.

En 2013, du chômage ou de l'emploi qualifié, c'est cette dernière alternative qui est la plus probable pour les bacheliers et bachelières. Pour les non-diplômé-es qualifié-es, l'alternative la plus probable est le chômage et pour les non-diplômé-es non qualifié-es, il n'y a pas d'alternative que se distingue de celles des CAP-BEP.

En 2017, l'alternative chômage est la plus probable pour les non-diplômé-es non qualifié-es et aucune ne se distingue (toujours relativement aux alternatives des CAP-BEP) pour les non-diplômé-es qualifié-es.

Au-delà de ces alternatives entre emploi et chômage, celle du retour en formation ou l'inactivité est la plus importante, en termes de chances relatives, pour les jeunes qui soit se sont interrompus en classe terminale du cycle de formation dans lequel elles ou ils étaient engagé-es (les non-diplômé-es qualifié-es)

soit dont le parcours attendu aurait été la poursuite diplômante dans l'enseignement supérieur (les baccalauréats technologiques et généraux).

Pour les autres caractéristiques de la qualification des jeunes, celles du parcours antérieur sur le marché du travail jouent aussi un rôle significatif. En effet, si ce parcours a été marqué par du temps passé au chômage pour accéder à un premier emploi ou dans la suite de la trajectoire, alors, relativement à l'emploi non qualifié, les chances d'être au chômage sont accrues et celles d'être en emploi qualifié sont amoindries. Ce résultat perdure avec après sept ans de vie active. Le nombre de séquences d'emploi connues antérieurement, synonyme de trajectoire chaotique, réduit les chances d'être en emploi qualifié plutôt que non qualifié en début de vie active (2013) et augmente le risque d'être au chômage quatre ans plus tard.

Par ailleurs, être une femme, à formation contrôlée, réduit le risque d'être au chômage en 2013 mais devient sans effet sur cette alternative en 2017. Elles sont pénalisées pour accéder à l'emploi qualifié, plutôt que non qualifié, aux deux dates d'observation. Les origines sociales et géographiques quant à elles sont très peu significatives. Les spécialités de formation ne jouent qu'en début de vie active et les spécialités de formation générale augmentent le risque de chômage et diminuent les chances d'être en emploi qualifié. Quant au rôle de l'apprentissage, il favorise l'accès à l'emploi qualifié en 2013 comme en 2017.

Tableau 5. Modèles *logit* Multinomiaux - Situations sur le marché du travail en 2013 et en 2017

	2013	2017
Emploi qualifié		
Non diplômé-es non qualifié-es	0.0178	-0.0603
Non diplômé-es qualifié-es	-0.0286	0.102
CAP-BEP	ref	ref
Bac pro	0.772***	0.662***
Bac techno	0.846***	0.951***
Bac général	0.688***	1.381***
Apprentissage	0.456***	0.330*
Spécialité de formation : générale	ref	ref.
Industrielle	-0.462*	0.0354
Tertiaire	-0.343*	-0.199
Femme	-0.582***	-0.444***
Origines sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)	ref	.
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	0.155	-0.0481
2 parents ouvriers ou employés	0.198	-0.0141
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre infra	0.551	0.857*
1 des 2 parents au moins ACCE, autre infra	0.554*	0.266
1 des 2 parents au moins PI, autre infra	0.285	0.165
1 des 2 parents au moins cadre, autre infra	0.329	0.247
2 parents cadres	0.726*	0.0654
Pays d'origine des parents : 2 parents français	ref	ref
2 parents Maghreb ou Afrique	0.246	0.119
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique	0.322	-0.0233
Autres origines	-0.0567	-0.218
Temps d'accès au 1 ^e emploi en nombre de mois	-0.0471***	-0.0183***
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au 1 ^e emploi	-0.0350***	-0.0223***
Nombre de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	-0.0708*	0.0424
Constant	1.110***	1.061***

Emploi non qualifié	ref	ref
Chômage		
Non diplômé-es non qualifié-es	-0.0724	0.416*
Non diplômé-es qualifié-es	0.410*	0.160
CAP-BEP	.	.
Bac pro	0.683***	0.381*
Bac techno	0.869***	0.642*
Bac général	0.551*	1.236***
Apprentissage	0.230	-0.00224
Spécialité de formation : générale	.	.
Industrielle	-0.296	0.161
Tertiaire	-0.426*	-0.0667
Femme	-0.260*	-0.162
Origines sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)	.	.
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	-0.364	-0.167
2 parents ouvriers ou employés	-0.209	-0.302
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre infra	0.352	-0.144
1 des 2 parents au moins ACCE, autre infra	-0.234	0.153
1 des 2 parents au moins PI, autre infra	-0.381	-0.227
1 des 2 parents au moins cadre, autre infra	-0.346	0.369
2 parents cadres	0.195	-0.110
Pays d'origine des parents : 2 parents français	.	.
2 parents Maghreb ou Afrique	0.683*	0.184
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique	-0.193	0.638*
Autres origines	0.196	0.132
Temps d'accès au 1e emploi en nombre de mois	0.119***	0.0360***
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au 1 ^e emploi	0.120***	0.0441***
Nombre de séquences d'emploi nette de la séquence actuelle	-0.0780	0.224***
Constant	-1.017*	-2.222***
Inactivité ou formation – reprise études		
Non diplômé-es non qualifié-es	-0.0823	0.427
Non diplômé-es qualifié-es	0.447*	0.303
CAP-BEP	.	.
Bac pro	0.0826	-0.191
Bac techno	1.092***	0.541*
Bac général	1.056***	1.266***
Apprentissage	0.113	0.141
Spécialité de formation : générale	.	.
Industrielle	-0.712**	-0.116
Tertiaire	-0.662**	-0.0277
Femme	0.0115	0.000845
Origines sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)	.	.
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	0.428	0.750*
2 parents ouvriers ou employés	0.430	0.363
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre infra	0.530	1.250*
1 des 2 parents au moins ACCE, autre infra	0.619	1.046*
1 des 2 parents au moins PI, autre infra	0.635*	0.695
1 des 2 parents au moins cadre, autre infra	0.877*	0.953*
2 parents cadres	1.241*	0.837
Pays d'origine des parents : 2 parents français	.	.
2 parents Maghreb ou Afrique	0.312	0.747*
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique	0.693*	0.549*
Autres origines	0.174	-0.179
Temps d'accès au 1e emploi en nombre de mois	-0.00125	0.000220
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au 1 ^e emploi	-0.0441***	-0.0158**
Nombre de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	-0.111*	0.197***
Constant	-0.807*	-2.363***
Pseudo R ²	0.205	0.139
ll	-3552.7	-3275.0
Observations	3543	3543

* $p < 0.10$, ** $p < 0.005$, *** $p < 0.001$

Source : Génération 2010 à 7 ans

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat.

Emploi de passage ou d'ancrage - une analyse toutes choses égales par ailleurs

Au delà des différentes alternatives à l'emploi non qualifié, se pose la question du caractère transitoire ou plus durable de ce type d'emploi. Étant donné la qualification des jeunes en emploi en 2017, comment la situation occupée sur le marché du travail en 2013 joue-t-elle sur l'occupation d'un emploi non qualifié plutôt que qualifié en 2017 ? Et réciproquement, étant donné la situation sur le marché du travail en 2013, comment la qualification initiale des jeunes contribue-t-elle à déterminer la qualification de l'emploi occupé en 2017 ?

Répondre à ces questions suppose de tenir compte du biais de sélection du fait d'être en emploi en 2017. Ce biais existe et traduit le fait que les caractéristiques qui font que les jeunes sont en emploi plutôt que pas en 2017 ont aussi à voir avec la nature de la qualification de l'emploi qu'elles et ils occupent à cette date (cf. Tableau 6). Parmi ces caractéristiques, de manière attendue, les jeunes avec des qualifications inférieures au CAP-BEP ont moins de chance d'être en emploi au bout de sept ans de vie active, celles et ceux avec des niveaux supérieurs ont des chances accrues, à l'exception des baccalauréats généraux dont les chances sont identiques. Avoir été en emploi en 2013 plutôt que hors de l'emploi est un facteur positif. Les chances des femmes sont inférieures à celles des hommes.

Parmi les jeunes en emploi en 2017, celles et ceux qui étaient en emploi non qualifié plutôt qu'au chômage quatre ans plus tôt, voient leur risque d'être ancré dans ce type d'emploi accru.

Si on pouvait s'attendre à observer qu'avoir été en emploi qualifié plutôt que non qualifié quatre ans plus tôt réduise le risque d'être en emploi non qualifié en 2017, on pouvait s'interroger sur l'alternative emploi non qualifié ou chômage : on observe que le chômage en 2013 réduit le risque d'être en emploi non qualifié plutôt que qualifié en 2017 alors qu'avoir été en emploi non qualifié en 2013 l'accroît, faisant de ces emplois non qualifiés davantage des emplois d'ancrage que de passage. Ce résultat est vérifié lorsque l'on estime ce modèle pour chaque niveau de qualification des jeunes. On aurait également pu s'attendre à ce que ce résultat général masque des effets différents entre les jeunes en fonction de leur niveau de qualification. Il apparaît que cet effet d'ancrage de l'emploi non qualifié se vérifie pour chaque niveau de qualification des individus considéré isolément.

Pour autant, il existe bien des effets propres de ces niveaux qualification des jeunes : par rapport aux CAP-BEP, les non diplômés, qualifiés ou non, ont ni plus ni moins de chance d'être en emploi non qualifié en 2017 alors que les bacheliers et bacheliers ont un risque plus faible. La série générale du baccalauréat est celle qui préserve le plus de l'emploi non qualifié, suivie de la série technologique, puis professionnelle.

La spécialité de formation est sans effet alors que l'apprentissage minore le risque d'être en emploi non qualifié.

Quant aux variables de parcours sur le marché du travail, le temps passé au chômage antérieurement à la date d'enquête vient renforcé le risque d'emploi non qualifié et le temps d'accès au premier emploi continue d'avoir un rôle propre sur ce risque au terme des sept années de vie active. Le caractère

chaotique de la trajectoire, saisi *via* le nombre de séquence d'emploi, augmente lui aussi ce risque, toutes choses égales par ailleurs.

Enfin, les femmes ont un risque supérieur à celui des hommes de détenir un emploi non qualifié plutôt que qualifié. Les autres caractéristiques socio-démographiques sont globalement ici, comme dans la modélisation, précédente sans effet.

Tableau 6. Modèle *Probit* avec contrôle du biais de sélection de l'emploi : Occuper un emploi non qualifié vs qualifié en 2017

Emploi non qualifié vs emploi qualifié en 2017	
Non diplômé-es non qualifié-es	-0.177
Non diplômé-es qualifié-es	-0.105
CAP-BEP	ref
Bac pro	-0.168*
Bac techno	-0.347***
Bac général	-0.661***
Apprentissage	-0.141*
Spécialité de formation : générale	.
Industrielle	-0.136
Tertiaire	0.0263
Situation en 2013 : Emploi qualifié	-1.555***
Emploi non qualifié	ref
Chômage	-1.179***
Inactivité, formation – reprise d'études	-1.287***
Femme	0.118*
Origines sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)	ref
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	0.0326
2 parents ouvriers ou employés	0.0578
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre infra	-0.439*
1 des 2 parents au moins ACCE, autre infra	-0.0804
1 des 2 parents au moins PI, autre infra	-0.0226
1 des 2 parents au moins cadre, autre infra	-0.0450
2 parents cadres	0.211
Pays d'origine des parents : 2 parents français	ref
2 parents Maghreb ou Afrique	-0.0615
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique	0.132
Autres origines	0.123
Temps d'accès au 1 ^e emploi en nombre de mois	0.00834**
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au 1 ^e emploi	0.0115***
Nombre de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	-0.0364*
Constante	0.294
Emploi en 2017	
Non diplômé-es non qualifié-es	-0.447***
Non diplômé-es qualifié-es	-0.190*
CAP-BEP	ref
Bac pro	0.253***
Bac techno	0.155*
Bac général	0.122

Femme	-0.128*
Diplôme inconnu, nsp, manquant des 2 parents	ref
2 parents avec brevet ou aucun diplôme	-0.0419
1 parent BEP-CAP, autre BEP-CAP ou infra	0.236**
1 parent bac, autre bac ou infra	0.271***
1 parent diplômé du sup., autre infra	0.0678
2 parents diplômés du sup.	0.0764
Emploi en 2013	0.749***
Constante	0.224**
Rho (biais de sélection)	0.867*
II	-2911.9
Observations	3660

* p<0.10, ** p<0.005, *** p<0.001

Source : Génération 2010 à 7 ans

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat.

Discussion

Dans un contexte conjoncturel particulièrement dégradé, l'emploi non qualifié ne représente finalement qu'un poids modéré dans l'ensemble de la cohorte d'entrant-es sur le marché du travail avec seulement 15 % des jeunes en emploi en 2013.

Le poids global de l'emploi non qualifié se révèle constant entre les troisième et septième année de vie active, mais la composition de ces emplois se modifie : le poids des jeunes non diplômé-es ou titulaires d'un CAP-BEP augmente au fil du temps, passant de 51 % en 2013 à 59 % en 2017.

On constate que l'emploi non qualifié est la situation sur le marché du travail la moins fréquente aux deux dates et pour tous les niveaux de qualification des jeunes. Pour les jeunes diplômé-es, il n'est pas surprenant de constater que la situation la plus fréquente est celle de l'emploi qualifié. En revanche, pour les non diplômé-es, qualifié-es ou non, en 2013, c'est le chômage qui est la situation la plus fréquente, de telle sorte qu'il y a bien une forme d'éviction de ces jeunes de l'emploi non qualifié. Cela se traduit par une relégation des non diplômé-es vers le non-emploi, relégation qui dure en 2017 essentiellement lorsqu'à cette absence de diplôme s'ajoute une absence de qualification. Ainsi à partir d'une cohorte plus récente et dans un contexte économique plus défavorable, nos résultats confirment que les jeunes sans qualification sont écartés de l'accès « aux seuls emplois où ils peuvent candidater » (Béduwe, 2005, p.363).

Ainsi, la non-qualification de l'emploi ne va pas systématiquement de pair avec la non qualification de l'individu, confirmant la non congruence de ses différents volets comme mis en évidence par Gadrey et al. (2005). Au sein de la population que l'on observe, les emplois non qualifiés occupés par les jeunes les plus qualifiés de l'échantillon semblent également de meilleure qualité contractuelle et salariale. Il reste que si désormais on compare les attributs de ces emplois à ceux détenus pour l'ensemble de la cohorte, alors la stabilité de l'emploi et sa rémunération sont nettement inférieures (54 % d'emploi à durée indéterminée pour les jeunes diplômés de baccalauréat *versus* 59 % pour l'ensemble de la génération en 2013 et 1243 euros de revenu médian *versus* 1420 ; Céreq, 2014).

Parmi les jeunes en emploi non qualifié en 2013, la moitié occupe ce même type d'emploi quatre ans plus tard. Face à ce statu quo important, seulement un tiers connaissant une mobilité ascendante de l'emploi non qualifié vers l'emploi qualifié en quatre années.

Il semble donc exister une forme d'ancrage dans l'emploi non qualifié. En effet, toutes choses égales par ailleurs, pour chacun des niveaux de qualification des jeunes, avoir été en emploi non qualifié en 2013 accroît la probabilité d'y être encore en 2017. Face à cet ancrage dans l'emploi non qualifié, le chômage quant à lui joue davantage comme un tremplin vers l'emploi qualifié. Ainsi, dans un contexte de conjoncture économique notoirement défavorable, le caractère transitoire de l'emploi non qualifié pour les jeunes qualifié·es mis en avant par Amossé et al. (2011) n'est pas confirmé. Même si les jeunes les plus doté·es en qualification scolaire, à savoir ici la détention d'un baccalauréat, vont plus que les autres avoir des chances d'accéder à l'emploi qualifié en 2017 quel que soit leur situation en 2013.

Bibliographie

- Alonzo, P., & Chardon, O. (2006). Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ?, *Données sociales*, 265-272.
- AMOSSÉ T., PERRAUDIN C., PETIT H. (2011), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et statistique*, n° 450, pp. 79-105.
- Beck S. et Vidalenc J. (2018), Une photographie du marché du travail en 2017, *Insee Première* n°1694.
- Burnod, G., & Chenu, A. (2001). Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles. *Travail et emploi*, 86, 87-105.
- Chardon, O. (2001). Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans. *Insee Première*, n°796, juillet.
- Colin, T. & Ryk, G. (2005). « Quelles mesures de la non-qualification ? ». Dans : Dominique «Méda éd., *Le travail non qualifié: Permanences et paradoxes* (pp. 242-254). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.medea.2005.01.0242>"
- di Paola V., Méhaut P., Moullet S. (2018a). Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. Comparaison sur cinq cohortes d'entrants sur le marché du travail. *Revue Française de Socio-Économie*, 20/1, 235-258.
- di Paola, V., & Moullet, S. (2018b). Quel rôle pour le marché du travail local sur le risque de décrochage scolaire?. *Formation emploi*, 4, 95-116.
- di Paola, V., & Moullet, S. (2018c), "Le déclassement : un phénomène enraciné », in *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Couppié T., Dupray A., Epiphane D. et Mora V. (coord.) Cereq, Essentiels, 1, 79-84.
- di Paola, V., & Moullet, S. (2012). Peut-on en finir avec le déclassement ? Evolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière, *Formation-Emploi*, 118, 83-101.
- Goux, D., & Maurin, E. (2019). Forty Years of Change in Labour Supply and Demand by Skill Level— Technical Progress, Labour Costs and Social Change. *Economie et Statistique*, 510(1), 131-147.
- Guggemos F. et Vidalenc J. (2014), Une photographie du marché du travail en 2013, *Insee Première* n°1516.
- INSEE (2020), Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, juillet.

Jolly C. et Dherbecourt C. (2020), Polarisation du marché du travail : y-a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ?, France Stratégie, Note d'analyse n°98, décembre

Mazari Z., Meyer V., Rouaud P., Ryk F. & Winnicki P. (2011). Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise, *Céreq Bref*, 283.

Minni (2005)

Picard (2020), Insee référence

Portela & Signoretto C. (2017)

Rose, J. (2012). *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*. Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 180 p., ISBN : 978-2-84303-219-6.

Rose, J. (2004). Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ?. *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, Éditions La Découverte, collection Recherche.

Sicherman N. (1991). Overeducation in the Labor Market, *Journal of Labor Economics*. 9, 101-122.

