



**HAL**  
open science

# **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**

Josiane Vero, Alexandra d'Agostino, Ekaterina Melnik-Olive, Catherine  
Béduwé

## ► To cite this version:

Josiane Vero, Alexandra d'Agostino, Ekaterina Melnik-Olive, Catherine Béduwé. 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. 2024. halshs-04711616

**HAL Id: halshs-04711616**

**<https://shs.hal.science/halshs-04711616v1>**

Preprint submitted on 27 Sep 2024

**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.

## 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, A. D'Agostino, E. Melnik-Olive (Céreq)

C. Beduwé (TSM-Research)

Juin 2021

*Document de travail en cours*

*Présentation au séminaire du 28 juin 2021*

<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>Partie I – La nomenclature des catégories socioprofessionnelle européenne ESeG</b>	<b>4</b>
<b>1. Sur quoi fonder une comparaison européenne de la polarisation ?</b>	<b>4</b>
<b>2. La classification ESeG</b>	<b>6</b>
2.1 L'histoire de la nomenclature ESeG	6
2.2 Les principes de la nomenclature ESeG	7
<b>3. Un aperçu de la structure du salariat en 2019</b>	<b>8</b>
<b>Partie II – Evolution de la structure de l'emploi salarié entre 2011 et 2019</b>	<b>12</b>
<b>1. Deux types d'évolution de la structure sociale entre 2011-2019</b>	<b>12</b>
1.1 La part des emplois au plus haut de l'échelle des qualifications poursuit sa hausse en Europe	13
1.2 Les professions intermédiaires sont à des niveaux relativement stables en Europe	14
1.3 Une érosion des qualifications moyennes (ouvriers et employés qualifiés confondus) en Europe	15
1.4. L'emploi peu qualifié recule partout sauf en Espagne et en France	15
<b>2. Un zoom sur l'évolution des groupes et sous-groupes professionnel</b>	<b>18</b>
2.1 L'exception française : la chute brutale des employés qualifiés	19
2.2. Les employés peu qualifiés augmentent en France tandis que ce sont surtout les ouvriers peu qualifiés en Espagne	20
2.3. La hausse des « ouvriers qualifiés » ou la recomposition de la catégorie ouvrière : une autre singularité française	21
2.4 Structurellement, les possibilités de carrière ascendante au départ de l'emploi peu qualifié se raréfient en Europe	23
<b>Partie III – Evolution des conditions d'emploi des salariés entre 2011 et 2019</b>	<b>25</b>
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	25
3.3. L'expansion des OQ en France va de pair avec une hausse de leur précarité	28
3.4. L'expansion des EQ en Allemagne et en Espagne va de pair avec une hausse des temps partiels	30
3.5. Les horaires atypiques augmentent en Europe pour les professions peu qualifiées	32
<b>Conclusion</b>	<b>33</b>
<b>Annexe 1 – Evolution de la part des professions dans l'emploi total salarié</b>	<b>37</b>
<b>Annexe 2 – Evolution du ratio du nombre d'employés et ouvriers qualifiés par emploi peu qualifié</b>	<b>41</b>

## 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'années.

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 « *similitudes et les différences* » (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 1990<sup>1</sup>, année) et du capitalisme (Hall et Soskice 2001<sup>2</sup> ; Amable 2005<sup>3</sup>, Sowell 2006<sup>4</sup>). 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 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

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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 ».

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 souligné 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 découlent 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 active<sup>5</sup> : 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).

---

<sup>5</sup> Le 8<sup>ème</sup> groupe correspond aux retraités et personnes hors du marché du travail de 65 ans ou plus. Le 9<sup>ème</sup> 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 manoeuvre

### 7. Professions salariées peu qualifiées

- 7.1 Employés des services et employés de commerces
- 7.2 Ouvriers peu qualifiés, manoeuvres 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 groupes<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> 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

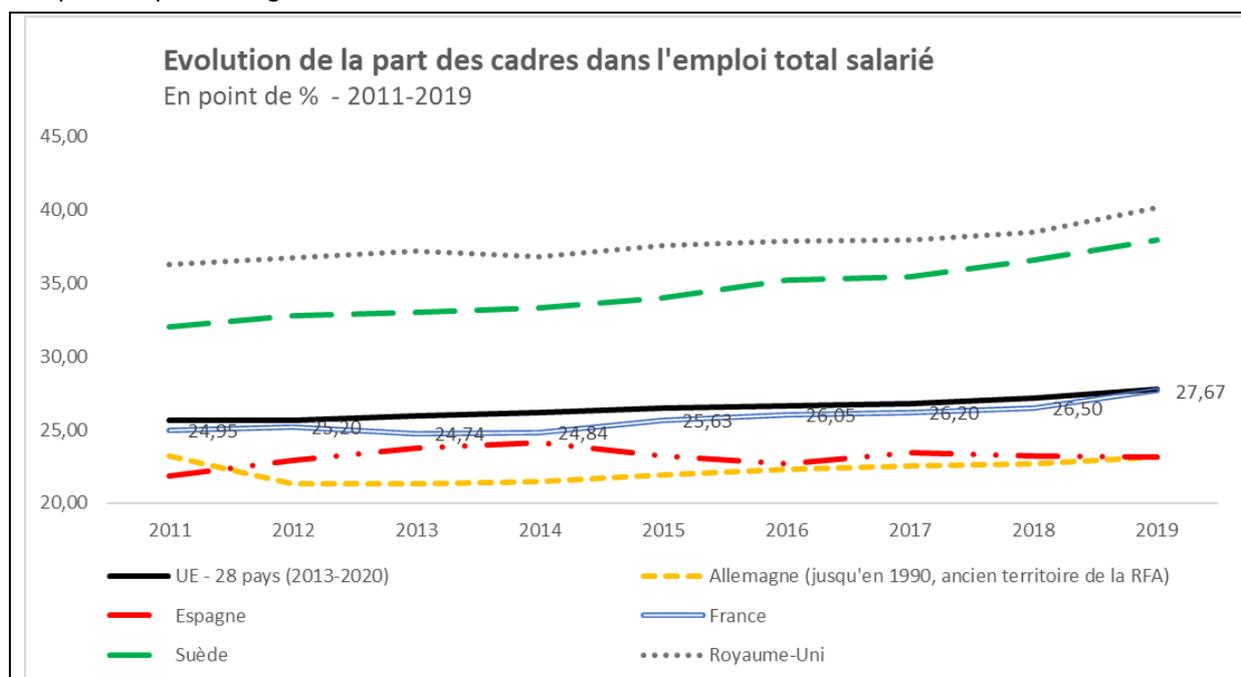
A l'échelle européenne, l'évolution de la part relative des divers groupes socio-professionnels selon la nomenclature ESeG, ne révèle pas d'un mouvement de polarisation sur la période 2011-2019 (cf. Figure 10). Dans tous les pays, la structure sociale s'est donc élevée vers le haut et l'ampleur de ce 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.

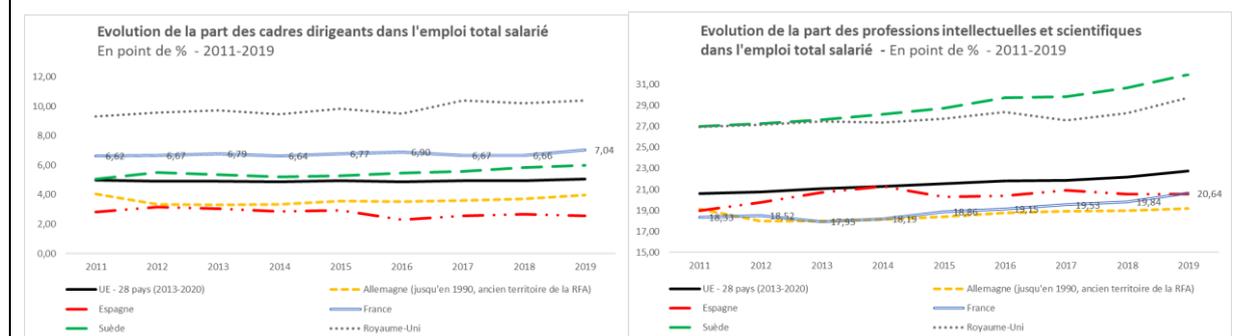
## 1.1 La part des emplois au plus haut de l'échelle des qualifications poursuit sa hausse en Europe

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



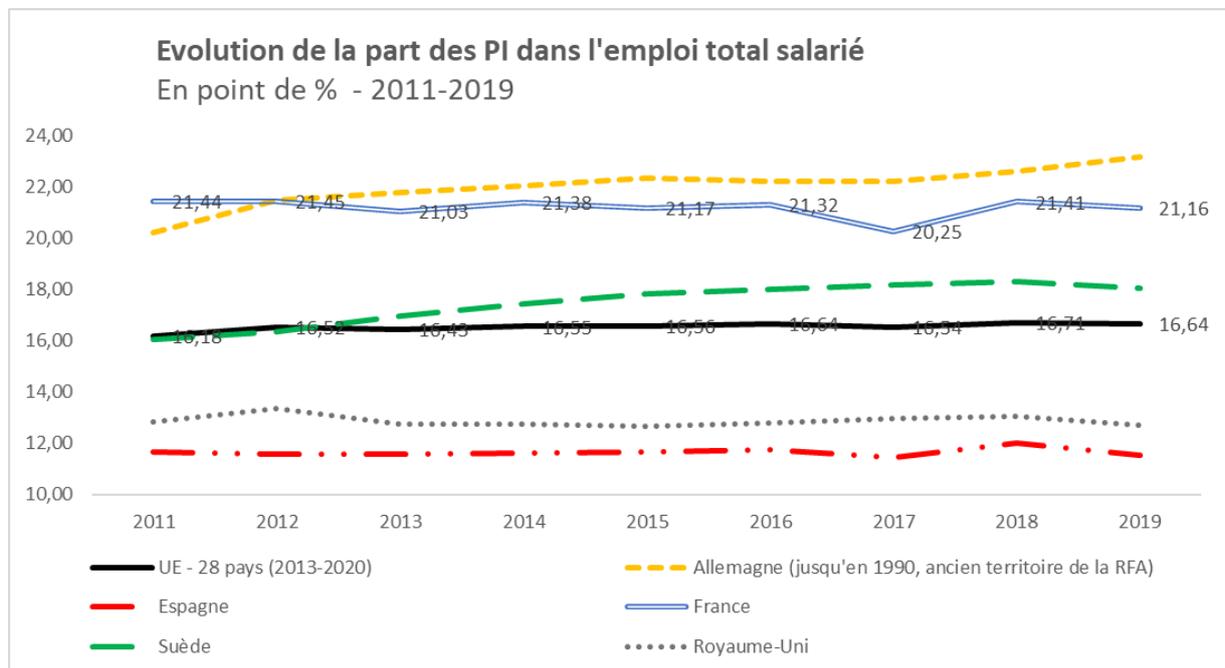
Au niveau de l'ensemble des pays européens, cette augmentation tient davantage à la croissance des cadres experts, i.e. des « professions intellectuelles et scientifiques » que des « cadres dirigeants ».



## 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.

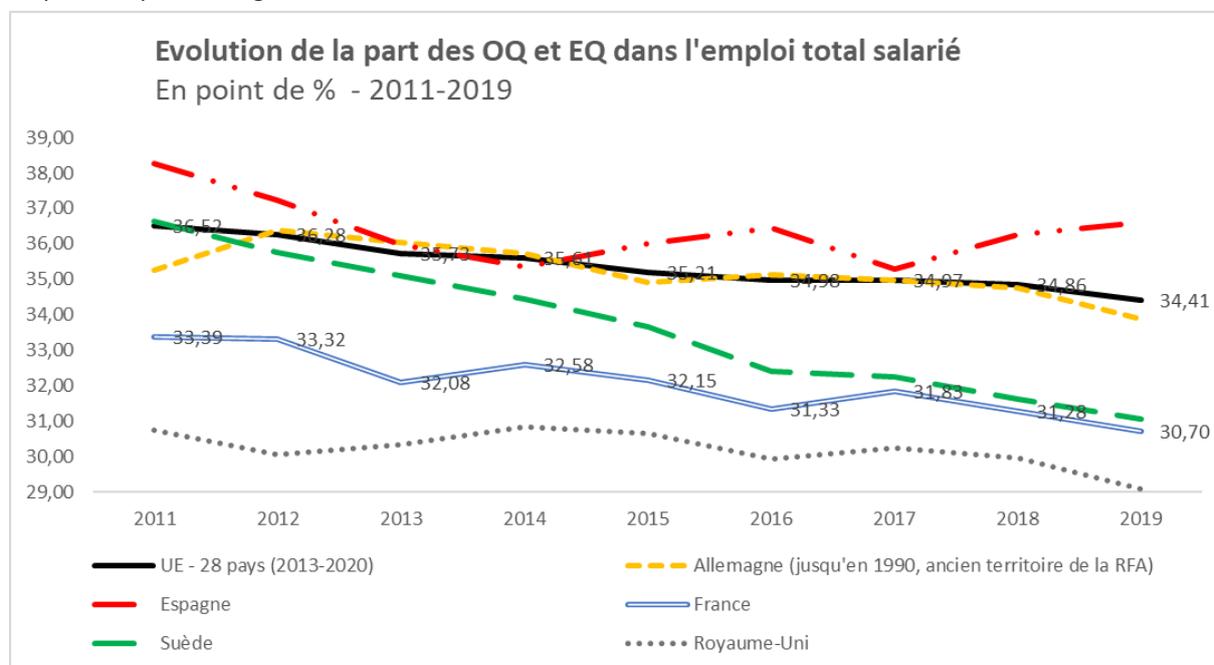
**Figure 8 – Evolution de la part des professions intermédiaires dans l'emploi salarié total**  
En point de pourcentage – 2011-2019