ANNEXES

Tableau A.1 Situation à 3 ans par niveau de qualification des jeunes

Plus haut diplôme	Emploi qualifié	Employé-e non qualifié-e	Ouvrier-ère non qualifié-e	OENQ	Chômage	Inactivité	Formation ou reprise d'études	Total
non diplômé,e NQ	23	8	8	16	38	15	9	100
non diplômé,e Q	25	9	5	14	44	6	12	100
cap-bep-mc	41	14	9	23	25	4	6	100
bac pro	60	10	5	15	18	1	6	100
bac techno	50	10	3	13	18	4	16	100
bac général	48	9	2	11	12	4	25	100
Ensemble	41	11	5	16	26	5	12	100

Source : Génération 2010 à 7 ans

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2010

Tableau A.2 Situation à 7 ans par niveau de qualification des jeunes

Plus haut diplôme	en emploi qualifié	employé,e non qualifié,e	ouvrier,ère non qualifié,e	OENQ	chômage	inactivité	formation ou reprise d'études	Total
non diplômé,e NQ	32	9	11	20	34	8	6	100
non diplômé,e Q	44	12	6	18	27	6	4	100
cap-bep-mc	52	15	9	24	17	5	2	100
bac pro	69	11	5	16	11	2	2	100
bac techno	67	10	3	13	12	4	4	100
bac général	70	6	2	8	11	5	6	100
Ensemble	56	11	6	17	18	5	4	100

Source : Génération 2010 à 7 ans

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2010

Tableau A3. Évolution des situations sur le marché du travail par niveau de diplôme - Taux de variation (2017-2013)/2013

	Non dipl non qualifiés	Non dipl qualifiés	cap-bep	bac pro	bac techno	bac généraux
EQ	39%	76%*	27%	15%	33%	45%
EMNQ	25%	29%	5%	9%	5%	-30%
Non Emploi	-21%	-38%	-34%	-40%	-46%	-46%

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat.

Note de lecture : Pour les jeunes non diplômés qualifiés la part de l'emploi qualifié a augmenté de 76 % entre 2013 et 2017.

Tableau A4a. Situation sur le marché du travail en 2013 selon le sexe

	Emploi qualifié	Employé-e non qualifié-e	Ouvrier-ère non qualifié-e	OENQ	Chômage	Inactivité	Formation ou reprise d'études	Total
Femmes (46%)	37	16	2	18	26	6	13	100
Hommes (54%)	44	6	8	14	27	4	11	100
Ensemble (jusqu'aux niveaux bac compris)	41	11	5	16	26	5	12	100

Tableau A4b. Situation sur le marché du travail en 2017 selon le sexe

	Emploi qualifié	Employé-e non qualifié-e	Ouvrier-ère non qualifié-e	OENQ	Chômage	Inactivité	Formation ou reprise d'études	Total
Femmes (46%)	52	16	3	19	18	8	3	100
Hommes (54%)	59	7	8	15	19	3	4	100
Ensemble (jusqu'aux niveaux bac compris)	56	11	6	17	18	5	4	100

Chapitre 3 : Parcours des jeunes et emploi non qualifié : quels effets des aspirations professionnelles ?

V. di Paola (AMU, CNRS, LEST, CA CEREP)

S. Moullet (AMU, CNRS, LEST, IRT, CA CEREP)

Juin 2021

Diaporama de présentation



Journée d'études en ligne,
28 juin 2021



Convention ANR-18-CE26-0021-01

Parcours des jeunes et emploi non qualifié : quels effets des aspirations professionnelles ?

VANESSA DI PAOLA (AMU, CNRS, LEST, CA CEREQ)

STEPHANIE MOULLET (AMU, CNRS, LEST, IRT, CA CEREQ)

Parcours des jeunes et emploi non qualifié : quels effets des aspirations professionnelles ?



Questionnement Notion de qualification de l'emploi ou des personnes (Rose, 2004).

Comment saisir ces qualification (Burnod et Chenu, 2001 ; Chardon, 2001) et données. Niveau de qualification des jeunes occupant au début de leur parcours professionnel, les emplois non qualifiés.

Ce que l'emploi non qualifié représente au cours des premiers années de vie active mais aussi les alternatives à cet emploi.

Les autres caractéristiques des emplois : temps de travail, contrat de travail et salaire.

Déterminants individuels de l'occupation d'un emploi non qualifié et ses alternatives en début de vie active

Les emplois non qualifiés sont-ils des emplois de passage ou ancrent-ils durablement certains jeunes dans la non-qualification

Les aspirations

Parcours des jeunes et emploi non qualifié : quels effets des aspirations professionnelles ?



Plan

Notion de qualification de l'emploi ou des personnes (Rose, 2004).
Comment saisir ces qualification (Burnod et Chenu, 2001 ; Chardon, 2001) ?

Données et méthodes

Niveau de qualification des jeunes occupant les emplois non qualifiés (ENQ).

Ce que l'emploi non qualifié représente au cours des premières années de vie active

Alternatives à l'ENQ : l'ENQ plutôt que quoi ?

Les autres caractéristiques des emplois : temps de travail, contrat de travail et salaire.

Déterminants individuels de l'occupation d'un emploi non qualifié et ses alternatives en début de vie active

Les emplois non qualifiés sont-ils des emplois de passage ou ancrent-ils durablement certains jeunes dans la non-qualification ?

Les aspirations : vouloir changer de métier en 2013, quels déterminants et quelle incidence sur l'occupation d'un ENQ après 7 ans de vie active ?

Perspectives

Parcours des jeunes et emploi non qualifié : quels effets des aspirations professionnelles ?



Notion de qualification de l'emploi ou des personnes

A ce stade voir article pour les éléments de commentaires des tableaux de résultats qui suivent



Emploi non qualifié et qualification des jeunes

Données :

- Génération 2010 à 7 ans

Population cible :

- jeunes non diplômé·es, jeunes sans qualification, jeunes en ENQ
- La qualification distingue au sein des jeunes non diplômé·es, celles et ceux non qualifié·es des qualifié·es par l'information sur la classe terminale : 45 % des non diplômé·es sont non qualifié·es.

Éléments de méthode :

- Statistiques descriptives – situations sur le marché du travail en 2013 et 2017, matrices de transition, caractéristiques des ENQ // EQ aux deux dates
- Modèle multinomial des situations alternatives à l'ENQ en 2013 et 2017 en fonction de la qualification des jeunes
- Modèle logistique des déterminants des aspirations à changer de métier
- Modèles biprobit de la probabilité d'être en ENQ en 2017 et de celle à vouloir changer de métier en 2013



Emploi non qualifié et qualification des jeunes

Plus haut diplôme	Ensemble	1e emploi non qualifié	Emploi non qualifié en 2013	Emploi non qualifié en 2017
Non diplômé·e non qualifié·e	8	11	10	13
Non diplômé·e qualifié·e	9	17	12	15
Cap-bep-mc	15	23	29	31
Bac pro	14	15	18	18
Bac techno	6	8	7	7
Bac général	9	11	10	6
Bts dut	11	7	7	6
Bac+2/3 santé, social	4	0	0	0
Licence pro	3	1	2	1
Licence générale et bac+4	5	3	3	2
Bac+5	10	1	2	1
Grandes écoles	6	0	0	0
Total	100	100	100	100
Effectifs	8882	1550	757	785

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : ensemble des jeunes et ensemble des jeunes en emploi.



Part de l'emploi non qualifié

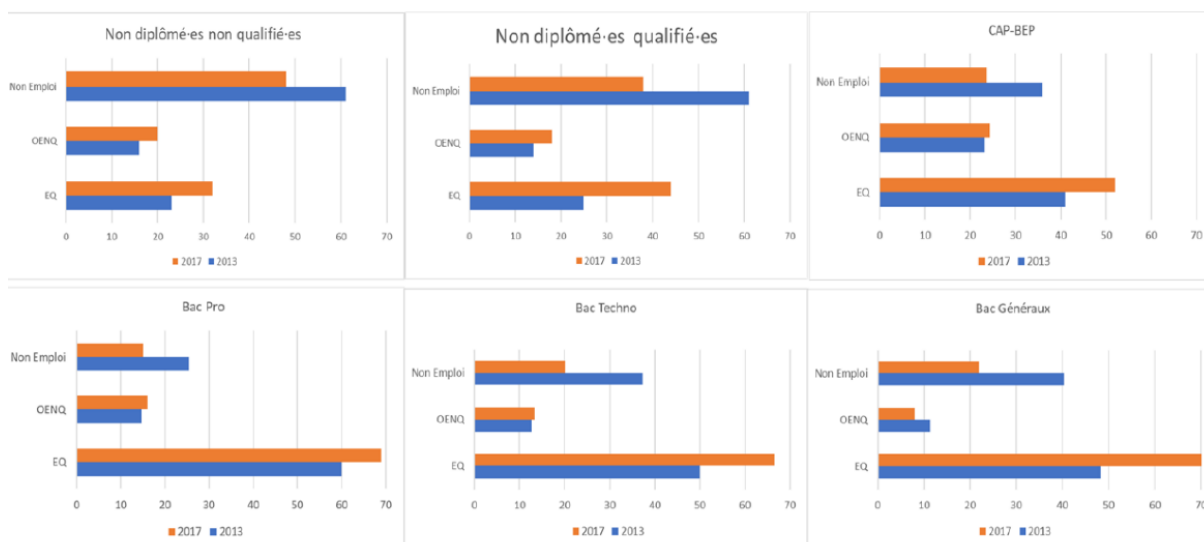
Plus haut diplôme	1e emploi	2013	2017
OENQ dans l'ensemble de la G	23	10	11
ONQ dans l'ensemble de la G	9	3	4
ENQ dans l'ensemble de la G	14	7	7
OENQ parmi les jeunes en emploi	23	15	14
ONQ parmi les jeunes en emploi	9	5	5
ENQ parmi les jeunes en emploi	14	10	9

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : ensemble des jeunes et ensemble des jeunes de la cohorte / en emploi.



Évolution entre 2013 et 2017 des situations sur le marché du travail par niveau de qualification des jeunes



Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : ensemble des jeunes



Matrice de transition selon le niveau de qualification des jeunes

(Ensemble

non diplômé-es non qualifiés/non diplômé-es qualifié-es /CAP-BEP/ baccalauréat)

	Emploi Qualifié	Emploi Non Qualifié	Chômage	Inactivité	Formation – Reprise d'études	Total
Emploi qualifié	80 61/ 68 / 77 /83	6 12/11/6/5	9 23/16/12/6	3 3/3/3/3	2 1/2/2/2	100
Emploi non qualifié	33 35/30/24/41	48 39/45/59/40	13 20/20/10/12	5 5/6/5/3	2 1/0/2/2	100
Chômage	40 19/40/39/50	18 17/17/22/16	34 51/35/33/25	5 5/6/5/5	3 8/2/1/3	100
Inactivité	25 12/15/27/40	18 18/7/36/11	24 35/39/11/12	23 29/21/22/20	10 5/18/4/16	100
Formation-Reprise d'études	55 35/42/37/66	9 24/9/17/4	18 10/27/36/14	7 4/9/7/7	11 26/14/3/9	100
Ensemble en 2017	56 32/44/49/68	17 20/18/25/12	17 34/27/19/12	5 8/6/5/4	4 6/4/2/4	100

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.



Caractéristiques des emplois qualifiés et non qualifiés à 3 ans

	Ensemble des jeunes		Non diplômé-es non qualifié-es		Non diplômé-es qualifié-es		CAP-BEP		Bac	
	ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ
Contrat à la date d'enquête										
Non salarié	4	8	10	15	1	8	2	4	4	8
CDI - fonctionnaire	46	52	24	25	33	34	51	56	54	54
Contrats aidés	13	15	19	36	26	23	12	13	8	14
CDD	25	20	23	20	28	25	24	21	25	20
Intérim	12	5	24	4	12	10	11	6	9	4
Temps de travail										
Temps partiel	31	16	26	33	21	25	36	12	32	15
Salaire										
Salaire médian	1180	1300	1134	950	1120	1266	1124	1307	1243	1300

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.



Caractéristiques des emplois qualifiés et non qualifiés à 7 ans

	Ensemble des jeunes		Non diplômé·es non qualifié·es		Non diplômé·es qualifié·es		CAP-BEP		Bac	
	ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ	ENQ	EQ
Contrat à la date d'enquête										
Non salarié	2	9	2	20	1	7	3	6	3	10
CDI - fonctionnaire	63	66	40	45	55	49	64	71	73	69
Contrats aidés	4	5	3	9	4	9	5	6	3	3
CDD	18	14	22	15	21	23	20	12	13	14
Intérim	13	6	33	11	19	12	8	5	8	4
Temps de travail										
Temps partiel	26	11	17	15	34	11	25	13	28	11
Salaire										
Salaire médian	1344	1500	1393	1354	1300	1425	1300	1477	1367	1550

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.



Déterminants de la situation sur le marché du travail en 2013 et en 2017

Modèle *logit Multinomial*

Emploi qualifié	2013	2017
Non diplômé·es non qualifié·es	0.0178	-0.0603
Non diplômé·es qualifié·es	-0.0286	0.102
CAP-BEP	ref	ref
Bac pro	0.772***	0.662***
Bac techno	0.846***	0.951***
Bac général	0.688***	1.381***
Chômage		
Non diplômé·es non qualifié·es	-0.0724	0.416*
Non diplômé·es qualifié·es	0.410*	0.160
CAP-BEP	ref	ref
Bac pro	0.683***	0.381*
Bac techno	0.869***	0.642*
Bac général	0.551*	1.236***
Emploi non qualifié (situation de référence)		

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.



Occuper un emploi non qualifié vs qualifié en 2017

Emploi non qualifié vs emploi qualifié en 2017	
Qualification scolaire	
Non diplômé-es non qualifié-es	0.185
Non diplômé-es qualifié-es	0.019
CAP-BEP	ref
Bac	-0.311**
Situation en 2013	
Emploi qualifié	-1.657***
Emploi non qualifié	ref
Chômage	-1.076***
Inactivité, formation – reprise d'études	-1.199***
Aspiration	-0.00951

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Champ : jeunes qui détiennent au plus un baccalauréat.



Squapin questionne le pouvoir d'agir des travailleurs et travailleuses peu qualifié-es

→ porter une attention particulière à la personne et ses aspirations ainsi qu'au pouvoir de conversion de l'option choisie en réalisation effective

Aspirations



Aspirations

Comment capter les aspirations dans l'enquête Génération 2010 ?

- ✓ Par la question « *Envisagez-vous de changer de métier dans les cinq ans à venir ?* » posée à l'ensemble de la cohorte en 2013, absente en 2017.

Pourquoi retenir « *vouloir changer de métier dans les 5 ans à venir* » comme variable d'aspiration ?

- ❖ Dans Génération 2010, c'est une des rares questions subjectives qui relève des aspirations professionnelles
- ❖ Les salarié-es occupant les emplois les moins qualifiés aspirent plus que les autres à changer de métier (cf. présentation de C. Stephanus, J. Vero, Céreq, E. Melnik-Olive, J-C. Sigot : « Vouloir changer de métier ou de profession : des raisons qui diffèrent selon la catégorie socio-professionnelle »)

⇔ Quelle incidence de l'aspiration sur la probabilité d'être en emploi non qualifié plutôt que qualifié en 2017 ?



Aspiration à changer de métier selon la qualification de l'emploi et de l'individu

2013	Emploi qualifié	Emploi non qualifié	ENQ/EQ
Ensemble	30	48	1,60
Non diplômé-e non qualifié-e	43	44	1,02
Non diplômé-e qualifié-e	35	44	1,26
CAP-BEP	23	38	1,65
Baccalauréat	31	58	1,84

- Les titulaires des CAP-BEP aspirent le moins à changer de métier (2013 et 2015) et ce quelle que soit la qualification de l'emploi.
- L'aspiration à changer de métier est d'autant plus grande que le ou la jeune est pourvu-e de qualification dans un emploi qui en est dépourvu en 2013.



Aspirations en 2013 : quels déterminants ?

Modèle *logit* qui contrôle des origines sociales et culturelles, des origines géographiques, du sexe, taille de la commune de résidence et temps d'accès au premier emploi.

Toutes choses égales par ailleurs :

- ❖ Relativement aux titulaires de CAP-BEP, être plus ou moins diplômé·e augmente l'aspiration à vouloir changer de métier.
- ❖ Etre en emploi qualifié, en inactivité ou en formation-reprise d'études plutôt qu'en emploi non qualifié en 2013 amoindrit l'aspiration à vouloir changer de métier.

Dit autrement : les jeunes en emploi non qualifié et au chômage aspirent plus que les autres à changer de métier.



Aspirations : quelles incidences ?

Les aspirations diffèrent selon le niveau de qualification scolaire de l'individu et sa situation sur le marché du travail au moment où l'aspiration est exprimée :

- Endogénéiser la variable d'aspiration
- Modèle 1 : variables croisées aspiration x qualification de l'individu
- Modèle 2 : variables croisées aspiration x situation sur le marché du travail en 2013

Toutes choses égales par ailleurs :

- ❖ **Modèle 1 - Effet de la qualification scolaire et de l'aspiration :**
 - ❖ Seul le fait d'être titulaire d'un baccalauréat sans aspirer à changer de métier (par rapport à un CAP-BEP sans aspirer) diminue la probabilité d'être en emploi non qualifié plutôt que qualifié.
 - ❖ Faible effet conjugué de la qualification du jeune et de son aspiration, à situation sur le marché du travail contrôlée.
- ❖ **Modèle 2 - Effet de la situation sur le marché du travail et de l'aspiration :**
 - ❖ Etre en emploi non qualifié et aspirer à changer de métier (plutôt que ne pas aspirer) en 2013 augmente les chances d'être en emploi qualifié en 2017.
 - ❖ Pour toutes les autres situations sur le marché du travail, l'existence de l'aspiration n'a pas d'effet alors que l'absence d'aspiration augmente les chances d'être en emploi qualifié.



Explorer les facteurs d'obstruction au pouvoir d'agir : insérer d'autres variables que des variables individuelles de type structurel comme le taux de chômage local pour voir ce qui entrave dans l'environnement → modèles multiniveaux et rôle des marchés locaux du travail

Aspirations - Perspectives

Merci

Contact :

vanessa.di-paola@univ-amu.fr

stephanie.moulet@univ-amu.fr

[squapin\[at\]cereq.fr](mailto:squapin[at]cereq.fr)

<https://squapin.hypotheses.org>



Credits Photos : Aikema, Gilles Coulon, Patrick, Tournelboeuf – Agence Tendence Floue

Chapitre 4 : Vouloir changer de métier : des raisons qui diffèrent selon la catégorie socio-professionnelle

C. Stéphane (Céreq)

J. Vero (Céreq)

Avec la collaboration de

E. Melnik-Olive (Céreq)

J-C Sigot (Céreq)

Juin 2021

Diaporama de présentation




Convention ANR-18-CE26-0021-01

Vouloir changer de métier

*Des raisons qui diffèrent selon la catégorie
socio-professionnelle*

C. Stephanus, J. Vero
E. Melnik-Olive, J-C.Sigot,



28 juin 2021





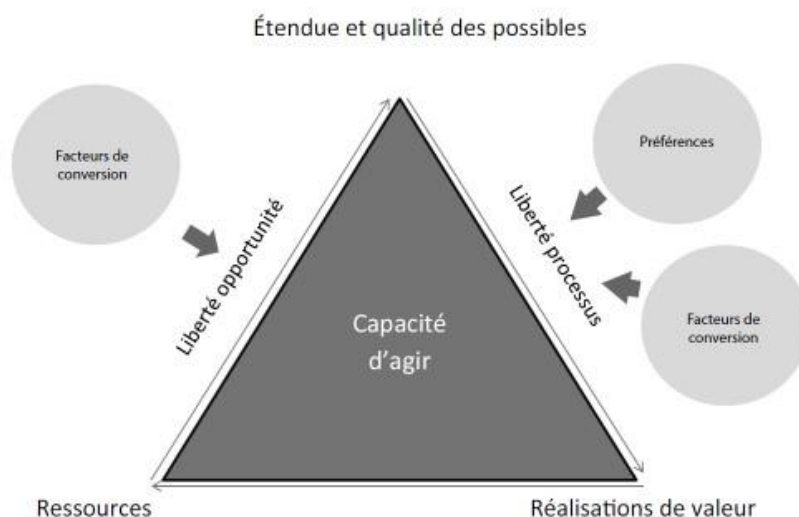
Pourquoi s'intéresser aux aspirations professionnelles?

- **Des raisons institutionnelles**
 - Depuis ANI 2003, courant de réformes ininterrompues qui déplacent progressivement le centre de gravité du droit de la formation du collectif vers l'individuel: « *Chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle* ». Préambule commun aux ANI de 2003 et 2009
 - la loi Avenir de 2018 portant réforme de la formation professionnelle « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » traduit ce changement de paradigme
 - Déplacer la responsabilité de la formation de l'entreprise vers l'individu constitue une évolution ambivalente: valorisation de la responsabilité individuelle et de la liberté.
 - Le pouvoir d'agir de l'individu est encouragé, mais celui-ci est seul responsable d'un éventuel déficit de formation, d'une absence d'évolution professionnelle ou d'un manque « d'appétence », indépendamment des contraintes structurelles qui pèsent sur lui
- **Des conséquences théoriques**
 - Se doter d'un instrument analytique soumettre la liberté d'agir à l'épreuve de l'enquête empirique
 - L'approche par les capacités, dans le sillage des travaux de Sen ou Nussbaum: étudier les conditions d'exercice de cette liberté (Sen; Nussbaum 200)
 - Interroger la formation des préférences, la capacité à aspirer: le développement de la capacité d'agir repose sur la construction de la **capacité à aspirer** (Lambert, Vero & Zimmermann, 2012; Lambert & Vero, 2013; Appadurai, 2004) ou à délibérer (Didry, 2012; Bonvin, 2012; etc.).
 - Reconnaître l'agentivité des personnes (éviter toute forme de paternalisme ou ethnocentrisme) MAIS reconnaître que la "capacité à aspirer" n'est cependant pas répartie de manière égale entre les groupes. Elle dépend des capacités et des pratiques existantes (Nathan, 2005), de la culture (Appadurai, 2004), du contexte d'entreprise (Lambert, Vero, Zimmermann 2012)
 - Problématique des **préférences adaptatives** (Elster, 1983; Sen, 2001; Nussbaum 2012; Lemay 2020): Si des préférences adaptatives se mettent en place, la capacité d'agir est entravée
 - Comprendre si les personnes ont « *la capacité de faire ce qu'elles ont des raisons de valoriser* » suppose d'abord de partir de leurs aspirations et d'en comprendre leur genèse.

La cadre théorique



Schéma. La capacité d'agir et ses dimensions structurantes



Vero, J. et Zimmermann B. « À la recherche de l'organisation capacitante: quelle part de liberté dans le travail salarié? », *Savoirs*, vol. 47, no. 2, 2018, pp. 131-150.

Les aspirations des salariés selon la PCS Vague 1



Pourquoi s'intéresser à l'aspiration à changer de métier ou de profession ?

Tableau 1 - Les aspirations professionnelles des salariés par CS							
	Cadres	PI	EQ	OQ	ENQ	ONQ	Total
Types d'aspirations professionnelles avec une plus forte fréquence pour les salariés dans des emplois qualifiés							
Faire évoluer le contenu de votre activité	75	75	72	66	64	62	69
Vous former	70	74	69	61	68	62	67
Prendre davantage de responsabilité	57	59	55	51	55	54	55
Laisser plus de temps pour votre vie personnelle	52	54	51	54	51	48	52
Types d'aspirations professionnelles avec une plus forte fréquence pour les salariés en emploi peu qualifié							
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	36	38	45	35	55	45	41
Changer de métier ou de profession	29	30	39	28	51	39	35
Intégrer la fonction publique	9	20	22	22	36	32	22
Créer votre entreprise	19	19	18	18	23	19	19

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015.

- Les aspirations professionnelles sont clivées selon les emplois occupés
- Les salariés occupant les emplois les moins qualifiés aspirent plus que les salariés dans les qualifiés à changer de métier ou de profession, à vouloir trouver un autre emploi, à souhaiter intégrer la fonction publique ou à créer leur entreprise → **un effet qualification de l'emploi**.
- Mais les salariés dans les emplois les moins qualifiés aspirent néanmoins plus à se former (ou à faire évoluer leur activité) qu'à changer de métier → **Pourquoi se former?**

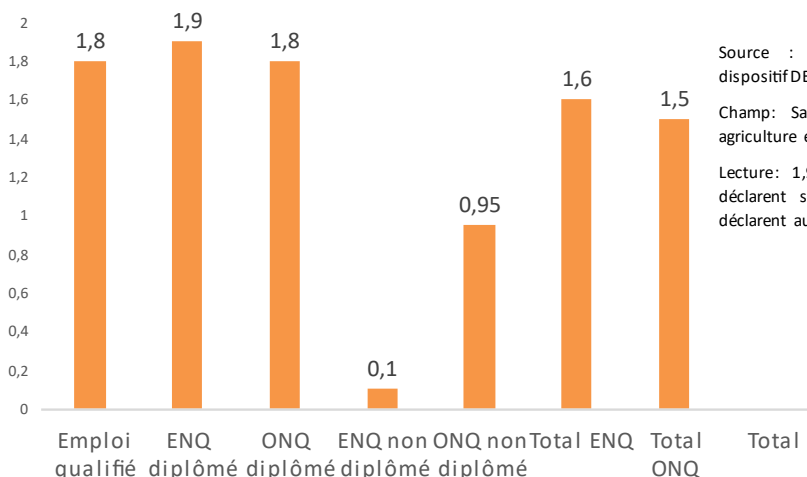
Les aspirations selon la PCS et le diplôme – Vague 1



La formation, un moyen presque toujours au service d'une autre finalité ...

- Moins de 2% de l'échantillon n'aspire qu'à se former
- L'orientation vers une autre finalité professionnelle est encore **plus marquée pour les ENQ non diplômés et les ONQ non diplômés**.
- Les positions des salariés en emploi **non qualifié mais diplômés sont plus proches** de celles **des qualifiés diplômés** que des salariés non qualifiés non diplômés

Graphique 1 - Part des salariés n'aspirant qu'à se former



Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015.

Champ: Salariés du secteur marchand hors agriculture en décembre 2013

Lecture: 1,9% des ENQ qui ont un diplôme déclarent souhaiter aspirer à se former et ne déclarent aucune autre aspiration

➔ Qu'est-ce qui est visé à travers la formation ?



Les aspirations professionnelles associées au souhait de se former

- Elles se **singularisent** aussi selon la qualification de l'emploi occupé
- Plus souvent orientée au service d'un changement de métier, de professions, d'emploi ou d'entreprise pour les ONQ et ENQ comparativement aux autres salariés
- Plus souvent orientée vers l'évolution de l'activité, la prise de responsabilité, et l'équilibre vie perso/vie prof. pour les salariés qualifiés

	Emploi qualifié	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Total
Types d'aspirations professionnelles avec une plus forte fréquence pour les salariés dans des emplois qualifiés				
Faire évoluer le contenu de votre activité	55,5	50,3	48,9	54,0
Prendre davantage de responsabilité	44,6	43,2	40,1	43,7
Laisser plus de temps pour votre vie personnelle	39,7	38,6	34,9	39,0
Types d'aspirations professionnelles avec une plus forte fréquence pour les salariés en emploi peu qualifié				
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	31,3	44,0	33,3	33,2
Changer de métier ou de profession	26,0	41,8	29,5	28,4
Intégrer la fonction publique	16,1	29,7	24,4	18,7
Créer votre entreprise	14,9	18,9	14,6	15,4

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015.

Champ: Salariés du secteur marchand hors agriculture en décembre 2013

Lecture: 55,5% des EQ déclarent souhaiter se former et faire évoluer le contenu de leur activité

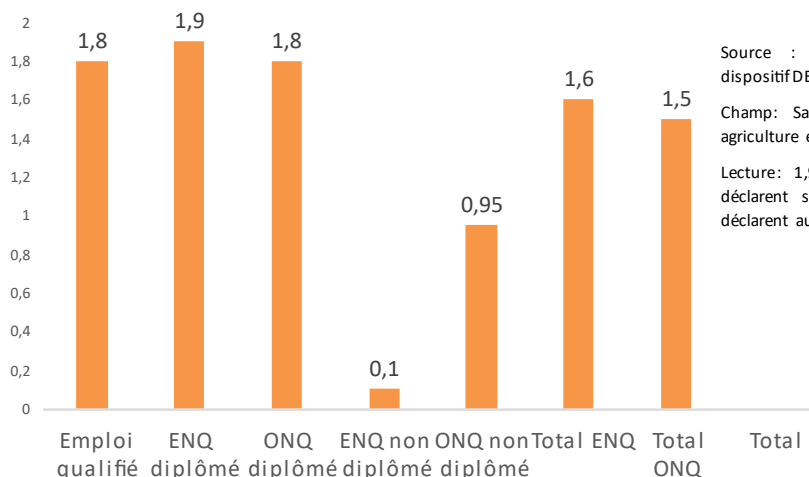
Les aspirations selon la PCS et le diplôme- Vague 1



La formation, un moyen presque toujours au service d'une autre finalité ...

- Moins de 2% de l'échantillon n'aspire qu'à se former
- L'orientation vers une autre finalité professionnelle est encore **plus marquée pour les ENQ non diplômés et les ONQ non diplômés**.
- Les positions des salariés en emploi **non qualifié mais diplômés** sont **plus proches** de celles **des qualifiés diplômés** que des salariés non qualifiés non diplômés

Graphique 1 ■ Part des salariés n'aspérant qu'à se former



Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015.

Champ: Salariés du secteur marchand hors agriculture en décembre 2013

Lecture: 1,9% des ENQ qui ont un diplôme déclarent souhaiter aspirer à se former et ne déclarent aucune autre aspiration

➔ Qu'est-ce qui est visé à travers la formation ?



Les aspirations professionnelles associées au souhait de se former

- Elles se **singularisent aussi selon la qualification de l'emploi** occupé
- Plus souvent orientée au service d'un changement de métier, de professions, d'emploi ou d'entreprise pour les ONQ et ENQ comparativement aux autres salariés
- Plus souvent orientée vers l'évolution de l'activité, la prise de responsabilité, et l'équilibre vie perso/vie prof. pour les salariés qualifiés

Tableau 2 - Aspirations professionnelles associées au souhait de se former				
	Emploi qualifié	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Total
Types d'aspirations professionnelles avec une plus forte fréquence pour les salariés dans des emplois qualifiés				
Faire évoluer le contenu de votre activité	55,5	50,3	48,9	54,0
Prendre davantage de responsabilité	44,6	43,2	40,1	43,7
Laisser plus de temps pour votre vie personnelle	39,7	38,6	34,9	39,0
Types d'aspirations professionnelles avec une plus forte fréquence pour les salariés en emploi peu qualifié				
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	31,3	44,0	33,3	33,2
Changer de métier ou de profession	26,0	41,8	29,5	28,4
Intégrer la fonction publique	16,1	29,7	24,4	18,7
Créer votre entreprise	14,9	18,9	14,6	15,4

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015.

Champ: Salariés du secteur marchand hors agriculture en décembre 2013

Lecture: 55,5% des EQ déclarent souhaiter se former et faire évoluer le contenu de leur activité

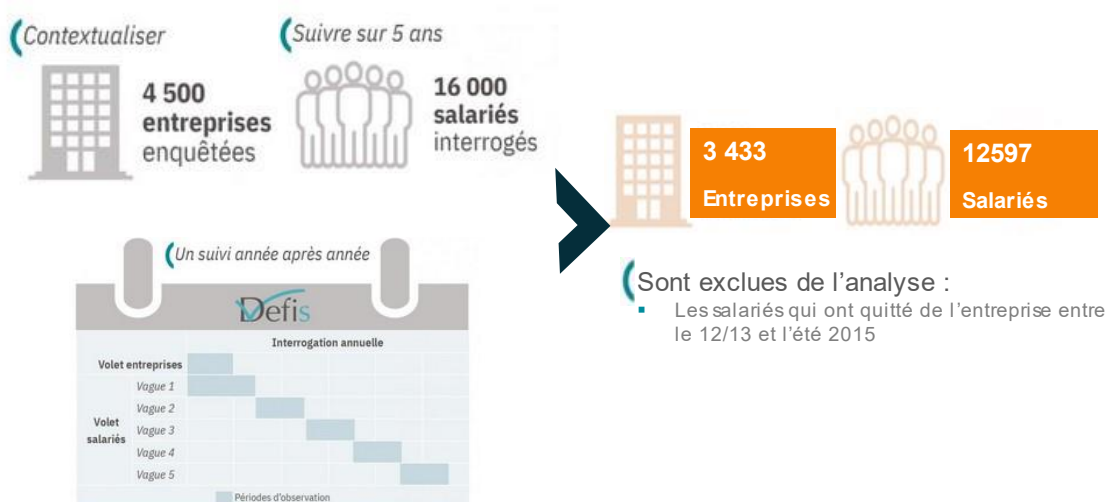


Questions

- Comment se fabrique une aspiration à changer de métier ou de profession ? Quels en sont les ressorts, les contraintes et les supports ?
- Quel moteur ou frein joue du point de vue du parcours professionnel ?
- Quels sont les effets croisés du diplôme, de l'âge, de la qualification de l'emploi, i.e. du déclassement selon les âges ?
- Quelle est l'influence de l'organisation du travail, management, RH et politique de formation, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise ?
- Que fait peser la situation personnelle et familiale ?
- Quelle trace laisse l'origine sociale ?

Méthode

- Données: 1ère vague de Défis couplant interrogation employeur et salarié (vue 360°)
- Champ: les salariés toujours dans l'entreprise en V1
- Modèles logistiques



Modélisation: Souhait de changer de métier

Tableau 3 • Les variables des modèles	
Volet Entreprise	Volet Salarié
L'entreprise dans environnement économique	
Secteur d'activité	Risque de perte d'emploi dans les 12 prochains mois
Taille de l'entreprise	Plan de licenciement dans l'établissement
Relation de sous-traitance	Restructuration, fusion, déménagement de l'établissement
Appartenance à un groupe	Changement dans l'équipe de direction ou la hiérarchie
Évolution récente du marché correspondant à l'activité	
L'emploi et ses modalités	
Recours à la flexibilité numérique externe en cas de surcharge ponctuelle de l'activité (CDD, intérim)	PCS du salarié en 2015
	Emploi correspondant à ses qualifications
	Nombre d'employeurs (DADS)
	Contrat de travail temporaire / permanent
	Temps partiel choisi / subi
	Ancienneté dans l'entreprise
Le travail et son organisation	
Système de rotation de tâches	Conditions de travail pénibles
Démarche qualité	Ennui fréquent dans le travail
Équipes ou groupes de travail autonomes	Travail répétitif
Gestion en flux tendu	Peut pleinement utiliser ses compétences dans son travail
	Travail intéressant
	Difficulté à concilier vie personnelle et professionnelle
	Globalement satisfait de sa situation professionnelle
La formation et sa politique	
Entreprise formatrice / non formatrice	Entretien professionnel
Finalités de la politique de formation (autonomie, flexibilité, mobilités externes, internes promotionnelles ou horizontales)	
Accord sur la formation	
Type de management	
Politique salariale fondée sur la performance individuelle	
Politique salariale fondée sur la performance collective	
Caractéristiques du salarié	
	Genre
	Age
	Situation familiale
	Diplôme le plus élevé
	Problème de santé ou handicap qui empêche de tenir durablement un poste de travail
	Parcours professionnel

3 modèles avec un même jeu de variables

ENQ-ONQ
Oui

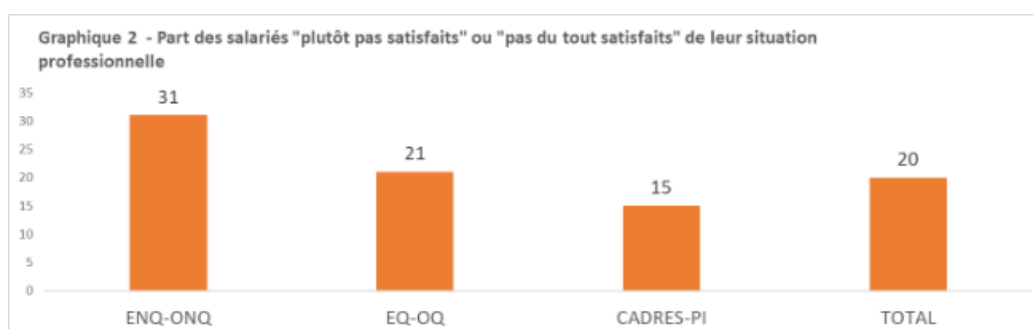
EQ-OQ
Oui

Cadres -PI
Oui

1^{er} Résultat principal des analyses toute chose égale par ailleurs

L'insatisfaction professionnelle : le dénominateur commun

- Une seule variable significative commune aux trois modèles : convergence d'insatisfaction par rapport à la situation professionnelle
- Plus les salariés se déclarent insatisfaits, plus ils sont enclins à vouloir changer de métier ou de profession
- Néanmoins, c'est à la base de la hiérarchie sociale que l'insatisfaction professionnelle est la plus grande (Baudelot et Gollac 2003 ; Denave 2015)



Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS-enquêtes 2015.