### 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.

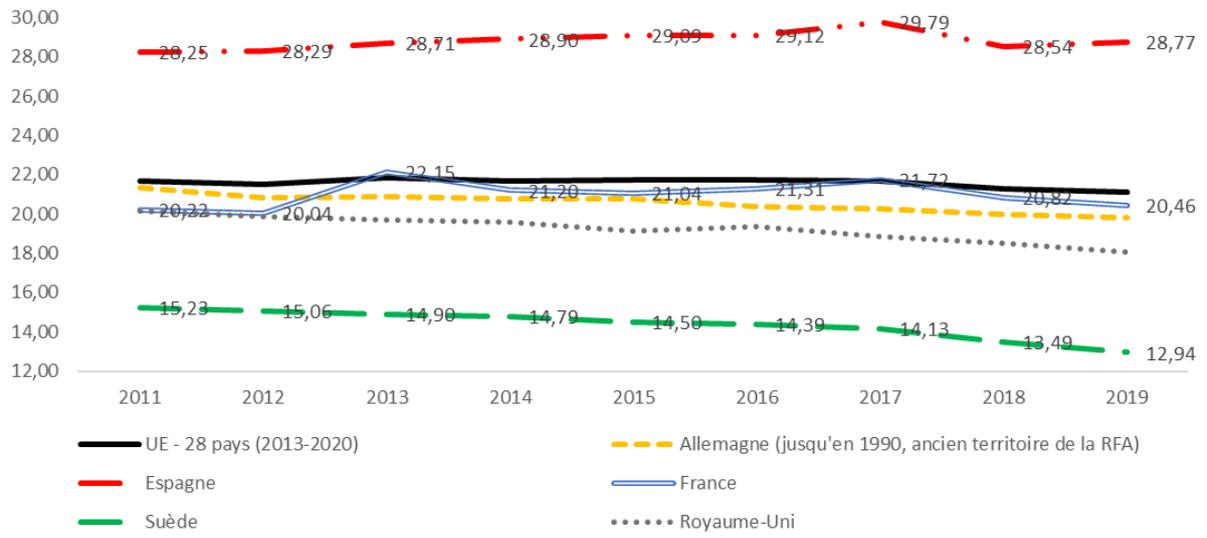
Figure 9 – Evolution de la part des OQ et EQ dans l'emploi salarié total  
En point de pourcentage – 2011-2019



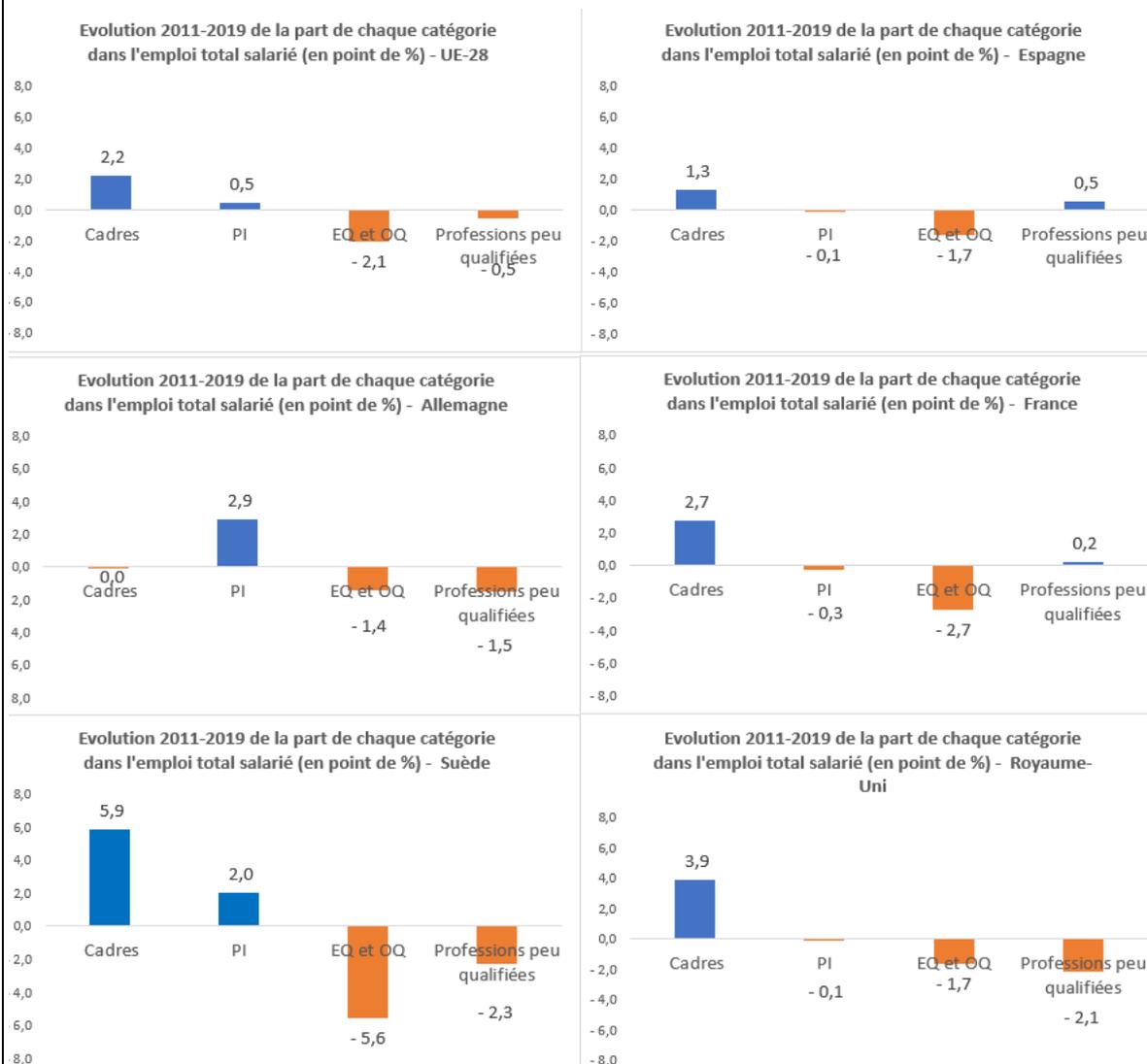
### 1.4. L'emploi peu qualifié recule partout sauf en Espagne et en France

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.

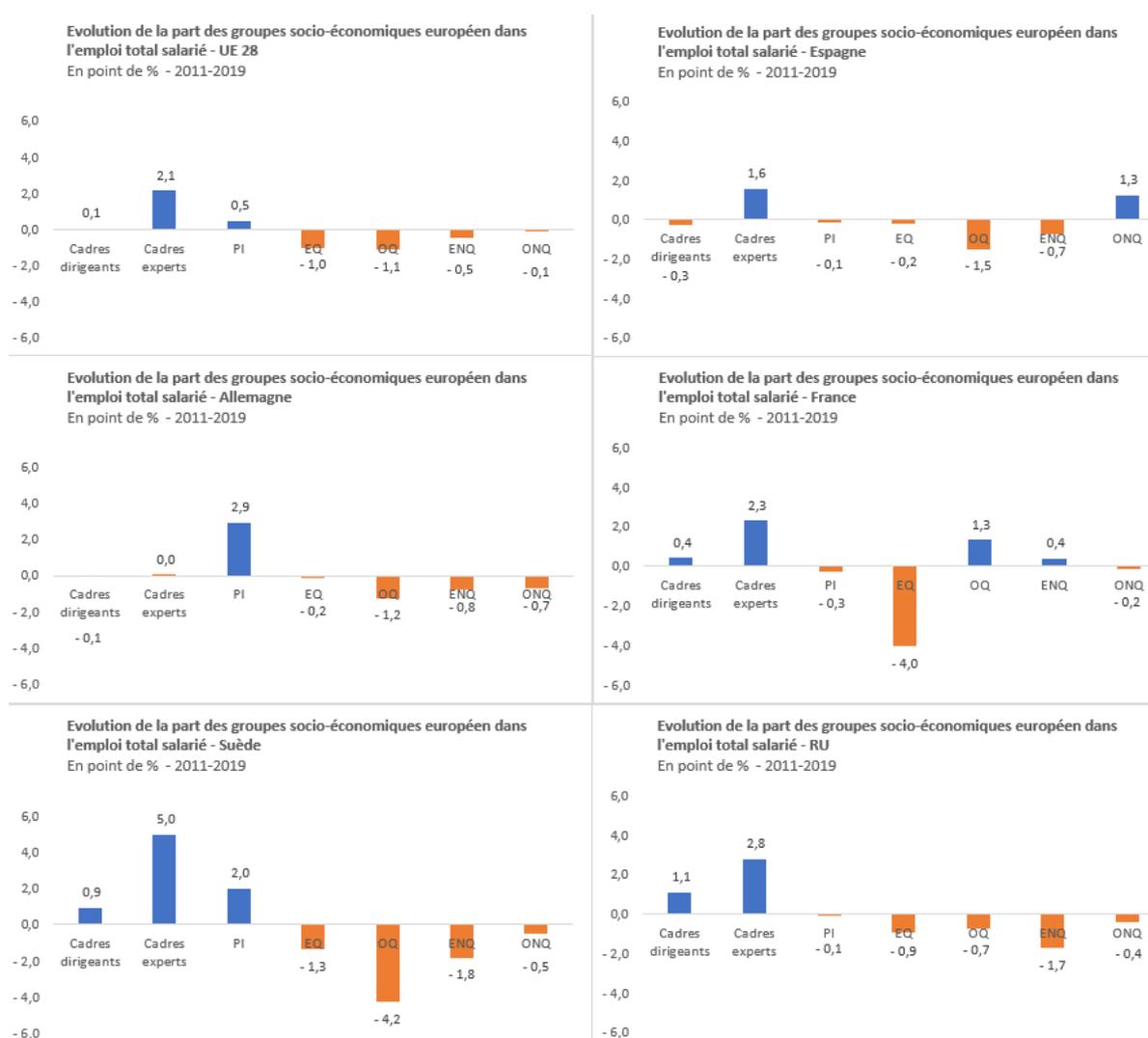
Mais la situation française et espagnole est à certains égards assez distincte de celle des autres pays. Empiriquement, les données montrent plutôt la baisse de la part des emplois en milieu de distribution (le creux du U) ainsi que la hausse des emplois les plus qualifiés (jambe droite). Il faudrait 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