Champ : Ensemble salariés du champ Defis restés dans la même l'entreprise entre le 12/13 et l'été 2015

Lecture : 31% des ENQ-ONQ du champ déclarent en 2015 être plutôt pas ou pas du tout satisfait de leur situation professionnelle

➡ Quels sont les événements déclencheurs à côté de cette insatisfaction ?

Résultats pour les employés ou ouvriers peu qualifiés : Quand l'emploi lui-même est en jeu



Les événements déclencheurs du souhait de reconversion pour les salariés peu qualifiés

- Précarité de l'emploi : salariés multi-employeurs
 - Figure de la précarisation dans les nouvelles modalités de travail (Simard, 1998. Dupuy et al. 2016; D'Agostino et al. 2019) ; Salariat isolé et émietté (Puissant, 2012)
 - Fréquence: 18% contre 6% EQ-OQ et 7% Cadres-PI)
- Environnement économique est marqué par :
 - Plan de licenciements dans l'établissement où la personne travaille
 - Accord sur la formation (10% ONQ-ENQ, 13% EQ-OQ, 19% Cadres et PI)
- Entreprise non formatrice (11% pour ENQ-ONQ 11% et EQ-OQ contre 5% pour cadres et PI)
- Travail et son organisation
 - Travail pas intéressant (17% des ENQ-ONQ, contre 10% OQ-EQ et 5% PI-Cadres)
 - Travail pénible (51% pour ENQ-ONQ et EQ-OQ, 2 fois plus fréquent que chez PI-Cadres)
- Femmes célibataires (plus fréquentes)

Les ressorts de l'aspiration à rester dans le métier pour les salariés peu qualifiés

- Ancienneté dans l'entreprise (moyenne ENQ-ONQ 9ans – EQ-OQ 11 ans – Cadre-PI 12 ans)
- Stabilité du marché correspondant à l'activité de l'entreprise
- CDI à temps partiel pour raison de santé, exercer une autre activité ou études, s'occuper de ses enfants, d'un proche, pour travaux domestiques ou temps libre (Réf: CDI à temps plein)
- Politique de rémunération non fondée sur la performance collective

Résultats pour les ouvriers ou employés qualifiés Quand le sentiment de déclassement et l'organisation du travail sont en jeu



Les événements déclencheurs du souhait de reconversion pour les OQ et EQ

- Le travail et son organisation marquées par les **caractéristiques de la Lean production**
 - Gestion en **flux tendu**: il s'agit d'un des deux piliers du toyotisme; l'autre pilier est la suppression des gaspillages sur l'objectif cinq zéro (0 stock, 0 défaut, 0 papier, 0 panne, 0 délai).
 - Travail **répétitif** : Le lean manufacturing est donc généralement décrit comme un modèle d'organisation du travail faisant ressurgir une division extrême des tâches, des gestes répétitifs et chronométrés et une perte d'autonomie. Il est « *caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte* ». Rapport de l'ANACT (2015)
 - Travail **pénible**: Le travail répétitif est une cause majeure de la pénibilité au travail
- Gestion en flux tendu, travail répétitif et pénibilité du travail sont souvent associés au Lean
 - Difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle
- Sentiment de **déclassement** : l'emploi ne correspond pas à ses qualifications
- Caractéristiques de l'emploi
 - Ouvriers plus que les employés
 - Contrat temporaires
- Environnement économique est marqué par un changement dans l'équipe de direction
- Caractéristiques personnelles
 - Âge (effet positif de l'âge), mais effet de l'âge au carré négatif (effet décroissant)
 - Problème de santé ou handicap qui empêche de tenir durablement un poste de travail
- **Les leviers de l'aspiration à rester dans le métier**
- Femmes en couple
- Ancienneté dans l'entreprise
- Multi-employeur: deux employeurs ou plus



Les événements déclencheurs du souhait de reconversion pour les Cadres et PI

- Environnement économique de l'entreprise: **anticipation des risques / peur du déclassement**
 - Risque de perte d'emploi (moins fréquent que chez les ENQ-ONQ et OQ-EQ)
 - Changement dans l'équipe de direction (plus fréquent)
 - Secteur: Activités financières, assurance, immobilières (plus fréquent)
 - Grandes entreprises (plus fréquent)
- Caractéristiques du **travail et de son organisation**
 - Gestion en flux tendu (plus fréquent)
 - Difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle (plus fréquent)
 - Ennui fréquent au travail (ennui moins fréquent que chez les ENQ-ONQ et OQ-EQ)
 - Travail pas intéressant (moins fréquent)
- Politique de formation
 - Pas suivi d'entretiens professionnels (moins fréquent)
- Caractéristiques personnelles:
 - Âge (effet positif de l'âge), mais effet de l'âge au carré négatif (effet décroissant)

Les leviers de l'aspiration à rester dans le métier

- CDI à temps partiel choisi
- Peut pleinement utiliser ses compétences

Des préférences adaptatives chez les salariés dans les emplois peu qualifiés



Tableau 3 • Part des salariés concernés par ...	CADRE-PI	OQ-EQ	ONQ-ENQ
Un problème de santé/handicap qui empêche de tenir durablement un poste de travail	5*	13*	17
Un emploi en CDD	4	6*	9
Un risque de perte d'emploi	16*	18	18
Un changement dans l'équipe de direction	37*	28*	30
Un travail répétitif	32	64*	80
De l'ennui fréquent au travail	7*	12	14
Une organisation du travail en flux tendu	27*	25*	26
Un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications	17	26*	37
Des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle	29*	21	22
Une absence d'entretien professionnel	21*	44	52

*Alimente le souhait de vouloir changer de métier

Source: Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015.

Champ: Ensemble des salariés du champ Defis restés dans la même entreprise entre le 12/13 et l'été 2015

Lecture: 5% des cadres et PI, 13% des EQ-OQ et 17% des ENQ-ONQ sont concernés par un problème de santé qui empêche de tenir durablement un poste de travail. Ce facteur alimente le souhait de changer de métier pour les Cadres, PI, EQ et OQ.

- Alors que les ONQ-ENQ ont plus souvent un problème de santé les empêchant de tenir durablement un poste de travail, sont plus souvent en CDD, déclarent plus souvent un risque de perte d'emploi, sont plus souvent sur des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications, ont plus souvent un travail répétitif, s'ennuient plus souvent au travail, etc. ces éléments objectifs de difficultés accrues ne sont pas des déclencheurs du souhait de reconversion alors qu'ils le sont pour les EQ-OQ ou les cadres et les PI → Préserver son emploi à tout prix → **contrainte intériorisée et phénomène de préférence adaptative**.
- Le terme même de **préférence adaptative**, tel qu'il fut théorisé par Elster, fait référence aux situations où nos désirs s'adaptent aux possibilités qui nous sont offertes : les préférences adaptatives permettent d'éviter une perpétuelle insatisfaction par un processus de réduction de la dissonance cognitive
- Les salariés dans les **ENQ intériorisent les contraintes**, expriment une préférence qui a tendance à les éloigner de leurs aspirations: **la capacité à aspirer est plus entravée**



➤ **Effets tailles et secteurs d'entreprise s'effacent au profit des autres variables**

Les caractéristiques du travail, de l'emploi, de l'organisation, de l'environnement économique des entreprises permettent de donner du sens à des effets de taille et de secteur qui les masquent le plus souvent.

Probabilité de souhaiter changer de métier	EN Q et ONQ		EQ et OQ		PI et Cadre	
Population totale	1739		4413		6184	
Population si X=1	667		1398		1896	
Secteur d'activité de l'entreprise						
services administratifs et de soutien	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Activités financières, assurance, immobilières	ns	ns	ns	ns	0,5414	**
Activités scientifiques et techniques	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Construction	1,0651	*	ns	ns	ns	ns
Commerce	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Enseignement, santé action sociale, autres	0,8862	*	ns	ns	ns	ns
Hébergement et restauration	0,9404	*	ns	ns	ns	ns
Ind alimentaires, boisson, tabac	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Information et communication	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Métallurgie, machines, automobile, transport, réparation	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Transports et entreposage	ns	ns	ns	ns	ns	ns
chimie pharmacie plastique, électricité, eau	ns	ns	ns	ns	ns	ns
textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Taille de l'entreprise						
TPE	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
PME	ns	ns	ns	ns	ns	ns
ETI	ns	ns	ns	ns	ns	ns
GE	ns	ns	ns	ns	0,5472	***

Extrait des résultats des modèles Logistiques

Champ: Ensemble des salariés du champ Defis restés dans la même l'entreprise entre le 12/13 et l'été 2015

Source : CNEFP -France compétences -Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015. * 10% - ** 5% - *** 1%

En conclusion



Une gradation dans l'acceptation de la contrainte qui suit la hiérarchie socio-professionnelle avant que ne soit envisagée une reconversion

➤ **Les ENQ-ONQ : quand l'emploi et ses conditions sont en jeu**

- Le contexte global, marqué en France par un chômage important et durable, notamment pour les salariés peu qualifiés constitue une « armée de réserve » pour l'emploi non qualifié (Marchal et Demazières, 2018).
 - Pour les salariés occupant ces emplois, c'est avant tout **quand l'emploi est en jeu**, que des plans de licenciements sont à l'œuvre et que des opportunités de formation soutenues par des accords collectifs se dessinent, que la perspective d'une bifurcation reconversion s'élabore, c'est-à-dire dans des situations radicales et contraintes.
 - C'est aussi dans les nouvelles formes de précarisation (multi-employeur) que s'envisage la reconversion pour ces salariés (norme pour les aides à domicile, Devetter, 2013).
- **Préférences adaptatives débusquées**
 - C'est moins souvent en lien avec l'exposition à des facteurs de pénibilité du travail lui-même, de santé au travail, de conditions d'emploi dégradées (CDD), de déclassement, etc. que s'alimente le souhait de reconversion alors que les ouvriers et employés peu qualifiés sont objectivement exposés aux conditions les plus dégradées.
 - Ne pas souhaiter changer de métier (ou moins souvent souhaiter) pour ces motifs (alors que ce sont des raisons pour les autres salariés, pourtant moins exposés) est une situation de contrainte intériorisée qui donne à voir des préférences adaptatives. Celles-ci révèlent des inégalités dans la capacité d'agir et devient un enjeu de l'action publique dans une perspective de justice sociale (Sen, 1992)



- **Les EQ-OQ : quand l'organisation du travail en Lean et le déclassement sont en jeu**
 - Le hiatus entre la formation et l'emploi est un ressort important dans le souhait de reconversion pour les OQ et EQ. Les emplois très qualifiés se développent mais à une vitesse moindre que le flux croissant de diplômés de l'enseignement supérieur. Une partie doit accepter des postes demandant des qualifications inférieures à celles qu'ils ont obtenues à l'école. Cette situation alimente les situation de déclassement et les souhaits de reconversion
 - Obéir aux impératifs du lean, i.e. à l'optimisation continue des process, l'injonction à toujours faire plus avec toujours moins est une raison qui anime les EQ-OQ dans leurs souhaits de reconversion.
 - Des préférences adaptatives moins fortes que chez les OQ-EQ mais plus marquées que chez les Cadres et PI.

- **PI et Cadres : quand la peur de perdre son emploi (ou perception du risque de déclassement) et la quête de sens sont en jeu**
 - Si objectivement, les cadres et PI sont moins touchés par le chômage, et sont moins exposés à des conditions d'emploi défavorables, ils se sentent plus menacés, sont plus attentifs aux risques et aux changements qui interviennent dans l'environnement de leur entreprise semblent anticiper davantage un changement de métier: la peur d'une perte de position sociale et du déclassement (Maurin, 2009), alors qu'ils ne le subiront peut être jamais.
 - Les conditions de travail qui révèlent des caractéristiques du lean, l'ennui au travail et la difficile conciliation vie personnelle-professionnelle sont aussi des ressorts importants du souhait de reconversion. Derrière ces facteurs, c'est sans doute l'épanouissement personnel et la quête de sens qui pourrait l'alimenter (Négroni et Mazade, 2019).



- **Sur le plan quantitatif**
 - Interroger le rôle qu'est susceptible de jouer le salaire, via un appariement avec les DADS
 - Explorer les ressorts des autres aspirations professionnelles, notamment celles qui apparaissent comme les plus modales pour les salariés dans les emplois peu qualifiés
 - Explorer de manière longitudinale la dynamique des ces aspirations et leur concrétisation
 - Analyser les facteurs individuels, sociaux, organisationnels, environnementaux des réalisations / non réalisations des aspirations pour mettre au jour les facteurs de développement ou d'obstruction du pouvoir d'agir des salariés en emploi peu qualifié

- **Sur l'articulation quantitative et qualitative**
 - A partir des enquêtes de terrain, regarder les effets sectoriels sur la construction des aspirations (ici les secteurs sont peut-être trop agrégés pour être significatifs): aides à domicile, logistique, recyclage de déchets, agro-alimentaire,
 - A partir des enquêtes de terrain: affiner, compléter ou contester la nature des ressorts des aspirations professionnelles selon la CS: quête de sens, peur du déclassement...
 - A partir de la recherche intervention et des entretiens qualitatifs, travailler sur les phénomènes de préférence adaptative et d'intériorisation de la contrainte qui entravent le pouvoir d'agir des salariés en emploi peu qualifier : possibilités d'enrichissement réciproque entre approche par les capacités et sociologie clinique pour comprendre la formation des aspirations personnelles à travers des mécanismes sociaux et psychiques .

Merci

Contacts :

Camillestephanus@cereq.fr

Josiane.vero@cereq.fr

squapin@cereq.fr

<https://squapinhypotheses.org>



Credits Photos : Arkema, Gilles Coulon, Patrick Tournaboef –Agence Tendence Floue

Chapitre 5 : L'aspiration à se former est-elle performative ? Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié

C. Beduwé (TSM-Reserach)

A. El Akremi (TSM-Research)

C. Stéphaneus (Céreq)

Juin 2021

Document de travail

L'aspiration à se former est-elle performative ?

Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié

Catherine Béduwé, Assâad El Akremi, Camille Stephanus

Introduction

La formation professionnelle tout au long de la vie est devenue un enjeu essentiel dans une économie et une société en transformations numériques et écologiques. Faire face à ces défis repose sur la capacité à développer une main-d'œuvre bien formée, dont les compétences à tous les niveaux sont constamment mises à jour, actualisées et utilisées (Cedefop, 2020). L'un des axes marquants des politiques actuelles de la formation professionnelle est la redistribution des responsabilités entre employeurs et salariés, avec une tendance accrue à responsabiliser les salariés, à les rendre acteurs et à promouvoir leur liberté individuelle dans le choix et la construction de leurs parcours professionnels (Lambert & Vero, 2010). Même si l'idée en filigrane est de donner aux personnes les moyens de se développer et de gérer des parcours professionnels de plus en plus complexes et imprévisibles, l'accent est davantage mis sur la volonté individuelle d'agir et de façonner son avenir. L'aspiration à se former devient ainsi un élément central du transfert de la responsabilité vers le salarié qui risque de se retrouver le principal responsable d'un éventuel déficit de formation ou d'évolution professionnelle. L'absence ou la faiblesse des aspirations reflèteraient un manque de motivation et d'appétence pour la formation, en lien avec des caractéristiques individuelles, et sans lien avec les contraintes structurelles de l'entreprise et de l'environnement (Lambert & Vero, 2010 ; Usher, 2001 ; Crowther, 2004). Selon Lambert et Vero (2010), c'est l'existence d'espaces de délibération collective, permettant au salarié d'exprimer son point de vue et de le faire entendre et supposant que l'entreprise développe des opportunités de formation pour que les salariés, surtout les moins qualifiés, puissent se projeter, aspirer et formuler des attentes. Toutefois, le rôle des aspirations à se former, ainsi que les mécanismes et les conditions de son effet sur l'accès à la formation, sont encore peu explorés.

En considérant la formation tout au long de la vie comme un processus dynamique d'agence dans lequel se combinent des facteurs individuels, sociaux et environnementaux (Crocker & Robeyns, 2009 ; Ilieva-Trichkova, 2016), les aspirations à se former peuvent jouer un rôle important, certes conditionnel, dans l'accès à la formation (Conradie & Robeyns, 2013 ; Unterhalter et al., 2014). *Les aspirations sont définies comme des construits cognitifs : i) orientés vers l'atteinte d'objectifs, ii) visant le soi futur en lien avec les objectifs de soi et ceux des autres ; iii) ayant une nature dynamique et multi-facettes ; et iv) fortement dépendantes du contexte* (Hart, 2012 ; Conradie & Robeyns, 2013 ; Ilieva-Trichkova, 2016). Toutefois, certaines études montrent une tendance à la baisse des aspirations à se former surtout parmi les salariés européens occupant des emplois non qualifiés et/ou n'ayant pas eu d'accès à des formations antérieures (Ilieva-Trichkova, 2016). Les niveaux d'aspirations à se former ainsi que leurs dynamiques semblent varier selon les caractéristiques des individus et leur contexte social et environnemental. En plus, les aspirations à se former semblent impliquer des cercles vertueux ou des cercles vicieux où les plus formés aspirent davantage et accèdent plus facilement à la formation et les

moins formés aspirent moins et accèdent moins à la formation (Ilieva-Trichkova, 2016). Ce qui interroge le caractère auto-réalisateur et performatif de l'aspiration à se former.

L'objectif de cet article est d'analyser l'effet de l'aspiration à se former sur l'accès à la formation, en focalisant sur deux aspects : (1) L'aspiration à se former est-elle performative, dans le sens où il existerait une forme « *d'agir aspirationnel* » qui correspond à un pouvoir auto-réalisateur de l'aspiration à se former qui se transforme en un accès effectif à la formation ; (2) Le caractère performatif de l'aspiration à se former ne peut pas être strictement séparé de son contexte car celui-ci est toujours indiqué dans l'expression de l'aspiration à se former mais aussi parce que l'aspiration à se former n'est performative que sous des conditions précises dites facilitatrices. Ces conditions facilitatrices correspondent dans une certaine mesure à des facteurs de conversion, tels que définis par l'approche par les capacités (Sen, 2009 ; Hart, 2002 ; Lambert & Vero, 2010 ; Unterhalter et al., 2014).