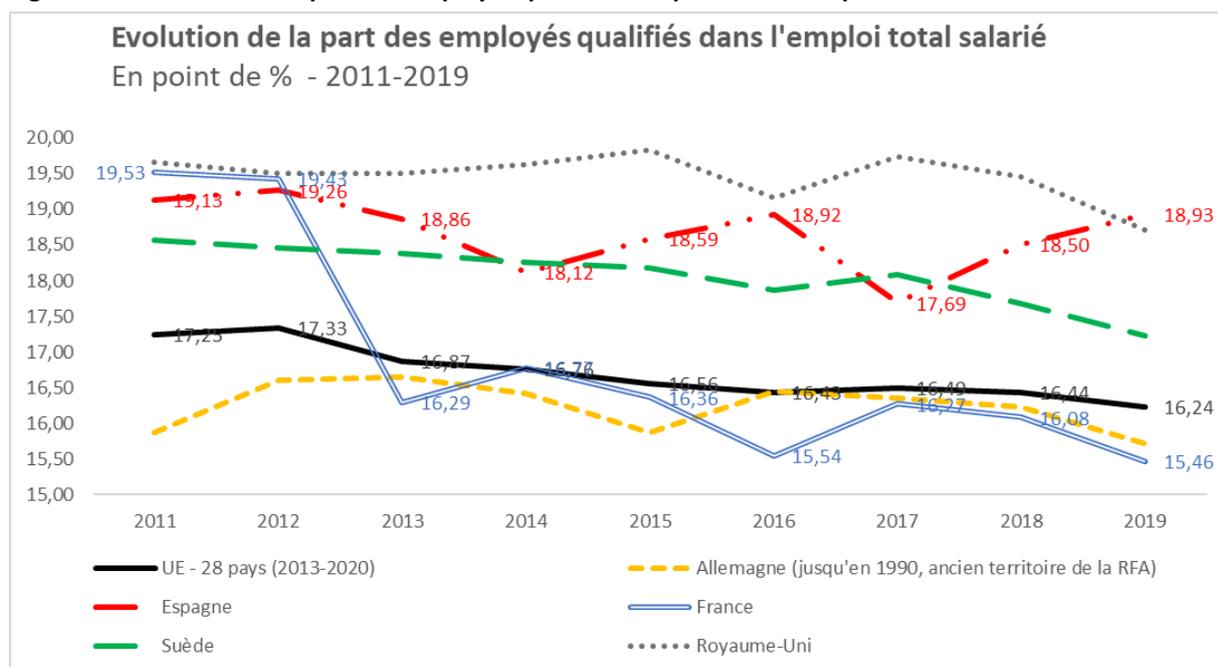
1. Source : Enquêtes EU-LFS – Exploitation : J. Vero (Céreq)

## 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 :

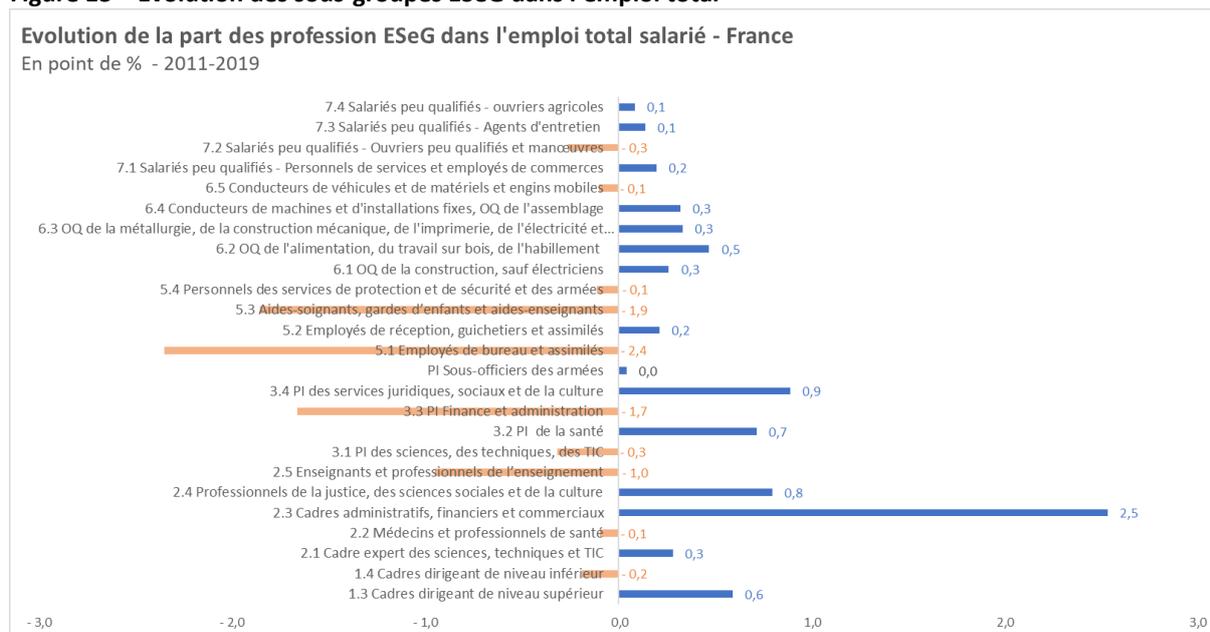
- 5.1 Employés de bureau et assimilés : -2.3 points de pourcentage
- 5.3 Aides-soignantes, gardes d'enfants et aides enseignants : -1,9 points de pourcentage

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

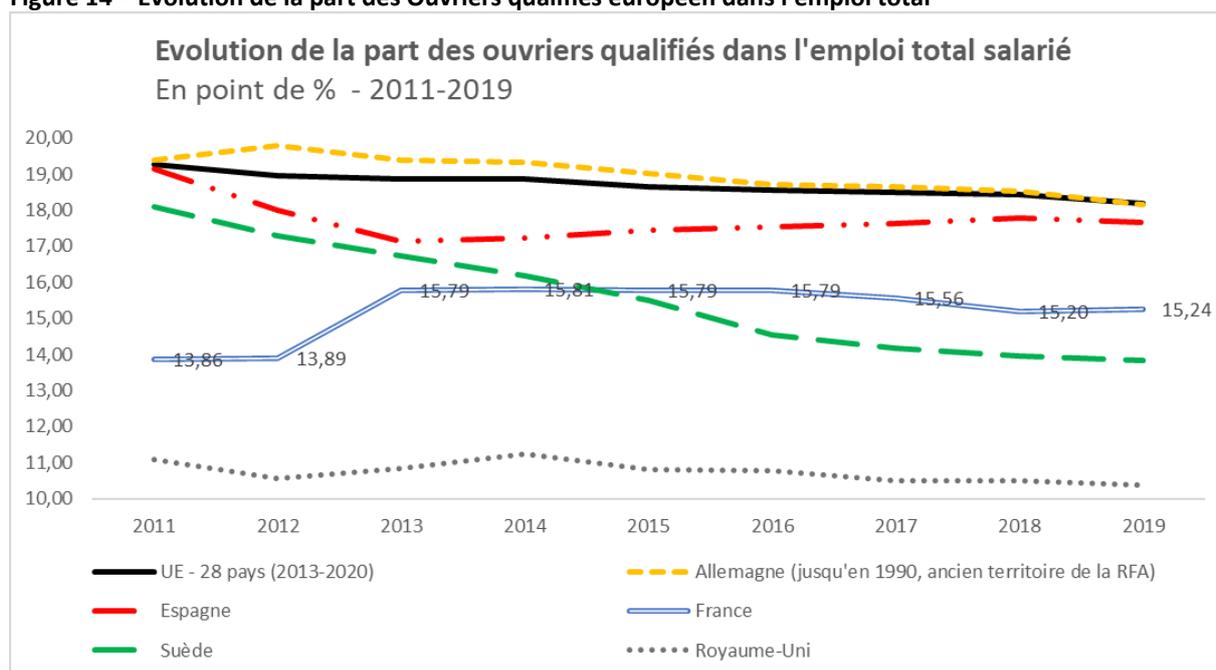
part de l'emploi peu qualifié dans l'emploi total. En revanche, avec le recul de l'industrie, de très nombreux postes d'ouvriers peu qualifiés disparaissent.

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



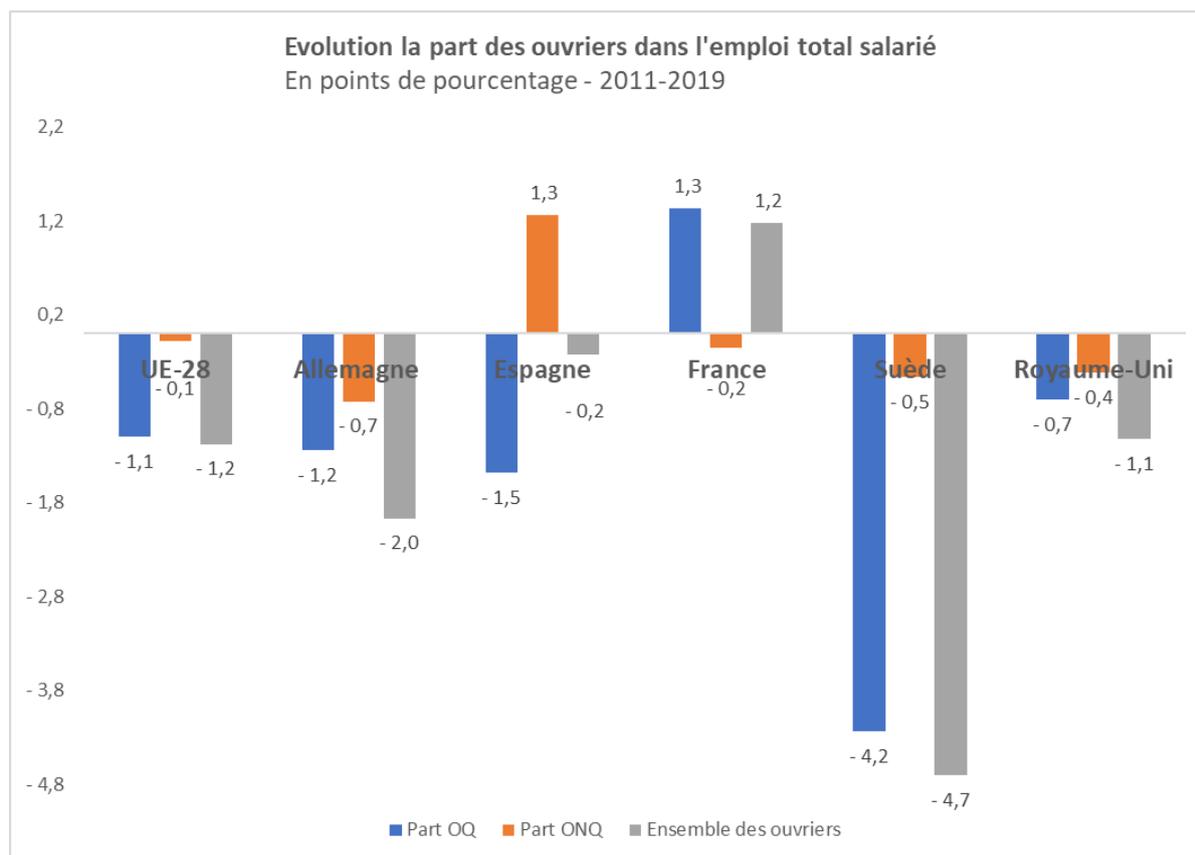
Cette hausse est due à une augmentation relative des 4 catégories d'OQ distinguées dans ESeG, à savoir :

- 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.

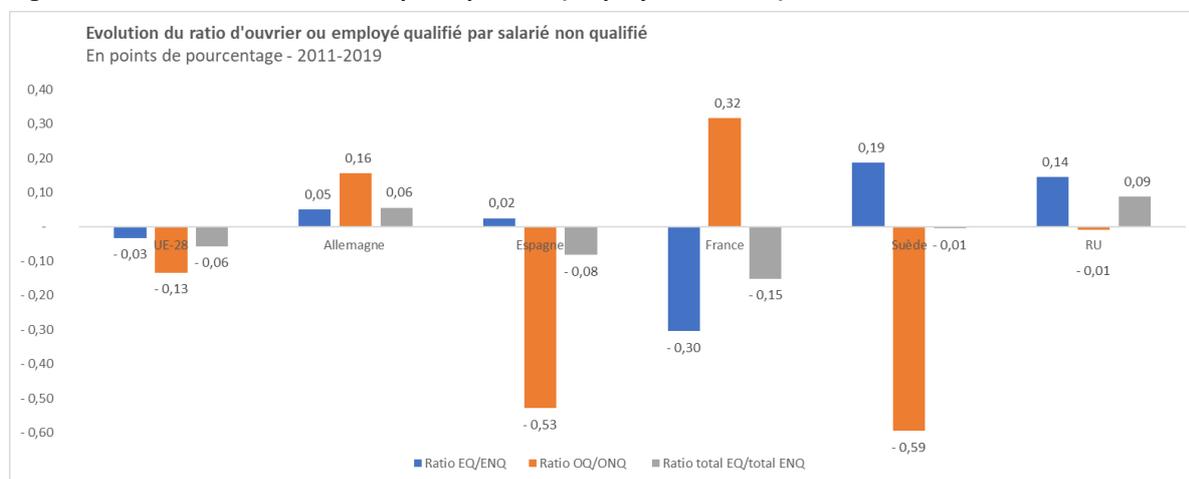
## **2.4 Structurellement, les possibilités de carrière ascendante au départ de l’emploi peu qualifié se raréfient en Europe**