La performativité de l'aspiration à se former

La notion de performativité est définie en général comme la capacité de certains énoncés délibérés à changer la réalité et les pratiques qu'ils désignent (Aggeri, 2017). Elle repose sur les travaux séminaux du linguiste et philosophe John L. Austin (1962) qui attribue à certains énoncés linguistiques le pouvoir de réaliser ce qu'ils décrivent. La performativité implique simultanément : i) la manière dont des énoncés, qu'il s'agisse de formes de connaissances, de discours, ou de souhaits exprimés (i.e., aspiration à se former) décrivent une réalité qui leur est extérieure ; ii) les effets sur la réalité de ces énoncés. Selon Austin (1962), certains types d'énonciations qui, comme les promesses, les aspirations, les souhaits ou les jugements, ne se contentent pas de dire mais font par la même occasion, produisent simultanément ce qu'elles énoncent (Féral, 2013). Ainsi, produire une aspiration à se former revient à exécuter une action. Pour le salarié, exprimer un souhait de formation ou d'évolution de parcours professionnel est d'ordinaire un événement, dans le fait d'accomplir (i.e., performer) l'acte de se former. L'idée d'évènement est essentielle, la performativité étant en effet porteuse d'évènementialité.

Dans le domaine de la formation, les salariés sont souvent considérés comme les sujets de leur propre action étant donné que leur inclusion dans un parcours de formation repose en effet sur leur propre décision (Ilieva-Trichkova, 2016). Toutefois, l'expression de l'aspiration à se former est dépendante du contexte. Elle peut aussi être contrainte aussi bien au niveau individuel qu'au niveau organisationnel et collectif. A titre d'exemple, plusieurs freins individuels peuvent réduire les possibilités d'exprimer des souhaits à se former tels que des coûts très élevés pour se former, des responsabilités familiales, des problèmes de santé, des conflits entre le temps de travail et le temps de formation (Ilieva-Trichkova, 2016). Aussi, les entreprises mettent en place des dispositifs collectifs et organisationnels qui permettent aux salariés de se projeter dans l'avenir et d'aspirer à se former. « C'est en ouvrant le champ des possibles pour toutes les catégories de salariés et en offrant des possibilités individuelles et collectives de délibération que ces entreprises développent les aspirations de leurs salariés à se former... Très souvent regardée comme une inclination personnelle, l'aspiration à se former dépend beaucoup des constructions mises en place dans l'entreprise. Pour que les salariés disposent d'une capacité à aspirer à se former, certaines conditions doivent être réunies : procédures fixées et encadrées par un accord collectif, organisation systématique d'entretiens individuels pour tous, formations définies en cohérence avec les conclusions de ces entretiens, et enfin usage des formations à des fins de mobilité horizontale ou verticale » (Lambert & Vero, 2010, p. 2 et 4). Les dispositifs collectifs de formation participent ainsi à la possibilité d'aspirer à se former mais aussi à la possibilité d'accéder à se former, générant ainsi un risque d'endogénéité (i.e., hétérogénéité inobservée, simultanée...). Néanmoins, au-delà de ce risque, comme tout énoncé discursif, l'aspiration à se former est performative dans la mesure où elle est un élément clé du déverrouillage du processus d'action dans la formation.

Hypothèse 1 : *En contrôlant l'effet d'endogénéité, l'aspiration à se former est performative et est donc positivement corrélée à l'accès à la formation quel que soit le niveau de qualification du poste.*

Les facteurs facilitateurs de conversion

L'aspiration à se former est dynamique et contextuelle. Elle peut être 'idéaliste' ou 'réaliste' (Haller, 1968). Afin de faciliter l'accès à la formation, plusieurs facteurs individuels et collectifs doivent faciliter la conversion de l'aspiration en action effective. La diffusion de l'information à l'ensemble des salariés, l'organisation systématique d'entretiens professionnels, l'existence d'accords collectifs sur la formation, l'existence de dispositifs de financement sont des facteurs facilitateurs de l'accès à la formation surtout pour les salariés en emploi peu ou non qualifié (Sigot & Vero 2009 ; Dubois & Melnik, 2017 ; Albandea, 2019). L'environnement institutionnel, marqué par une succession de lois sur la formation, en 2004, 2014 et 2018, a fortement enrichi les conditions d'accès à la formation afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son propre parcours professionnel et du développement de son capital humain et employabilité. Par ailleurs, l'accès à la formation est marqué par des inégalités liés à des facteurs individuels tels que le niveau de diplôme détenu ou l'accès antérieur à la formation (Sigot & Vero 2009 ; Ilieva-Trichkova, 2016). Lorsque ces facteurs individuels et collectifs se combinent avec l'aspiration à se former, la probabilité d'accéder à la formation pour les salariés en emploi non ou peu qualifié devrait se trouver multipliée.

Hypothèse 2 : *L'aspiration à se former a un effet significatif sur l'accès à la formation pour les salariés en emploi non qualifié, en combinaison avec l'effet des facteurs individuels, organisationnels et institutionnels.*

Présentation de la partie empirique

Dans ce travail nous nous intéressons à l'impact de l'aspiration à se former sur l'accès effectif à une formation professionnelle en tâchant de mettre en évidence la position singulière des salariés en emploi non qualifié. Une première étape sera de montrer que l'accès à une formation est plus important pour les salariés ayant souhaité se former. Cette « performativité » du souhait peut s'expliquer par de nombreux paramètres qui sont susceptibles d'impacter tout autant la probabilité d'accès à la formation. Plusieurs études ont ainsi montré le rôle sur le souhait, la demande et l'accès à une formation des politiques des entreprises concernant la diffusion d'information sur la formation, le dialogue avec la direction sur le sujet, les opportunités de formations fournies par l'entreprise (Dubois & Melnik, 2017 ; Vero & Lambert 2010 ; Sigot & Vero 2009 ; Albandea, 2019). Une seconde étape sera alors de montrer que certains dispositifs de formation professionnelle favorisent l'accès des salariés à la formation, parfois parce qu'ils facilitent la réalisation du souhait. Enfin une troisième étape sera de montrer le rôle particulier du diplôme qui peut, notamment chez les salariés en emploi non qualifié, constituer une ressource supplémentaire pour l'accès à une formation.

En dehors de ces principaux leviers que sont le souhait, les dispositifs institutionnels et le diplôme, d'autres dimensions peuvent se révéler déterminantes sur l'accès à la formation d'un individu : ses caractéristiques personnelles (sexe, âge), sa situation et son parcours professionnels dont bien sur la qualification de son emploi, mais également le contexte d'emploi, de travail et de politique de ressource humaine de l'entreprise dans laquelle il se trouve. La plupart de ces dimensions facilitent à nouveau autant le souhait des salariés à se former que les possibilités de faire une demande de formation et de la concrétiser. Ce qui conduit à étudier l'impact conjoint de toutes ces dimensions (souhait de formation,

caractéristiques individuelles, parcours professionnels, contexte professionnel et leviers institutionnels dans l'accès à la formation) sur la probabilité d'accès à la formation. Pour chacune d'entre elles, on considérera l'impact selon qu'il s'agit de salariés en emploi qualifié ou non qualifié.

Cette partie empirique est organisée comme suit : après une présentation des données et variables utilisées dans ce travail (Dispositif DEFIS), on donnera quelques statistiques descriptives sur l'accès à la formation de notre public de salariés non qualifiés en fonction des trois leviers retenus : l'aspiration à se former, la participation à un entretien professionnel et le type d'information sur la formation reçue, et enfin le niveau de diplôme du salarié. Dans une seconde partie, on expose les modélisations conduites et les résultats obtenus.

Présentation des données utilisées

Les données utilisées sont celles du dispositif d'enquêtes Défis.

Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Défis) a été initié par le Céreq en 2014, à la demande du Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP). Le dispositif est financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), aujourd'hui France compétences. Ce dispositif associe le suivi d'une cohorte de salariés sur 6 ans, entre décembre 2013 et l'automne 2019, à l'interrogation des entreprises qui les employaient en décembre 2013. Elle comporte ainsi deux volets : Le volet salarié qui interroge un échantillon de salariés en 2013 chaque année entre 2015 et 2019 et le volet entreprise qui interroge en 2015 les dirigeants de l'entreprise où le salarié travaillait en décembre 2013.

L'échantillon d'entreprises regroupe 3 700 entreprises représentatives des structures de dix salariés et plus (en France métropolitaine) dans l'ensemble des secteurs d'activité marchands (y compris les entreprises privées de l'éducation et de la santé, mais hors agriculture et administration publique) ainsi que 800 entreprises de 3 à 9 salariés représentatives d'une part plus faible des secteurs d'activités marchandes. Au total, 4 500 entreprises ont été interrogées.

L'échantillon de salariés est représentatif de tous les salariés employés par ces entreprises en décembre 2013. Il contenait 16 126 salariés lors de la première interrogation en 2015. L'attrition entre les cinq interrogations conduit à un échantillon de 6000 salariés pour l'interrogation de 2019. L'étude portant sur l'accès à la formation des salariés pendant une période de 5 ans, ceux qui sont partis en retraite au cours de la période d'observation ainsi que ceux encore en formation initiale au 1er janvier 2014 ont été exclus de l'analyse. Ce qui nous conduit à un échantillon global de 4000 salariés.

Le volet Salarié décrit des éléments biographiques, retrace les parcours professionnels et recense les formations à visée professionnelle suivies par les individus interrogés. Il permet aussi de décrire l'environnement professionnel, les conditions d'emploi/ travail du salarié à chaque enquête ainsi que ses ressentis sur ces thèmes. Les salariés ont également été interrogés en 2015 sur leurs aspirations professionnelles pour les 5 ans à venir (se former, mais aussi changer d'entreprise, de métier...)

Le volet Entreprise fournit des informations sur les caractéristiques et l'évolution structurelle de l'entreprise entre décembre 2013 et 2015 mais aussi sur ses pratiques en matière de formation, de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.

Présentation des principales variables de l'étude

La qualification de l'emploi occupé par le salarié

La qualification de l'emploi est une variable déterminante de notre analyse. D'une part elle est susceptible d'influencer le souhait de se former et, par ailleurs, l'accès à une formation. Et d'autre part elle circonscrit la population au cœur du questionnement du projet SQUAPIN.

Du point de vue méthodologique, la distinction entre catégories statistiques d'Emploi Qualifié (EQ) et d'Emploi Non Qualifié (ENQ) ne va pas de soi. La nomenclature PCS propose un découpage dans le cas des emplois d'Ouvrier basé sur des grilles de classification du travail négociées par les partenaires sociaux mais elle s'est bien gardée de le faire pour les Employés, univers moins organisé. Du coup la question divise les spécialistes qui ont proposé des partages à posteriori, sur la base d'analyses tenant compte des caractéristiques individuelles des salariés sur ces emplois : niveau de diplôme, salaire (Burnod & Chenu, 2000 ; Bisault, Destival & Goux, 1994) et, dernièrement, relation entre spécialité de formation et spécialité d'emploi (Chardon, 2002). Toutes ces définitions « délimitent un noyau dur de professions qui cumulent bas niveaux de qualification dans les conventions collectives, faibles salaires et formations peu spécialisées » qui reflètent et corroborent la faible valorisation sociale de ces emplois (Amosse & Chardon, 2006). Nous sommes partis de la distinction entre EQ et ENQ proposée par O. Chardon qui, à partir d'une étude empirique basée sur l'enquête Emploi, considère une profession comme qualifiée si son accès en début de carrière nécessite de posséder une spécialité de formation spécifique. A contrario les ENQ sont les postes ne nécessitant pas, ou peu, de formation spécifique et donc ouverts à tous.

On a retenu la qualification de l'emploi au moment du souhait, soit l'emploi de 2015 pour ceux restés dans l'entreprise initiale de 2013 et l'emploi de 2013 pour ceux l'ayant quittée (cf. encart 1). Celle-ci est obtenue à partir des déclarations recueillies lors de la première interrogation de DEFIS et codées selon la nomenclature des Catégories Sociales (PCS-ESE de l'INSEE).

L'« accès à la formation » et le « souhait de se former »

L'accès à une formation en lien avec l'aspiration à se former est au centre de l'étude. L'objectif est d'estimer la probabilité d'accès à une formation non réglementaire pour un salarié dans les cinq ans, conditionnellement au fait que le salarié ait souhaité - ou non - se former.

L'aspiration à se former repose sur la réponse apportée par le salarié lors de la première interrogation, en 2015, quant à ses souhaits d'évolution professionnelle dans les 5 ans à venir. Un des items proposés était : « Souhaitez-vous vous former ? ». Seules les formations ayant eu lieu après l'émission éventuelle d'un souhait de formation ont été retenues (cf. encart 1)

Avec ces précisions, 71% des salariés de notre échantillon avaient souhaité, en 2015, se former dans les 5 ans à venir et 58% des salariés ont suivi une formation non réglementaire dans les 5 ans qui suivent, entre 2014/2015 et 2019 (cf. tableau 1).

Tableau 1 Part de salariés déclarant souhaiter se former dans les cinq prochaines années et part de salariés qui se sont effectivement formés (hors formations réglementaire) selon la qualification de l'emploi.

	Qualification de l'emploi (au moment du souhait)			
	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Salarié en emploi qualifié	Ensemble des salariés
Part de salariés souhaitant se former dans les 5 années en 2014/2015	82,0	54,6	71,3	70,6
Part de salariés qui se sont formés entre 2014/2015 et 2019 (hors formations réglementaires)	48,0	43,8	60,9	58,4

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

La comparaison des taux d'accès à la formation entre salariés en emploi qualifié et salariés en emploi non qualifié (employé ou ouvrier) (tableau 1) confirme les résultats d'études notant un moindre accès à

la formation des salariés en emploi non qualifié. Ainsi 48% des EMNQ et 44% des ONQ ont accédé à la formation dans les 5 ans contre 61% des salariés en emploi qualifié.

L'aspiration à se former est, de son côté, maximale chez les salariés en emploi non qualifié (82%) et à l'opposé minimale chez les ONQ (55%). Si en moyenne ces salariés peu qualifiés aspirent tout autant à se former que les qualifiés (Dubois, Melnik, 2017), il existe en revanche d'importantes différences entre Employés et Ouvriers, avec d'évidentes difficultés pour les premiers à réaliser leur souhait.

Encart 1 : précisions sur les données DEFIS et la construction des variables d'intérêt

On travaille sur la dernière interrogation de DEFIS, réalisée en 2019 auprès d'un échantillon de salariés tirés au sort en 2013 et interrogés pour la première fois en 2015. On dispose ainsi d'informations sur les parcours professionnels et les formations suivies par ces salariés pendant 5 ans, entre 2013 et 2019.

Variable sur le souhait de formation

La question suivante était posée aux salariés en 2015, lors de la première interrogation :

« Nous allons maintenant parler de vos souhaits concernant votre évolution professionnelle pour les prochaines années :

(si la personne travaille encore chez X : si A201=1) Souhaiteriez-vous pour les 5 années à venir : (.....) Vous formez ?

(si la personne ne travaille plus chez X : si A201=2) Alors que vous étiez encore dans l'entreprise de 2013, souhaitiez-vous pour les 5 années à venir : (.....) Vous formez ? »

Afin de respecter la chronologie des événements, seules les formations suivies après la date d'émission (ou non) d'un souhait de se former sont prises en compte. Ainsi pour les salariés toujours dans l'entreprise de 2013 en 2015, les formations suivies entre l'été 2015 et l'automne 2019 sont considérées. Pour les salariés qui avaient quitté l'entreprise en 2015, les formations suivies entre la sortie de l'entreprise (entre 2014 et début 2015) et l'automne 2019 sont considérées. Par ailleurs, les formations à visée réglementaire ne sont pas prises en compte.

L'accès à la formation (hors formations réglementaires) entre le moment du souhait (2014/2015) et 2019

On ne considère que les formations commencées après la période concernée par le souhait de formation (2015 ou avant si changement d'entreprise, cf. variable souhait). Pour les salariés toujours dans l'entreprise de 12/2013 en 2015, les formations suivies entre l'été 2015 et l'automne 2019 sont considérées. Pour les salariés qui ont quitté l'entreprise en 2015, les formations suivies entre la sortie de l'entreprise (entre 2014 et début 2015) et l'automne 2019 sont considérées. Les formations à visée réglementaire sont aussi exclues du champ.

La qualification de l'emploi : salariés en emploi qualifié ; employés non qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

La qualification concerne l'emploi du salarié au moment de répondre à la question sur le souhait de formation (emploi 2015 pour ceux restés dans l'entreprise de 2013, emploi de 2013 pour ceux l'ayant quittée). La première interrogation en 2015 a permis d'obtenir la profession en 2015 et en décembre 2013 des salariés, classée dans un premier temps en code PCS-ESE de l'INSEE. La distinction entre Employés qualifiés et non qualifiés est basée sur la nomenclature Chardon (2002).

L'entretien professionnel entre 2015 et 2019

A chaque interrogation du dispositif d'enquête DEFIS, on demande au salarié s'il a participé à un entretien professionnel lors des deux années précédentes. L'équation modélisant l'expression du souhait intègre une variable indiquant si le salarié a suivi un entretien professionnel en 2014 ou en 2015 (avant la première interrogation). L'équation modélisant l'accès à la formation intègre une variable indiquant si le salarié a suivi un entretien professionnel après l'expression éventuelle d'un souhait, entre 2015 et 2019.

L'information du salarié sur les possibilités de formation entre 2015 et 2019.

La première interrogation du dispositif Défis interroge le salarié sur la façon dont il est informé des possibilités de formation dans l'entreprise (non informé ; par la direction ou le service des ressources humaine ; par des collègues ; par un représentant du personnel ; par lui-même). Si le salarié a changé d'entreprise ou si son entreprise a connu un changement important (restructuration, changement dans l'équipe de direction) on lui repose la question. Si le salarié déclare avoir été informé, ne serait ce qu'une fois, par la direction ou le service RH, nous considérons qu'il a été informé par un canal vertical ; et s'il a été informé seulement par des collègues, un représentant du personnel, ou par lui-même, nous considérons qu'il a été informé par un canal horizontal ou autonome. Si le salarié déclare à chaque fois qu'il n'a pas été informé des possibilités de formation, nous considérons qu'il est non informé.