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 atypiques<sup>7</sup> 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)

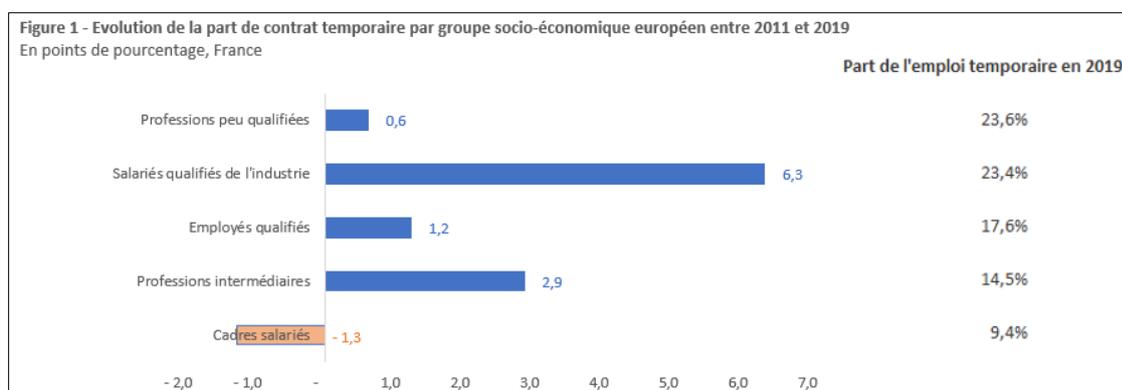
<sup>7</sup> Travail le soir, la nuit, le samedi, le dimanche

### 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.

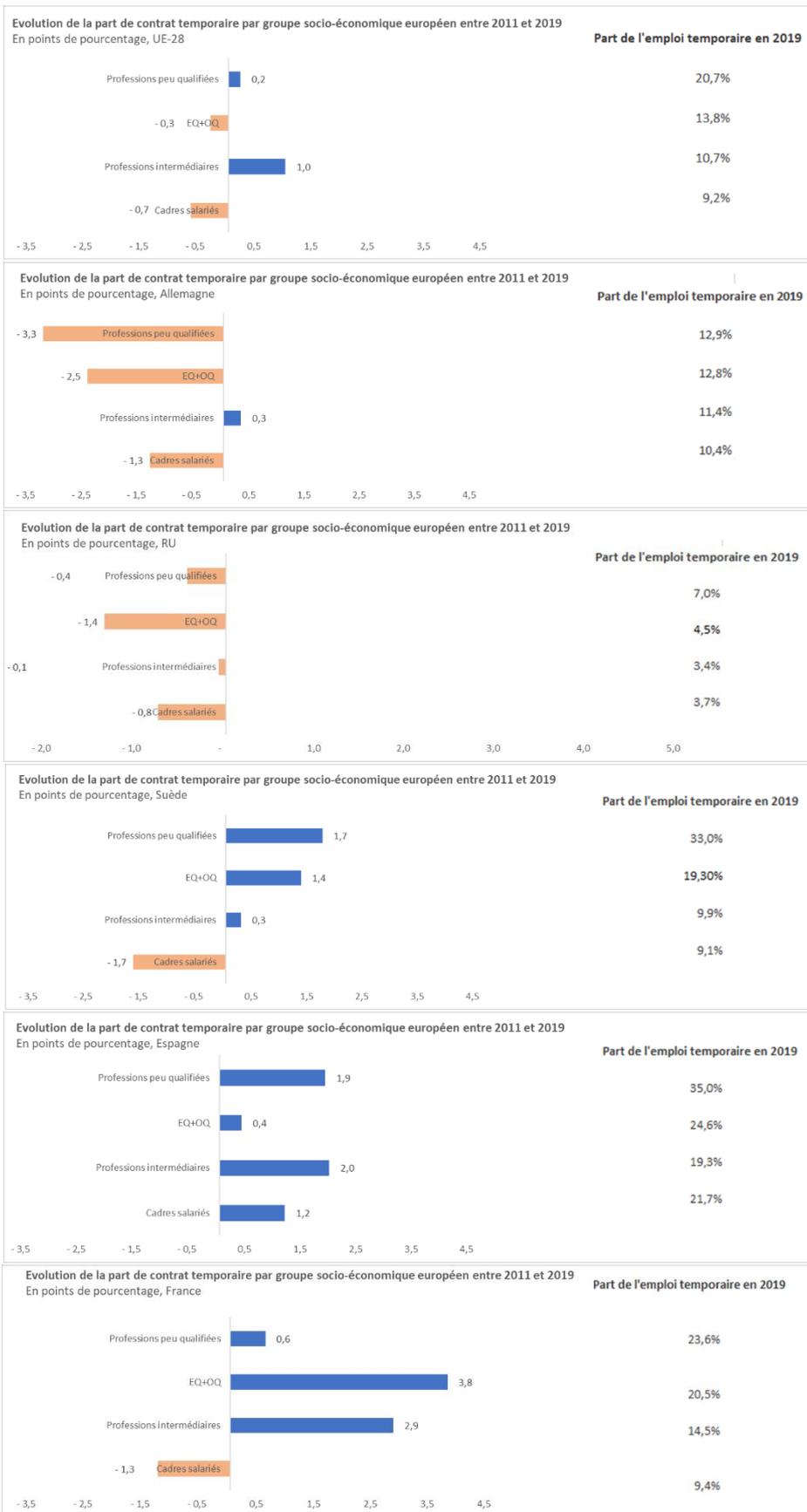
La croissance de la part de l'emploi d'ouvrier qualifié offre en conséquence la principale voie de mobilité ascendante progressive pour les salariés en emploi peu qualifié. Mais l'exposition à la précarité s'accroît en même temps que recule l'emploi à durée indéterminé parmi les ouvriers qualifiés. Ainsi, 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.