Changement de profession

A chaque interrogation du dispositif d'enquête, on demande au salarié s'il exerce la même profession qu'à la vague précédente. Si le salarié déclare une fois « oui » à cette question, on considère qu'il a changé de profession. Dans le cas où le salarié est resté dans l'entreprise, nous considérons la profession de 2015 et le salarié a changé de professions s'il dit n'être plus dans la même profession en 2016, 2017, 2018 ou 2019. Si le salarié a quitté l'entreprise avant 2015, nous considérons la profession de 12/2013. Le salarié a alors changé de profession s'il dit n'être plus dans la même profession en 2015, 2016, 2017, 2018 ou 2019.

Accès à la formation, selon le souhait de se former et la qualification de l'emploi occupé

Quand on croise maintenant aspiration à se former et accès effectif, on constate que le taux de formés est nettement plus élevé parmi ceux qui en ont exprimé le souhait (62% contre 50%), ce qui constitue une première validation de l'hypothèse quant à la performativité du souhait (cf. tableau 1bis. On observe cependant que le souhait de se former semble avoir moins d'impact chez les ouvriers non qualifiés que chez les autres salariés : l'écart de taux d'accès à la formation entre salariés qui souhaitent se former vs. ne souhaitent pas est de 4% chez les ONQ, de 17% pour les employés non qualifiés et de 12% pour les salariés en emploi qualifié. La performativité varie selon la qualification du poste.

Tableau 1bis- Taux d'accès à la formation (sur la période 2014/2015-2019) selon la qualification de l'emploi et le souhait de se former.

	Qualification de l'emploi (au moment du souhait)			
	Employé non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifiés	Ensemble des salariés
Le salarié souhaite se former dans les cinq ans	50,94	45,62	64,34	61,88
Le salarié ne souhaite pas se former dans les 5 ans	34,34	41,50	52,27	49,96
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Enfin, et à contrario, le fait que 50% des salariés se sont formés alors qu'ils n'en avaient pas exprimé le souhait souligne que d'autres facteurs contribuent à expliquer l'accès des salariés à la formation.

Accès à la formation, entretien professionnel et qualification du salarié

Suite aux réformes de la formation professionnelle de 2014 et 2018, et dans un contexte des réformes engagées depuis le début des années 2000 avec un objectif de responsabilisation des individus quant à leur parcours professionnel, de nouveaux droits individuels ont été attribués aux salariés sensés leur permettre un recours plus autonome à la formation. On peut ainsi supposer que l'obligation faite à l'employeur d'organiser un entretien professionnel tous les deux ans afin d'évoquer, entre autres, les

souhaits de formation professionnelle est sensée faciliter le dialogue entre la direction et les salariés au sujet de leurs besoins de formation et constituer un levier d'accès à la formation. Sigot et Guillemot (2019) montrent notamment que dans le cas où un salarié souhaite se former la probabilité pour lui d'aborder des projets de formation pendant l'entretien professionnelle est presque 2 fois supérieure à celle d'un salarié ne souhaitant pas se former. Ils soulignent aussi qu'un cadre a presque 2 fois plus de chances qu'un ouvrier de participer à un EP et qu'ouvriers et employés ont moins de chances d'aborder les projets de formation en entretien professionnel qu'un salarié en profession intermédiaire. Il en est de même de la qualité de l'information quant aux possibilités de formation qui peut s'avérer centrale pour favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout en réduisant les inégalités d'accès à la formation des moins qualifiés d'entre eux (Brunet & Rieucan, 2019 ; Durieux & Baraldi 2019).

L'enquête DEFIS permet de repérer les individus ayant participé à un entretien professionnel au cours des 5 années d'observation. On s'intéresse ici aux entretiens suivis par les salariés après qu'ils aient déclaré un souhait de formation. D'après nos données, le taux d'accès à la formation est deux fois plus élevé pour les salariés qui ont suivi un entretien professionnel (70% contre 35%), et notamment pour les salariés en emploi qualifié (72% contre 35%). Cet écart est moindre chez les ONQ (14%) et les ENQ (24%) tout en restant important (tableau 2). Il faut rajouter à ce constat, l'inégalité entre les salariés face à l'entretien professionnel. Seulement 51% des ONQ, 51% des OQ, 55% des ENQ et 64% des EQ de notre champ déclarent avoir suivi un entretien professionnel entre 2014 et 2019 contre 86% des cadres et 75% des salariés en professions intermédiaire.

Tableau 2- Taux d'accès à la formation sur la période d'observation (2014/2015-2019) selon le niveau de qualification et la participation à un EP

	Qualification du salarié (au moment du souhait)			
	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifié	Ensemble des salariés
Le salarié a suivi un entretien professionnel	59,89	51,45	72,34	70,14
Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel	33,66	35,85	34,98	34,97
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Accès à la formation, information sur les possibilités de formation et qualification du salarié

En 2019, Brunet et Rieucan ont montré qu'avoir reçu de l'information sur les possibilités de formation était un levier clef de l'accès à la formation. Ce résultat est crucial dans un contexte où l'on demande aux salariés d'être responsables de l'élaboration de leurs projets de formation et donc de connaître le marché de la formation. Ces auteurs identifient 3 types de canaux de diffusion de l'information : Le canal « vertical » qui désigne une diffusion de l'information par la hiérarchie ou les services RH de l'entreprise, le canal « horizontal » où la diffusion se fait par le représentant du personnel et les collègues et le canal « autonome » où le salarié s'informe par lui-même. Pour des questions d'effectifs nous avons regroupé les canaux « autonome » et « horizontal ».

Les ouvrier non qualifiés et les employés non qualifiés déclarent plus souvent avoir été informés des possibilités de formation par voie verticale (respectivement 72% et 71% d'entre eux contre 66% des salariés en emploi qualifié). Les employés non qualifiés sont aussi les plus nombreux à déclarer ne pas avoir été informé des possibilités de formation (17% d'entre eux contre 12% des salariés en emploi qualifiés et 11% des ENQ).

Les salariés non-informés sur les possibilités de formation sont les salariés qui ont le taux d'accès à la formation le plus faible (37%), et ceci pour toutes les catégories de salariés (tableau 3). Le taux est particulièrement faible chez les ouvriers non qualifiés non informés des possibilités de formation (15%)

alors qu'il est près de 3 fois supérieur lorsqu'ils ont été informés par leurs pairs ou par eux-mêmes (43%) et plus de 3 fois si c'est via la hiérarchie (50%). Pour les ouvriers non qualifiés et les salariés en emploi qualifié c'est le canal vertical qui correspond à un taux de formation maximal (respectivement 50% et 67% de formés). En revanche, chez les employés non qualifiés, le taux d'accès à la formation diffère très peu entre les différents canaux d'information sur les possibilités de formation et n'est que légèrement inférieur lorsqu'ils n'ont pas été informés (43%).

Tableau 3- Taux d'accès à la formation sur la période d'observation (2014/2015-2019) selon la qualification du salarié et l'information reçue au sujet de la formation

	Qualification de l'emploi du salarié			
	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifié	Ensemble des salariés
Le salarié n'a été à aucun moment informé sur les possibilités de formation	42,80	15,47	35,92	36,64
Le salarié a été informé seulement par le canal autonome ou horizontal	48,41	43,57	51,89	51,09
Le salarié a été informé au moins une fois par un canal vertical	47,19	50,46	66,69	63,85
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Accès à la formation, selon le souhait de se former et le niveau de diplôme du salarié

Le diplôme n'est pas la principale qualité recherchée par les employeurs pour l'accès à un emploi non-qualifié (**Devetter & Puissant, 2018 ; Dubost & Tranchant, 2018**), mais celui-ci, ou tout au moins le niveau de formation du salarié joue un rôle crucial dans les possibilités de mobilités professionnelles et l'accès à un parcours professionnel ascendant (Amossé et al., 2011). Plus récemment, Dubost et Tranchant (2019) ont montré que les non-diplômés sont surreprésentés dans des parcours de sortie de l'emploi ou d'immobilité. Les réformes de la formation professionnelle de 2014 et 2018 ont comme objectif prioritaire la mise en place d'instruments visant à permettre aux salariés les moins qualifiés d'acquérir de nouvelles compétences et qualification à travers l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou non.

Cependant « Il pleut sur les mouillés » ou « on ne prête qu'aux riches » sont des adages qui reviennent régulièrement en conclusion d'études portant sur le lien entre niveau de diplôme et accès à la formation professionnelle et qui montrent le plus faible accès à la formation continue des salariés non diplômés. En 2018, le Bilan Formation Emploi de l'INSEE (Aliaga & Bernard, 2018) souligne un écart de taux de formation entre les salariés les plus diplômés et les moins diplômés, écart qui s'intensifie lorsque que l'on prend en compte les durées de formation. Le rapport du Céreq sur la formation continue (Lambert, Marion-Vernoux, 2014) montre aussi que les salariés diplômés d'un niveau bac+3 et au-delà se forment près de trois fois plus que leurs homologues non diplômés (26 heures contre 9 heures). Mais ce résultat serait en grande partie dû au lien fort entre niveau de diplôme et niveau de qualification du poste.

Sans surprise, le lien entre niveau de diplômés et catégorie socio-professionnelle est très fort. Si 83% des cadres et 56% des professions intermédiaires sont diplômés du supérieur c'est le cas de seulement 39% des employés qualifiés, 26% des employés non qualifiés, 6% des ouvriers qualifiés et 7% des ouvriers non qualifiés.

Les données du dispositif Defis confirment ce résultat (tableau 4). Le taux de formation entre 2014/2015 et 2019 est nettement plus faible chez les diplômés de niveau inférieur au Bac que chez les diplômés du supérieur (42% vs. 68%) et tout particulièrement chez les salariés en emploi qualifié (42% vs. 71%), montrant bien l'effet croisé de ces critères. Cet écart selon le niveau de diplôme est plus faible chez les ONQ (5%) et quasi nul chez les Employés non qualifiés.

Tableau 4- Taux d'accès à la formation sur la période d'observation (2014/2015-2019) selon le niveau de qualification et le souhait de se former

	Qualification de l'emploi (au moment du souhait)			
	Employé non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifiés	Ensemble des salariés
Diplômés du supérieur	47,76	55,23	70,65	68,56
Non diplômés du supérieurs	48,29	40,03	42,39	42,51
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Résultats des modèles

Afin de tester l'impact de ces différents leviers sur l'accès à la formation, et d'en estimer les effets nets, on a mené des analyses « toutes choses égales par ailleurs ». Un premier modèle de base (1) estime la probabilité d'accès à une formation dans les 5 ans où, en plus de différentes variables contextuelles, nos 4 variables d'intérêt (Souhait de se former en 2015 dans les 5 ans à venir, qualification du salarié au moment du souhait, participation à un entretien professionnel après le moment du souhait et information sur la formation après le souhait) sont introduites. Ces variables sont ensuite systématiquement croisées avec la qualification de l'emploi occupé par le salarié au moment du souhait (EQ / ENQ), dans 4 modèles complémentaires (2 à 5).

1- Le souhait de se former a bien un effet performatif sur l'accès à la formation

Le premier objectif est de tester l'effet du souhait exprimé par un salarié de se former dans les 5 ans à venir sur la probabilité qu'il a d'accéder effectivement à une formation dans les 5 ans. On peut supposer que l'expression d'un souhait de formation est plus probable pour des salariés qui sont dans un environnement de travail et qui ont des conditions d'emploi, de vie personnelle ou de carrière favorisant en soi l'accès à la formation (Albandea, 2019). Ceci conduit à l'existence d'un biais d'endogénéité du fait de caractéristiques inobservables (motivation, envie de progresser, expériences hors professionnelles ...) qui impactent simultanément la probabilité de souhaiter se former et la probabilité de se former. Intégrer la variable « souhaite se former » dans un modèle de type Probit estimant la probabilité d'accès à la formation engendrerait alors une estimation biaisée de l'effet du souhait. Pour corriger ce biais et donner une estimation correcte de l'impact du souhait sur l'accès à la formation, on a recours à une méthode d'équations simultanées (cf. encart 2). Une première équation modélise le souhait des salariés à se former et, cela étant contrôlé, la seconde équation modélise l'effet du souhait sur la probabilité d'accéder à une formation.

La première équation portant sur la probabilité des salariés à souhaiter se former est commune à tous les modèles (cf. annexe pour les résultats de l'équation 1 de chaque modèle). Les résultats montrent que, toutes choses égales par ailleurs, hommes et femmes expriment autant le souhait de se former mais que c'est plus rarement le cas des salariés les plus âgés. Les salariés en contrat temporaire ont également une probabilité plus faible que ceux en CDI d'exprimer ce souhait de même que les salariés sur un emploi d'ouvrier non qualifié par rapport aux employés non qualifiés et aux salariés en emploi qualifié. A contrat et qualification comparable, en revanche, les salariés qui n'utilisent pas pleinement leurs compétences dans leur travail et ceux qui déclarent un risque de perte d'emploi dans l'année qui vient souhaitent plus souvent se former. Des conditions de travail et d'emploi ressenties comme précaires peuvent ainsi augmenter la probabilité de souhaiter se former. On détecte aussi un fort effet du secteur d'activité de l'entreprise. En effet les salariés d'une entreprise du commerce souhaitent plus souvent se former que les salariés d'une entreprise de la construction ou du transport. Les salariés d'une entreprise preneur d'ordre dans une chaîne de sous-traitance, mais aussi à l'opposé les salariés d'une entreprise

donneuse d'ordre souhaitent plus souvent se former. Enfin les salariés d'une entreprise avec un budget alloué à la formation important souhaitent plus souvent se former (cf. annexes)

Ces caractéristiques influençant l'expression d'un souhait de formation étant contrôlées, on voit **que le fait de souhaiter se former a un effet positif - et net - sur la probabilité d'accès à la formation** (fig1 col2 et annexe BPR1 pour résultats complets). **Ce résultat valide l'hypothèse du caractère performatif du souhait, indépendamment des caractéristiques individuelles ou organisationnelles pouvant l'influencer par ailleurs.** Cet effet n'apparaissait pas dans un modèle simple à une seule équation (fig1 col1). On constate également que, toujours à caractéristiques comparables, les employés non qualifiés ont moins de chances d'accéder à la formation dans les 5 ans que les salariés en emploi qualifiés alors qu'ils en expriment plus souvent le souhait qu'eux. En effet, 82% des employés non qualifiés déclarent, en 2015, souhaiter se former dans les cinq ans contre 71% des salariés en emploi qualifié (tableau 1). Ce résultat ne ressortait pas non plus dans un modèle simple ne prenant pas en compte les déterminants du souhait.

Les autres variables introduites dans l'équation d'accès à la formation (cf. annexe, BPR1) montrent que, une fois certaines caractéristiques influençant l'expression du souhait contrôlées. Ces résultats concernant les variables communes à tous les modèles s'avèrent stables. Et toutes choses égales par ailleurs quant à l'accès à la formation, les femmes accèdent plus souvent à la formation que les hommes. Si l'écart de taux d'accès à la formation existe aussi. Il reste tout de même faible. 61% des femmes ont suivi une formation (non-règlementaire) sur la période contre 57% des hommes. Ces résultats ne sont pas en adéquation avec un rapport de la Dares publié en 2020 qui observe aussi une inégalité d'accès à la formation mais dans le sens contraire. Il y est noté que les hommes sont beaucoup plus souvent formés que les femmes pour des formations obligatoires (Briard 2020). Or les formations réglementaires qui regroupent une proportion importante de formations obligatoires sont prise en compte dans cette étude. Il est aussi noté dans le rapport que l'inégalité de genre dans l'accès à la formation varie beaucoup selon le niveau de diplôme, le poste occupé, l'activité, le type de formation (Briard 2020). Autant de dimensions qu'il faudrait prendre en compte pour expliquer réellement le résultat de cette étude. Il est aussi à noter que les champs d'étude ne sont pas identiques. De même ceux qui ont changé de contrat se forment plus que ceux qui sont restés en CDI ainsi que ceux qui déclarent avoir changé de profession. Tout d'abord ces résultats ne peuvent pas être interprétés comme un lien de causalité. Une étude et une méthodologie plus poussée serait nécessaire pour appréhender un sens du lien formation/mobilité professionnelle. Les salariés qui exercent une activité complexe (nécessité de résoudre des problèmes imprévus dans le travail) ont plus souvent accès à la formation. Ce résultat va dans le sens de la convergence entre formation professionnelle et activités de travail propices au travail informel observée par le Céreq (Fournier et al 2017). Qu'en est-il maintenant de l'effet performatif du souhait de se former sur l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifiés ? L'effet positif du souhait se distingue-t-il pour ces deux populations de salariés ? Observe-t-on une inégalité d'accès à la formation entre salariés en emploi non qualifiés et en emploi qualifiés qui souhaitent se former ?

Afin de répondre à ces questions, on a estimé un deuxième modèle biprobit récursif (fig1 col3 et BPR2 en annexe pour résultats complets), identique au précédent, qui intègre une variable supplémentaire croisant la qualification de l'emploi et le souhait de se former. On constate alors un effet conjoint de la qualification de l'emploi et du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation. **Les salariés qui aspirent à se former et qui sont sur un poste qualifié ont plus de chances de se former que les salariés en emploi non qualifié, quand bien même ceux-ci souhaitent se former ;** ils ont également plus de chances de se former que les salariés qui ne souhaitent pas se former (en emploi qualifié ou non qualifié). Ainsi ceux qui n'ont pas souhaité se former ont une probabilité de se former nettement plus faible, quelle que soit la qualification du poste.

Fig. 1 Effet du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation (extrait BPR1 et BPR2 en annexe)

	Probabilité d'accéder à une formation dans les 5 ans					
	Modèle probit simple		Modèle BPR 1 Souhait et qualification		Modèle BPR 2 Souhait*qualification	
	Coefficient	Test	Coefficient	Test	Coefficient	Test
Déclare souhaiter se former en 2014/2015	ns	ns	1,48	***		
Qualification de l'emploi du salarié au moment du souhait						
En emploi qualifié	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.		
Employé non qualifié	ns	ns	-0,35	**		
Ouvrier non qualifié	ns	ns	ns	ns		
NSP	ns	ns	ns	ns		
Qualification de l'emploi au moment du souhait et souhait de se former dans les cinq ans						
En emploi qualifié et souhaite se former					Ref.	Ref.
En emploi non qualifié et souhaite se former					-0,24	*
En emploi qualifié et ne souhaite pas se former					-1,4	***
Emploi non qualifié et ne souhaite pas se former					-1,4	***
NSP					ns	ns
Test de Wald: rho=0	-	-	-1,33	***	1,08	***

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Lecture : En corrigeant le biais d'endogénéité, les salariés qui souhaitent se former ont plus de chance d'avoir accès à la formation.

Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, travail implique de résoudre des problèmes non résolus, a suivi un EP, information sur les possibilités de formation

* =significatif à 10%, **=significatif à 5%, ***=significatif à 1%.

Encart 2 : Une méthode de modélisation traitant le biais d'endogénéité : biprobit récursif

Il se peut que certains déterminants (caractéristiques des salariés, leviers institutionnels de formations, environnement économique) et certaines aptitudes des salariés largement inobservables dans nos enquêtes (motivation...) conditionnent la capacité des salariés à souhaiter évoluer professionnellement et notamment à se former, tout en jouant sur leur capacité à accéder effectivement à une formation. Pour contrôler ce biais, on utilise un modèle à équations simultanées (biprobit récursif) qui va nous permettre de tenir compte du double effet de certains déterminants sur la capacité à souhaiter et celle d'accéder à une formation.

Cette méthode, pour produire des estimateurs convergents, nécessite de trouver un ou plusieurs instruments efficaces. C'est-à-dire une ou plusieurs variables qui influencent le souhait de formation sans avoir d'effet sur l'accès à la formation. Deux variables vont jouer ce rôle : le salarié déclare un risque de perte d'emploi en 2015 et le salarié déclare ne pas utiliser pleinement ses compétences dans son travail en 2015.

On estime donc conjointement deux équations, la première, dite équation de sélection (souhait), modélise la probabilité qu'un salarié déclare souhaiter se former dans les 5 ans, et la seconde, dite équation principale, modélise l'impact du souhait sur la probabilité d'accès à la formation au cours des 5 années écoulées depuis le souhait.

Cinq modèles probit bivariés récursifs ont été mis en œuvre : un premier modèle de base (1) contient nos 4 variables d'intérêt (Souhait de se former en 2015 dans les 5 ans à venir, qualification de l'emploi détenu par le salarié au moment du souhait, participation à un entretien professionnel après le moment

du souhait et a reçu de l'information sur les possibilités de formation (après le souhait)). Chacune de ces variables est ensuite croisée avec la qualification (Emploi qualifié vs. emploi non qualifié) du salarié au moment du souhait dans 4 modèles complémentaires, 2 à 4. Chacun des 5 modèles contenant la variable « Déclare souhaiter se former en 2015 », on utilise 5 modèles biprobit récursifs (cf annexes pour les résultats détaillés). L'équation modélisant le souhait est la même pour les 5 modèles.

Les variables introduites dans l'équation de souhait sont les suivantes :

4 variables caractérisant le salarié et sa situation d'emploi au moment du souhait : sexe, âge, type de contrat de travail et qualification de l'emploi occupé.

4 variables caractéristiques de l'entreprise où se trouve le salarié au moment du souhait : taille de l'entreprise, secteur d'activité, place de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance, budget de formation (en % de la masse salariale)

la participation à un entretien professionnel dans les deux ans *précédant le souhait et donc avant 2015*

2 variables instrumentales : le salarié déclare un risque de perte d'emploi en 2015 ; le salarié déclare ne pas utiliser pleinement ses compétences dans son travail en 2015.

Les variables introduites dans l'équation d'accès à la formation, communes aux 5 modèles :

2 variables sociodémographiques : sexe et âge des salariés

2 variables caractérisant l'évolution de la situation professionnelle du salarié entre le moment où il déclare souhaiter se former et la dernière interrogation de 2019 (cf encart 1): L'évolution du contrat/situation professionnelle ; le changement de profession (0/1) depuis le souhait ;

1 variable caractérisant la complexité du travail du salarié au moment du souhait (travail apprenant) : celui-ci implique-t-il de résoudre des problèmes non-prévus (0/1)?

1 variable caractérisant la taille de l'entreprise du salarié en 2019

Les 4 variables d'intérêt introduites seules puis croisées avec la qualification de l'emploi occupé (ENQ vs. EQ) : Le souhait de se former ; le niveau de diplôme (sup ou égal au Bac vs. inf au Bac) ; la participation à un entretien professionnel ; le canal de diffusion de l'information.

Le test de Wald de ces BPR est significatif, ce qui confirme l'existence d'un biais d'endogénéité et conforte la décision d'avoir recours à une telle méthodologie. Par ailleurs le modèle BPR révèle un effet positif du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation, effet qui n'apparaît pas dans un modèle probit simple. Ne pas tenir compte des variables - personnelles, institutionnelles ou organisationnelles - influençant le souhait de formation, conduit à sous évaluer son impact sur l'accès à la formation. De même, le modèle biprobit récursif montre que les employés non qualifiés ont une probabilité d'accès à la formation plus faible que les salariés qualifiés, ce qui ne ressortait pas non plus dans le modèle simple.

2- Effet des leviers organisationnels sur l'accès à la formation des salariés en emploi qualifiés et non qualifiés

Le modèle de base (extrait fig. 3 et annexe BPR1 pour résultats complets) met en lumière un effet positif des deux leviers repérables dans DEFIS sur l'accès à la formation. Les salariés qui ont participé à un entretien professionnel sur la période ont plus de chance d'avoir accédé à une formation. Et les salariés qui ont été informés des possibilités de formation par la hiérarchie ou le service des ressources humaines ont plus de chances d'avoir eu accès à la formation que les salariés qui n'ont pas été informés. Ces résultats confirment ceux obtenus dans les travaux existants.

Ces leviers sont-ils aussi utiles pour les salariés en emploi non qualifié que les salariés en emploi qualifié ? Sont-ils des instruments efficaces pour réduire les inégalités d'accès à la formation ?

Le modèle probit bivarié récursif suivant (Fig.2, BPR4) intègre une variable d'interaction entre la qualification de l'emploi et la participation du salarié à un entretien professionnel. Il montre un effet conjoint de la qualification de l'emploi et de l'entretien professionnel sur la probabilité d'accès à la formation. Ce sont les salariés sur des postes qualifiés et qui ont suivi un entretien professionnel qui ont le plus souvent accès à la formation. Mais, alors que l'entretien professionnel a un effet positif sur la probabilité d'accès à la formation, il ne permet pas d'abolir les inégalités de formation entre salariés qualifiés et non qualifié. Les salariés non qualifiés qui ont suivi un entretien professionnel ont toujours moins de chances d'accès à la formation que les salariés qualifiés qui sont dans ce cas.

Le modèle suivant probit bivarié récursif (Fig.2, BPR5) intègre, de la même manière, une variable d'interaction entre la qualification de l'emploi et l'information du salarié sur les possibilités de formation. Ce modèle ne permet pas d'établir des conclusions différentes du modèle sans interaction (modèle BPR 1). Les salariés qui n'ont pas été informés des possibilités de formation ont moins de chance d'accéder à la formation, quelle que soit la qualification. Il n'y a aucun écart significatif de probabilité d'accès à la formation entre les salariés en emploi qualifié et ceux en emploi non qualifié.

Fig. 2 Effets de l'entretien professionnel et de l'informations sur la formation sur l'accès à une formation (extraits des BPR1, BPR 4 et BPR5 (cf. annexes)

	Modèle de base BPR1		Modèle croisé BPR4		Modèle croisé BPR5	
	Coefficient	Test	Coefficient	Test	Coefficient	Test
Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel entre 2015 et 2019	-0,45	***				
Information du salarié au sujet des possibilités de formation entre 2014 et 2019						
Le salarié n'a été à aucun moment informé sur la formation	-0,33	**				
Le salarié a été informé mais seulement par un canal autonome ou horizontal	ns	ns				
Le salarié a été informé au moins une fois par voie verticale	Ref.	Ref.				
Qualification de l'emploi au moment du souhait et participation à un entretien professionnel						
En emploi qualifié et a suivi un entretien professionnel			Ref.	Ref.		
En emploi non qualifié et a suivi un entretien professionnel			-0,28	*		
En emploi qualifié et n'a pas suivi d'entretien professionnel			-0,52	***		
En emploi non qualifié et n'a pas suivi d'entretien professionnel			-0,55	***		
NSP			ns	ns		
Qualification de l'emploi au moment du souhait et information sur les possibilités de formation						
Salarié non informé des possibilités de formation en emploi qualifié					-0,32	**
Salarié non informé des possibilités de formation en emploi non qualifié					-0,39	**
Salarié informé des possibilités de formation en emploi qualifié					Ref.	Ref.
Salarié informé des possibilités de formation en emploi non qualifié					ns	ns

NSP					ns	ns
-----	--	--	--	--	----	----

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Lecture : les salariés en emploi non qualifié qui ont suivi une EP ont moins de chance d'avoir suivis une formation que les salariés en emploi qualifié qui ont suivis un EP

Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, travail implique de résoudre des problèmes non résolu, souhait de se former en 2014/2015.

* =significatif à 10%, **=significatif à 5%, ***=significatif à 1%.

3- L'influence du niveau de diplôme sur l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifiés

De nombreuses études ont montré que les salariés les plus diplômés accèdent plus souvent à la formation professionnelle (Gaini 2018, Lambet et Marion-Vernoux 2014). Cette réalité est-elle la même pour les salariés en emploi non qualifié et pour les salariés en emploi qualifié ? **Nous savons que l'emploi non qualifié peut être un tremplin vers un emploi qualifié et ceci plus probablement pour les salariés les plus diplômés** (Béduwé, 2005, Bisault at all 1994). La formation professionnelle intervient elle dans ce phénomène de tremplin pour les moins diplômés ? Les employés non qualifiés les moins diplômés ont-ils alors autant accès à la formation que les autres ?

Un nouveau modèle probit bivarié récursif (Fig3, BPR3 extraits) intègre une variable combinant ces deux dimensions : la qualification de l'emploi occupé par le salarié et le niveau de diplôme qu'il possède (diplômé du supérieur ou non). Il permet plusieurs observations : Les salariés les plus diplômés sur des postes qualifiés ont plus souvent accès à la formation que les trois autres catégories. Et par rapport à ces derniers, les salariés en emploi non qualifié ont moins de chance d'accès, quel que soit leur niveau de diplôme. Le niveau de diplôme et la qualification de l'emploi constituent donc un double avantage pour l'accès à la formation.

Fig. 3 Effets croisés du diplôme et de la qualification sur l'accès à une formation

	Modèle BPR 3	
	Coefficient	Test de significativité
Niveau de qualification de l'emploi au moment du souhait et niveau de diplôme des salariés		
Emploi non qualifié niveau bac ou moins	-0,39	**
Emploi non qualifié niveau supérieur au bac	-0,49	*
Emploi qualifié niveau bac ou moins	-0,36	***
Emploi qualifié niveau supérieur au bac	Ref.	Ref.
NSP	ns	ns

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Lecture : les salariés en emploi non qualifié diplômé de niveau supérieur au bac ont moins de chance d'avoir suivis une formation que les salariés en emploi qualifié diplômé de niveau supérieur au bac

Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, travail implique de résoudre des problèmes non résolu, souhait de se former en 2014/2015, a suivi un EP, information sur els possibilités d formation

* =significatif à 10%, **=significatif à 5%, ***=significatif à 1%.

Cette étude met en lumière plusieurs déterminants de l'accès à la formation. Le souhait de se former est performatif dès lors que l'on contrôle les biais d'endogénéité entre souhait et accès à la formation. Mais

le souhait n'est pas le seul déterminant influent sur la probabilité d'accès à la formation. Les employés non qualifiés et les salariés les moins diplômés accèdent moins souvent à la formation. Des leviers organisationnels influencent aussi fortement l'accès à la formation. L'information des salariés au sujet des possibilités de formation et la participation à un entretien professionnel influent fortement sur l'accès à la formation professionnelle.

Ces leviers sont déterminants pour les salariés en emploi qualifié et ceux en emploi non qualifié. Nos résultats mettent en lumière un point supplémentaire : Quel que soit l'instrument pris en compte (aspiration, diplôme, leviers institutionnels), les inégalités d'accès à la formation entre salariés en emploi qualifié et non qualifié demeurent. Seule l'information des salariés sur les possibilités de formation paraît être un levier efficace réduisant l'inégalité d'accès à la formation entre salariés en emploi non qualifié et salariés en emploi qualifié.

Nous observons ainsi un double obstacle pour les salariés non qualifiés. L'accès aux leviers est souvent plus difficile pour eux : les ouvriers non qualifiés souhaitent par exemple moins souvent se former, ils sont moins diplômés et ont moins souvent accès à un entretien professionnel. De plus quand c'est le cas, ceux-ci ont toujours moins souvent accès à la formation. Si l'on aspire à se former, si on possède un diplôme du supérieur et lorsqu'on a suivi un entretien professionnel, être sur un emploi qualifié augmente toujours davantage les chances d'accès à une formation que lorsqu'on occupe, à caractéristiques équivalentes, un emploi non qualifié

Bibliographie

- Albandea I., 2019. Retour en formation et parcours d'études atypiques : déterminants et valorisation sur le marché du travail. Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université de Bourgogne
- Aliaga C. (Coord.) et Bernard J. (Coord.), 2018. Formation des adultes, Formation et emploi édition 2018, Insee référence, p113.
- Aggeri, F. 2017. Qu'est-ce que la performativité peut apporter aux recherches en management et sur les organisations : Mise en perspective théorique et cadre d'analyse, *M@n@gement*, vol. 20(1) : 28-69.
- Amossé, T., Perraudin, C., Petit H., 2011. Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? *Economie et Statistique*, 450, 79-105.
- Austin, J.L. (1962). *How to Do Things with Word*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Baraldi L, Durieux C., 2020. [Les entretiens professionnels dans les entreprises : un dispositif favorable au développement de la capacité d'agir des salariés ?](#). In Guillemot, Danièle ; Melnik Olive, Ekaterina. Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise, Céreq échange n 15, pp. 73-81
- Bisault L., Destival V. et Goux D., 1994. Emploi et chômage des « non qualifiés » en France, *Économie et Statistique*, n° 273, pp. 17-27.
- Bédoué, Catherine. 2005 L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants, Dominique Méda éd., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*. La Découverte, pp. 269-284.
- Briard K., 2020, L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ? *Dares*, document d'études, n° 378
- [Brunet C. & Rieucan G., 2019. Tous informés... tous formés ? Céreq Bref, n° 378, 4 p. https://www.cereq.fr/tous-informes-tous-formes](https://www.cereq.fr/tous-informes-tous-formes)
- Burnod G. et Chenu A. ,2001. « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socio-professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 87-105.
- Chardon O. ,2002. « La qualification des employés », document de travail, n° F 0202, Insee.
- Conradie, I. & Robeyns, I. 2013. Aspirations and Human Development Interventions. *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, 14(4), 559-580.
- Crocker, D. & Robeyns, I. 2009. Capability and agency. In Ch. Morris (Ed.) Amartya Sen (pp. 60-90). Cambridge: University Press.
- Crowther, J. (2004): 'In and Against' Lifelong Learning: Flexibility and Corrosion of Character. *International Journal of Lifelong Education*, 23(2), 125-136.
- Demazière D. et Marchal E., 2018. « La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation », *Travail et emploi*, vol. 155-156, no. 3-4, pp. 5-30.
- Devetter F.-X.r, et Puissant E., 2018. « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile », *Travail et emploi*, vol. 155-156, no. 3-4, pp. 31-64.
- [Dubois J.-M., Melnik-Olive Ekaterina, 2017. La formation en entreprise face aux aspirations des salariés, Céreq Bref, n° 357, 2017, 4 p. https://www.cereq.fr/la-formation-en-entreprise-face-aux-aspirations-des-salaries](https://www.cereq.fr/la-formation-en-entreprise-face-aux-aspirations-des-salaries)
- Dubost C.-L., et Tranchant L., 2019. « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés contemporaines*, vol. 114, no. 2, pp. 59-88.
- Fournier C., Lambert M., Marion-Vernoux I., 2017, Le travail au cœur des apprentissages en entreprise, Céreq Bref, n° 353, Avril 2017, 4 p.

- Gaini M., 2018. Accès à la formation : les concepts changent, les constats demeurent, INSEE Reference, édition 2018,
- [Guillemot D.](#), [Sigot J.C.](#), 2014 Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars, Céreq Etudes, n° 23, 2019, 44 p.
- Haller, A.O. 1968. On the concept of aspiration. *Rural sociology*, 33 (4), 484-487.
- Hart, C. 2012. *Aspirations, Education and Social Justice: Applying Sen and Bourdieu*. London: Bloomsbury.
- Ilieva-Trichkova, P. 2016. Lifelong Learning: Capabilities and Aspirations. In Nikolay Popov, Charl Wolhuter, Jana Kalin, Gillian Hilton, James Ogunleye, Ewelina Niemczyk, *Education Provision to Every One: Comparing Perspectives from Around the World*. Bulgarian Comparative Education Society (BCES).
- [Lambert M.](#) (Coord.), [Marion-Vernoux I.](#) (Coord.), [Descamps R.](#), [Dubois J.-M.](#), [Dupray A.](#), [Fournier C.](#), [Joseph O.](#), [Mignot J.-F.](#), [Sigot J.-C.](#), [Vero J.](#), 2014, Quand la formation continue...Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés, Ouvrages, 111 p., p36-37
- [Lambert M.](#), [Vero J.](#), 2010. Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question, Céreq Bref, n° 279, 4 p. <https://www.cereq.fr/aspirer-se-former-la-responsabilite-des-entreprises-en-question>
- Sen, A. 2009. *The Idea of Justice*. Cambridge/Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Sigot J.-C., Vero J., 2009. Démocratiser la formation continue en entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs, Bref n°260.
- Unterhalter, E., Ladwig, J. & Jeffrey, C. (2014): Aspirations, education and social justice: applying Sen and Bourdieu. *British Journal of Sociology of Education*, 35(1), 133-145.
- Usher, R. 2001. Lifelong Learning in the Postmodern. In D. Aspin, J. Chapman, M. Hatton & Y. Sawano (Eds.). *International Handbook of Lifelong Learning* (pp. 165-182). London: Springer.
- Walker, M. 2012. Egalitarian policy formulation in lifelong learning: Two models of lifelong education and social justice for young people in Europe. In D. N. Aspin, J. Chapman, K. Evans & R. Bagnall (Eds.) *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 181-194). London : Springer.