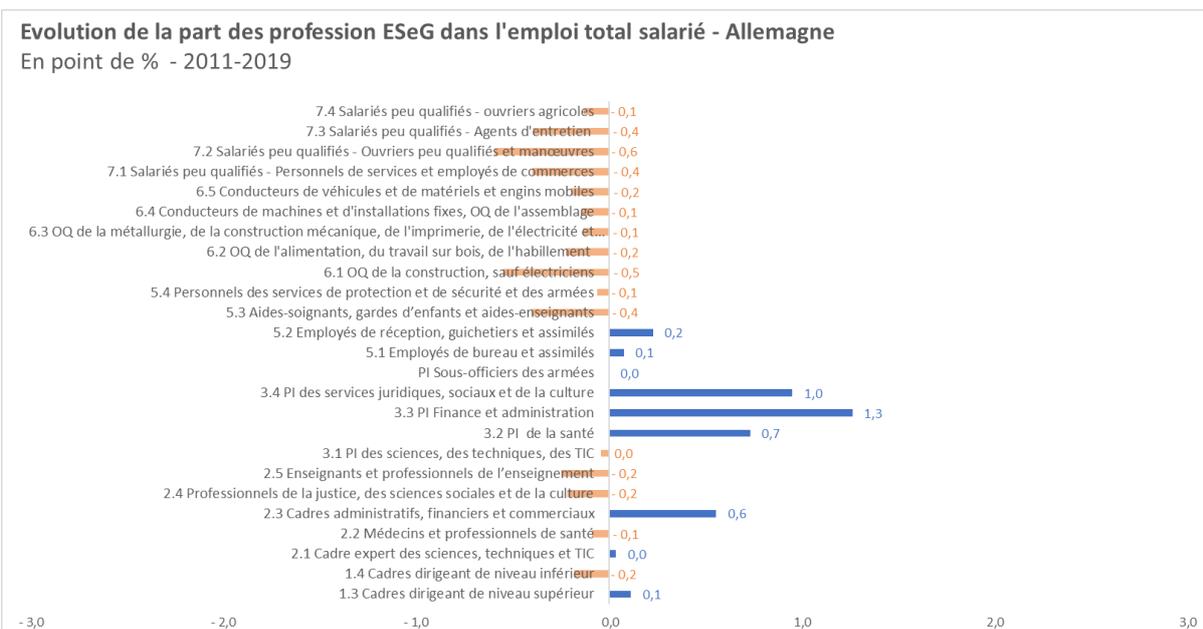
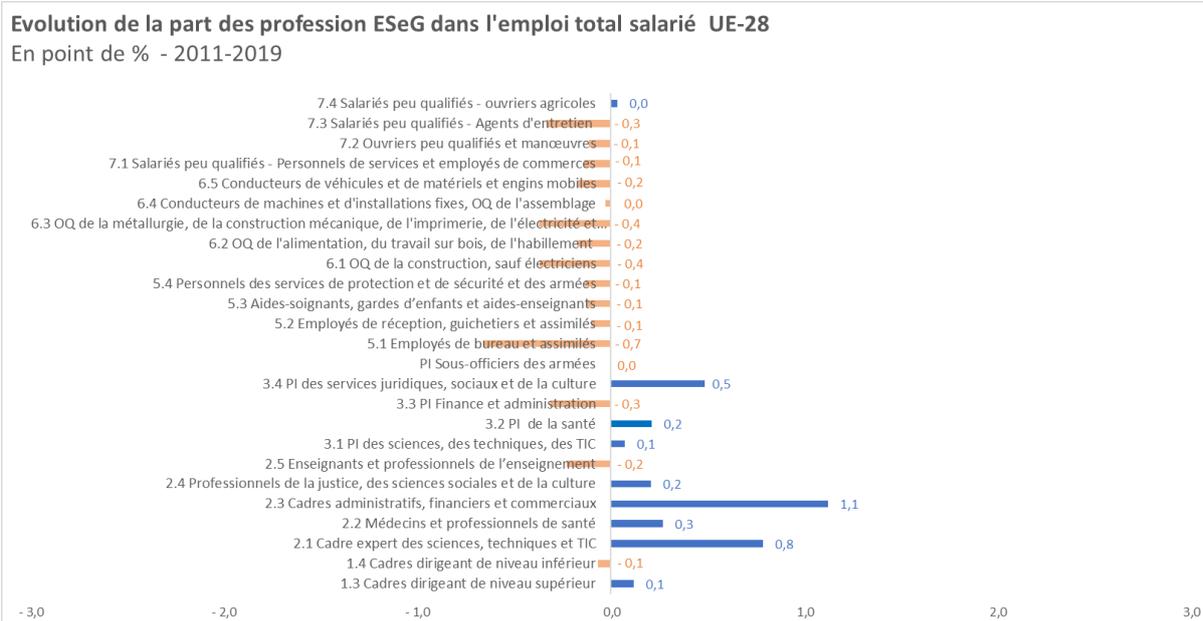
## Bibliographie

- 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](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](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 sociaux économiques utilisées dans la statistique officielle des états membres de l'union européenne*, [https://ec.europa.eu/eurostat/cros/content/eseg-grais-report-1999-fr-resume\\_en](https://ec.europa.eu/eurostat/cros/content/eseg-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](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.

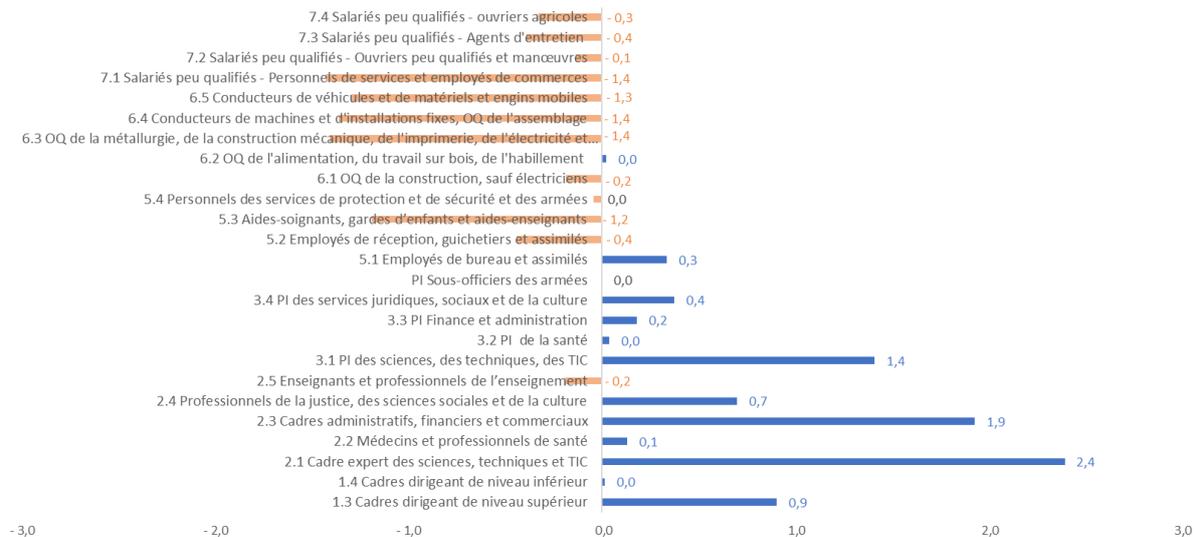
- Kieffer A (2009), « Le prototype proposé par le consortium Esec en 2006 : une classification basée sur les relations d'emploi », [https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/11/DC\\_2009\\_RENCONTRE\\_prototype\\_esec.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/11/DC_2009_RENCONTRE_prototype_esec.pdf)
- 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. *Labour Economics*, vol. 66, October.

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



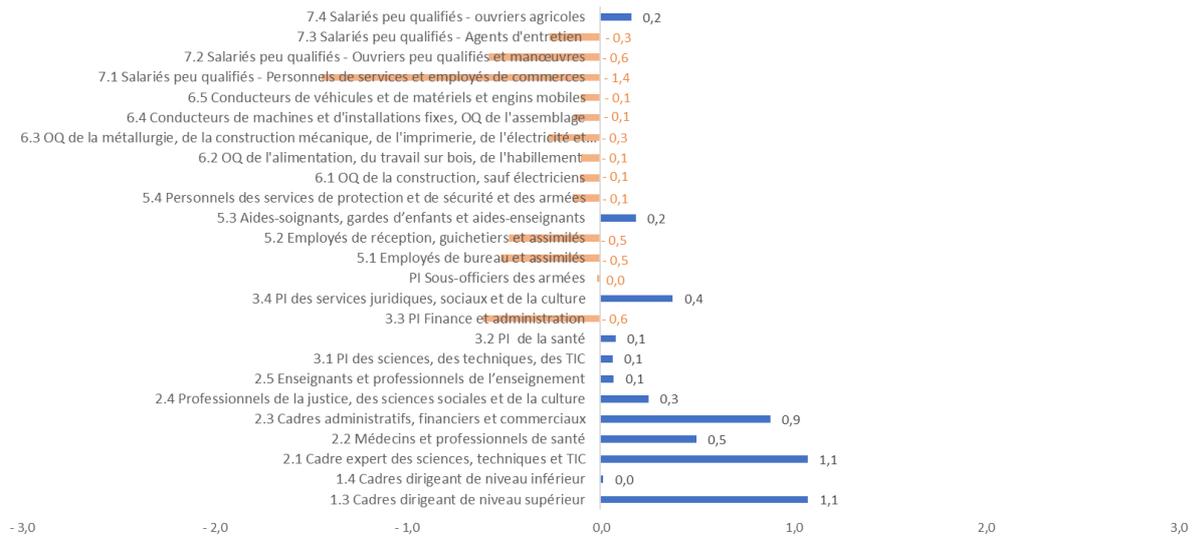
### Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - Suède

En point de % - 2011-2019



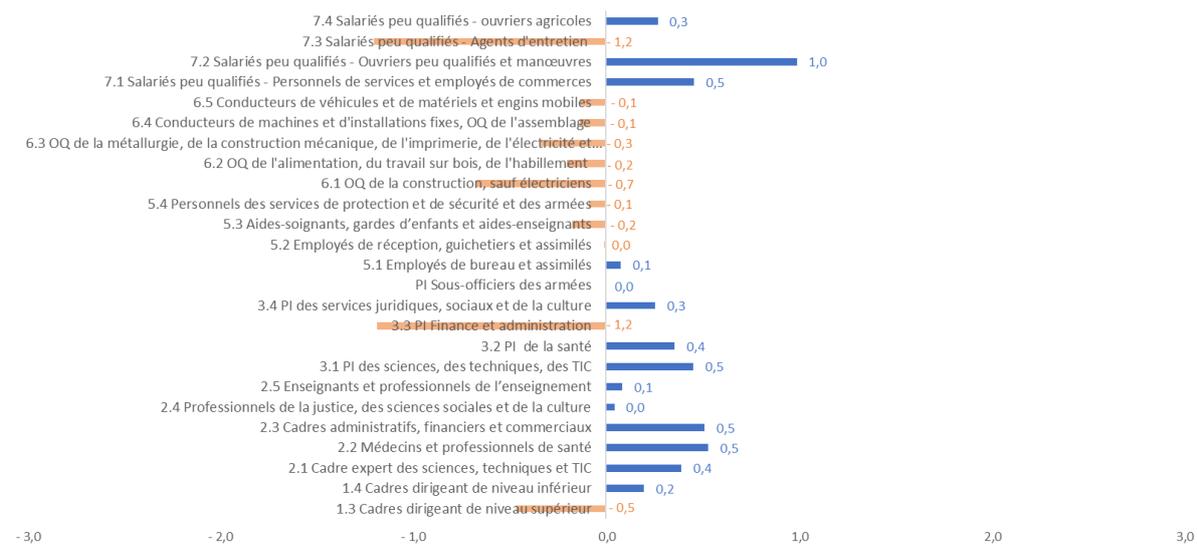
### Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - RU

En point de % - 2011-2019



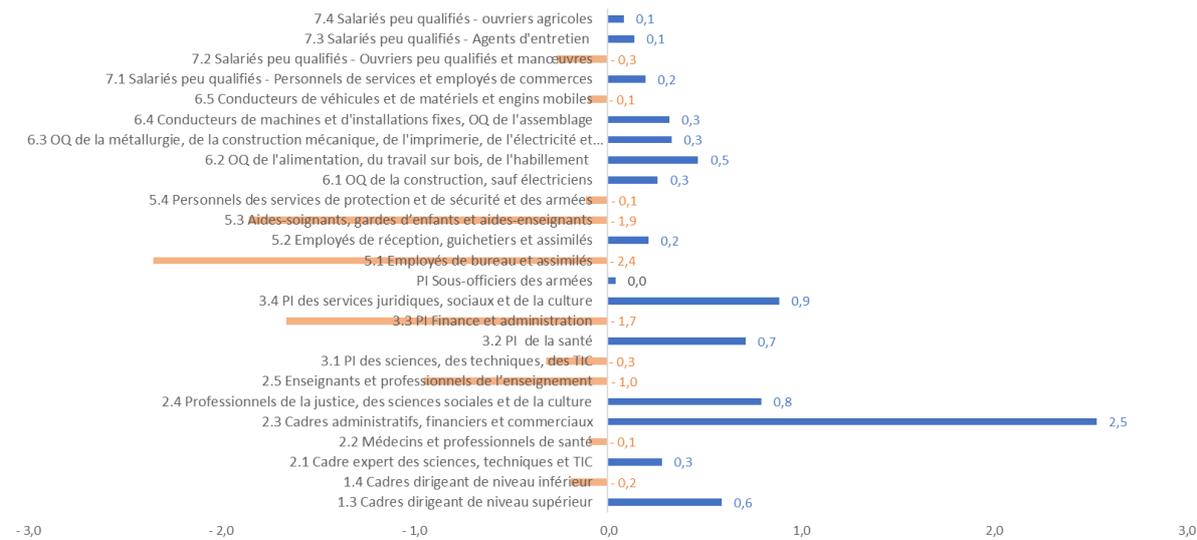
### Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - Espagne

En point de % - 2011-2019

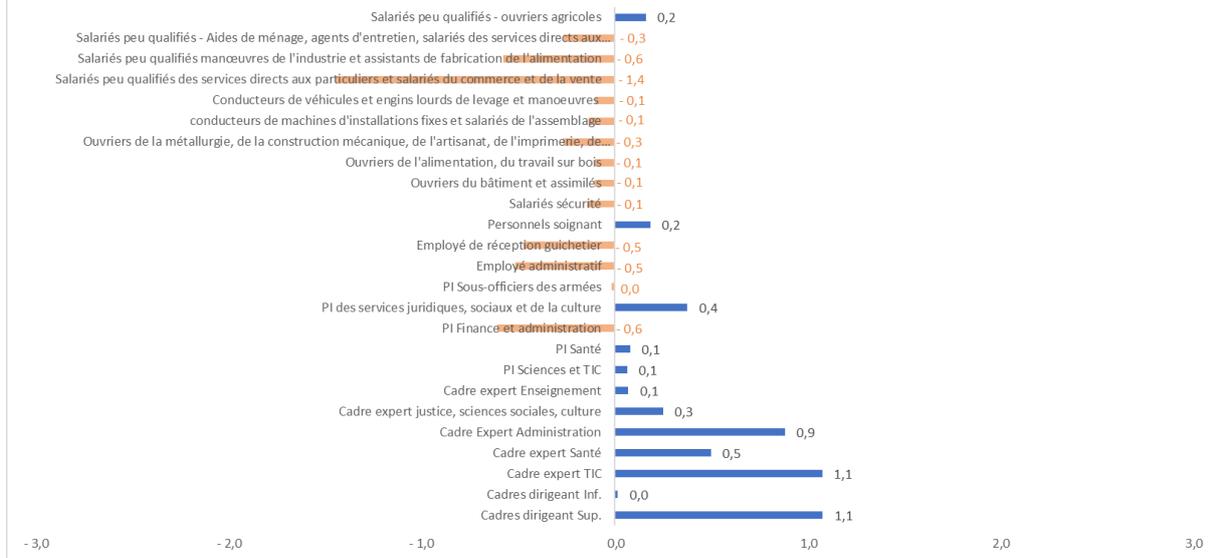


### Evolution de la part des profession ESeG dans l'emploi total salarié - France

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)