Chapitre 5 : L'aspiration à se former est-elle performative ? Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié

C. Beduwé (TSM-Reserach)

A. El Akremi (TSM-Research)

C. Stéphane (Céreq)

Juin 2021

Diaporama de présentation



Convention ANR-18-CE26-0021-01

L'aspiration à se former est-elle performative ?

Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié

C. Béduwé, A. El Akremi, C. Stephanus

En distanciel, le 28 juin 2021



L'aspiration : un processus contextuel et dynamique

L'aspiration est considérée comme un déterminant motivationnel central de l'agir surtout dans les domaines de l'éducation et de la formation (Conradie & Robeyns, 2013 ; Ilieva-Trichkova, 2016)

L'aspiration est un construit **cognitif** ayant les caractéristiques suivantes ; elle :

- i. est **orientée vers un objectif**
- ii. concerne **le soi futur** dans les relations avec soi et avec les autres
- iii. a une **nature dynamique et multifacettes**
- iv. est fortement dépendante du contexte

L'aspiration peut être **réaliste** ou **idéaliste** ; elle implique donc l'existence de **facteurs facilitateurs** d'émergence et de **facteurs de 'conversion'** pour se concrétiser en action



L'aspiration : un processus contextuel et dynamique

L'aspiration est considérée comme un déterminant motivationnel central de l'agir surtout dans les domaines de l'éducation et de la formation (Conradie & Robeyns, 2013 ; Ilieva-Trichkova, 2016)

L'aspiration est un construit **cognitif** ayant les caractéristiques suivantes ; elle :

- i. est **orientée vers un objectif**
- ii. concerne **le soi futur** dans les relations avec soi et avec les autres
- iii. a une **nature dynamique et multifacettes**
- iv. est fortement dépendante du contexte

L'aspiration peut être **réaliste** ou **idéaliste** ; elle implique donc l'existence de **facteurs facilitateurs** d'émergence et de **facteurs de 'conversion'** pour se concrétiser en action



Qu'est-ce que la performativité ?

La notion de **performativité** est définie comme le pouvoir de certains énoncés linguistiques de « **réaliser** » ce qu'ils décrivent (Austin, 1962 ; Aggeri, 2017)

- La performativité implique simultanément :
 1. la manière dont **des énoncés**, qu'il s'agisse de formes de connaissances, de discours, ou de **souhaits exprimés (i.e., aspiration à se former)** décrivent une réalité qui leur est extérieure
 2. les **effets sur la réalité** de ces énoncés
- En se fondant sur **l'agir performatif de l'aspiration à se former**, il s'agit de **dégager les conditions d'autoréalisation de souhaits de formation** exprimés par les salariés en emploi non/peu qualifié (ENQ/EPQ). L'accès à une formation serait plus important pour les salariés ayant souhaité se former.

Il est possible de conférer à l'aspiration à se former la capacité d'accomplir quelque chose !



L'aspiration à se former est-elle performative ?

Dans l'enquête **DEFIS**, il est possible d'analyser dans le temps, le caractère performatif du souhait de formation et d'explorer les facteurs de facilitation / de conversion qui peuvent y contribuer, dans le cas de **salariés en emploi non qualifié** (ENQ / EPQ) :

1. **L'aspiration à se former** agit-elle de la même manière pour les salariés quel que soit l'emploi (tenir compte aussi des problèmes d'endogénéité) ?
2. **L'aspiration à se former** explique-t-elle une part de variance incrémentale, dans l'accès à la formation, au-delà de l'effet d'autres facteurs (i.e., dispositifs institutionnels et/ou organisationnels) ?



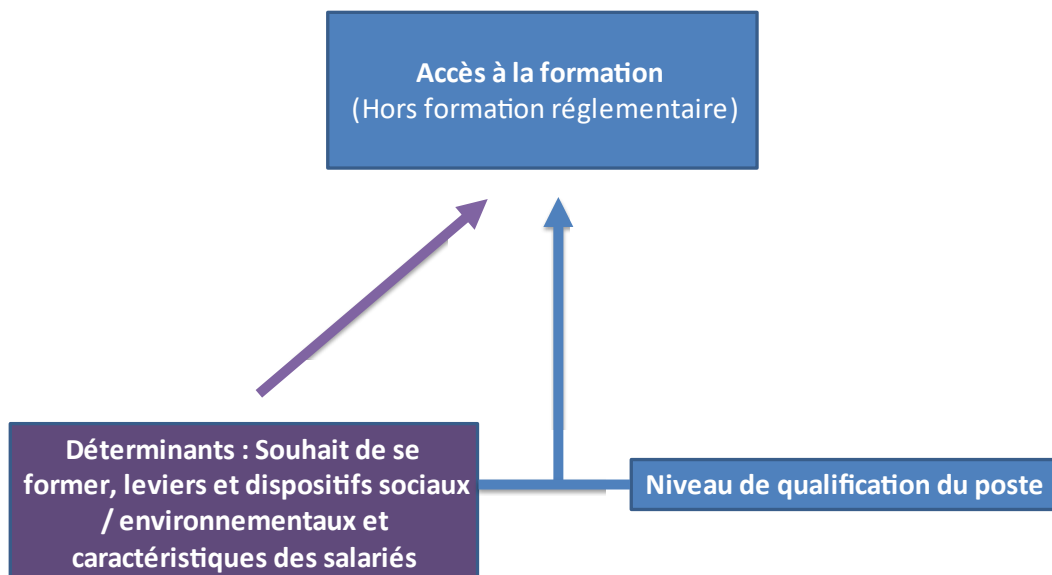
Les hypothèses à tester

Deux hypothèses sont testées en utilisant les données de l'enquête DEFIS :

Hypothèse 1 : *En contrôlant l'effet d'endogénéité, l'aspiration à se former est positivement corrélé à l'accès à la formation quel que soit le niveau de qualification*

Hypothèse 2 : *L'aspiration à se former a un effet significatif sur l'accès à la formation, en combinaison avec l'effet des facteurs individuels, organisationnels et institutionnels*

Objectifs d'étude (1/2)





3 dimensions sont testées

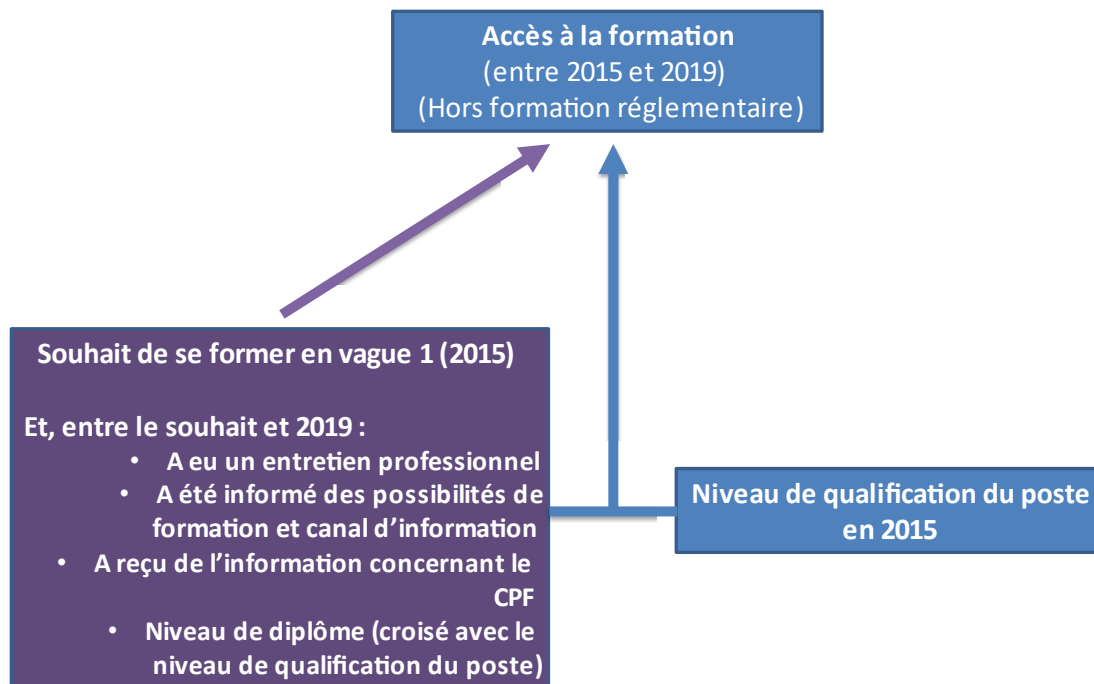
- Le souhait de se former a t'il un effet performatif sur l'accès à la formation?
- L'effet des leviers institutionnels sur l'accès à la formation
- L'influence du niveau de diplômés sur l'accès à la formation



L'effet de ces leviers est il observable pour les ENQ et les EQ?



Ces leviers éliminent t'ils les inégalités d'accès à la formation entre ENQ et EQ ?





L'enquête DEFIS

Le dispositif d'enquête sur la formation et les itinéraires des salariés associe l'interrogation de 4500 entreprises en 2015 avec celui de 16000 salariés de ces entreprises en décembre 2013. **Les salariés ont été réinterrogés chaque année entre 2015 et 2019**

→ Déperdition de salariés chaque interrogation : 6 140 salariés en 2019

Ces salariés sont représentatifs des salariés en décembre 2013, de toutes les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand et des ¾ des entreprises de 3 à 10 salariés

Champ de l'étude

Deux populations ont été exclues du champ de l'étude :

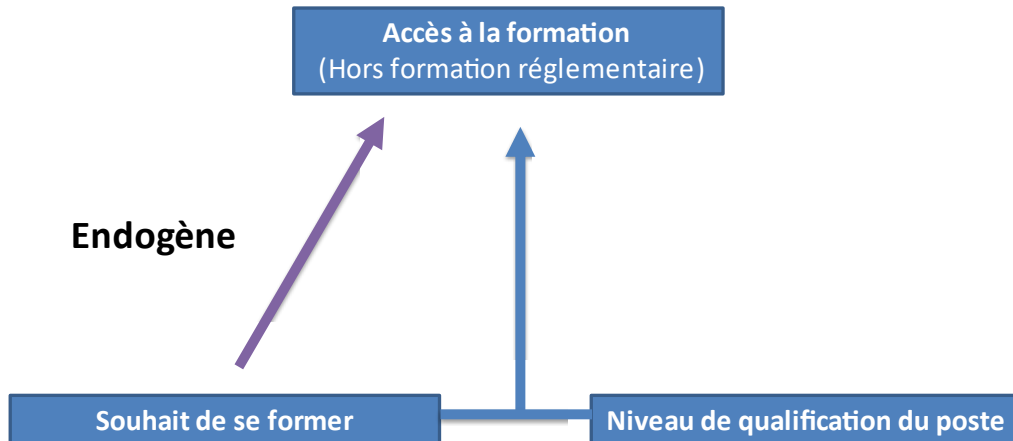
- Les salariés partant en retraite au cours de la période d'observation
- Les salariés qui étaient encore en formation initiale en janvier 2014

Effectif de l'étude : 4 722 enquêtés

Données de cadrage



Part de femmes	41 %
Age moyen des salariés	40 ans
Part de diplômés niveau bac ou moins	59%
Part de diplômés niveau bac ou plus	41%
<u>Au moment du souhait (2015) :</u>	
Part de salariés en CDI	91%
Part de salariés en EQ	84%
Part de salariés en ENQ	7%
Part de salariés en ONQ	9%
Part de salariés ayant suivi un EP entre le souhait et 2019	67%
Part de salariés non informés des possibilités de formation entre le souhait et 2019	9%
Part de salariés informés mais seulement par soi ou collègues	17%
Part de salariés informés par la hiérarchie, RH ou RP	74%
Part de salariés informés sur le CPF entre le souhait et 2019	62%



- Certaines variables inobservées (aptitudes, motivation...) ont un effet à la fois sur l'aspiration et l'accès à une formation
- Recours à une méthode de modélisation **Probit Bivarié Récuratif** pour tenir compte de cette interdépendance

Méthode : Modèle 1

**Modèle Probit bivarié récuratif**

Permet de tester l'effet de l'aspiration à se former sur l'accès à la formation sans biais d'endogénéité

Deux équations définies

Equation principale : Probabilité d'accès à la formation	Equation secondaire: Probabilité d'aspirer à la formation
Sexe, âge	Sexe, âge
Evolution du contrat de travail entre le souhait et 2019 Taille de l'entreprise en 2019 A changé de profession entre 2015 et 2019 En 2015, travail implique ou impliquait d'apprendre de nouveaux problèmes ou des nouvelles choses	Contrat de travail au moment du souhait Taille de l'entreprise // Secteur d'activité // Budget de formation de l'entreprise Place de l'entreprise dans la chaîne de production
Variables d'intérêts	Variables instrumentales
Emploi Qualifié ou non qualifié au moment du souhait Souhait de se former dans les 5 ans A suivi un entretien professionnel entre le souhait et 2019 A reçu de l'information sur les possibilités de formation et canal de diffusion entre le souhait et 2019 A reçu de l'information sur le CPF entre le souhait et 2019	Le salarié déclare utiliser pleinement ses compétences au moment du souhait Le salarié déclare un risque de perte d'emploi au moment du souhait
Test du rapport de vraisemblance : -1,08***	



Modèle 1 : Modèle de base (variables non croisées)	
	Coefficient et test de significativité
Le salarié est sur un poste d'ENQ au moment du souhait	-0,35**
Le salarié est sur un poste d'ONQ au moment du souhait	ns
Le salarié est sur un poste d'EQ au moment du souhait	Réf.
Le salarié souhaite se former dans les cinq prochaines années en 2015	1,48***
Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel entre le souhait et 2019	-0,45***
Le salarié n'a pas été informé des possibilités de formation	-0,33**
Le salarié a été informé des possibilités de formation par le canal autonome ou horizontale seule	ns
Le salarié a été informé des possibilités de formation par le canal verticale	Réf.
La salarié n'a pas été informé sur le CPF	ns



Quatre modèles complémentaires pour évaluer l'effet des éléments de capacité pour les ENQ (EMNQ et ONQ)

	Spécification du modèle
Modèle 2	Modèle 1 + variable croisant niveau de diplôme du salarié et qualification de son poste
Modèle 3	Modèle 1 + variable croisant souhait de se former et qualification du poste
Modèle 4	Modèle 1 + variable croisant participation à un entretien professionnel et qualification du poste
Modèle 5	Modèle 1 + variable croisant information du salarié sur la possibilité de formation et qualification de son poste

Résultats (2/4)



Modèle 3 : Modèle 1 + souhait de se former croisé avec qualification du poste	
	Coefficient et test de significativité
Salarié en emploi qualifié qui souhaite se former	Réf.
Salarié en emploi non qualifié qui souhaite se former	-0,25*
Salarié en emploi qualifié qui ne souhaite pas se former	-1,4***
Salarié en emploi non qualifié qui ne souhaite pas se former	-1,4***

L'aspiration et le niveau de qualification du poste ont un **effet conjoint** sur l'accès à la formation

- ✓ Les salariés qui aspirent à se former et qui sont sur des postes qualifiés ont le plus souvent accès à la formation
- ✓ Les salariés qui souhaitent se former mais qui sont sur un poste NQ ont (un peu) moins de chance d'y accéder
- ✓ **Ceux qui n'ont pas souhaité se former ont une probabilité de se former nettement plus faible, quelle que soit la qualification du poste**

Résultats (3/4)



Modèle 4 : Modèle 1 + entretien professionnel croisé avec qualification du poste	
	Coefficient et test de significativité
Salarié en emploi qualifié qui a suivi un EP	Réf.
Salarié en emploi non qualifié qui a suivi un EP	-0,28*
Salarié en emploi qualifié qui n'a pas suivi de EP	-0,52***
Salarié en emploi non qualifié qui n'a pas suivi de EP	-0,55***

L'entretien professionnel (EP) a un **effet conjoint** avec le niveau de qualification du poste sur l'accès à la formation

- Ce sont les salariés qui ont suivi un entretien professionnel et qui sont sur des postes qualifiés qui ont le plus souvent accès à la formation
- Avoir suivi un EP mais être sur un poste non qualifié réduit les chances d'accès à la formation
- **Ne pas avoir suivi d'EP réduit les chances d'accès à la formation quelle que soit la qualification du poste**



Modèle 5 : Modèle 1 + information sur la formation croisée avec qualification du poste	
	Coefficient et test de significativité
Salarié non informé des possibilités de formation en emploi qualifié	-0,32**
Salarié non informé des possibilités de formation en emploi non qualifié	-0,39**
Salarié informé des possibilités de formation en emploi qualifié	Réf.
Salarié informé des possibilités de formation en emploi non qualifié	ns

L'information sur les possibilités de formation a un effet positif sur l'accès à la formation **quel que soit le niveau de qualification du poste** ;
Information déterminante mais pas d'effet croisé



Modèle 2 : Modèle 1 + variable croisant le niveau de diplôme du salarié (<= ou >bac) et la qualification de son poste	
	Coefficient et test de significativité
Salarié de niveau bac ou moins en emploi non qualifié	-0,39**
Salarié de niveau supérieur au bac en emploi non qualifié	-0,49*
Salarié de niveau bac ou moins en emploi qualifié	-0,36**
Salarié de niveau supérieur au bac en emploi qualifié	Réf.

Le niveau de diplôme du salarié a un **effet combiné** à celui du niveau de qualification du poste

- Ce sont les salariés les plus diplômés sur des postes qualifiés qui ont le plus souvent accès à la formation
- Et par rapport à eux, *les salariés en emploi non qualifié ont moins de chance d'accès*, quel que soit leur niveau de diplôme



Salariés en emploi non qualifié : l'aspiration est performative mais nécessite des facteurs facilitateurs collectifs

Nous souhaitons tester l'effet de différents facteurs sur l'accès à la formation. Quatre principaux résultats ont été mis en lumière :

1. L'aspiration est performative
2. Les facteurs facilitateurs /de conversion : avoir été informé des possibilités de formation entre 2015 et 2019, avoir suivi un EP entre 2015 et 2019 et le niveau de diplôme supérieur au Bac augmentent la chance d'accès à la formation
3. Pas de résultat significatif concernant un éventuel lien entre information sur CPF / accès à la formation
4. Nous avons constaté un effet significatif de ces leviers quel que soit le niveau de qualification du poste

Journée d'études du 28 juin 2021

Chiffrer et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié

Programme