FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

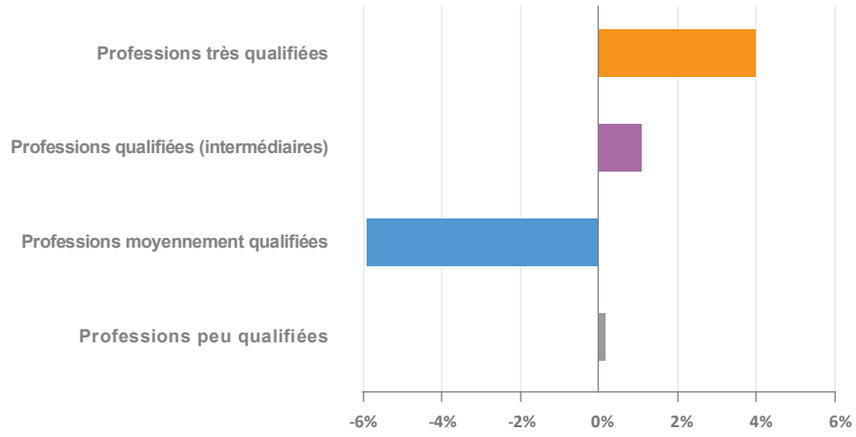
# Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ?

À en croire les comparaisons internationales, la France serait un des pays d'Europe où la polarisation de l'emploi est la plus marquée. On assisterait à l'affaissement des emplois moyennement qualifiés – typiquement les employés et ouvriers qualifiés – accompagné de la montée symétrique aux extrémités des plus qualifiés et des moins qualifiés. Repérée dans la plupart des pays développés, cette « courbe en U » fait craindre une atrophie de la classe moyenne, une montée des inégalités et une panne de la mobilité sociale. Les causes du phénomène font débat : élévation du niveau de diplôme qui favoriserait les plus qualifiés, automatisation, externalisation, délocalisation et flexibilité qui lamineraient les ouvriers et employés qualifiés, augmentation de l'activité des femmes et des immigrés qui grossirait les rangs des services aux personnes… Mais avant de s'interroger sur les causes et les effets de la polarisation, est-on bien sûr du diagnostic s'agissant de la France ?

Pour en avoir le cœur net, il faut effectuer une plongée dans le monde des statistiques. Or, que l'on aborde la question par la catégorie socioprofessionnelle, par le salaire individuel ou par le niveau de salaire moyen dans les métiers, on en arrive toujours au même résultat : s'il y a bien une érosion des qualifications médianes au profit des professions de cadres, on ne décèle en France aucune hausse de la part des emplois moins qualifiés. À rebours d'une littérature académique déjà nombreuse, les analyses des instituts statistiques – Insee et Dares – confirment ce constat nuancé pour la France.

Ces écarts de diagnostic s'expliquent principalement par des difficultés méthodologiques. Champ des actifs retenu, disponibilité des données sur longue période, classifications professionnelles non concordantes – couvrant parfois des divergences culturelles sur ce qu'est un métier qualifié ou non –, toutes ces variables influent sur les conclusions. La question est technique, l'enjeu est crucial, car les politiques publiques doivent reposer sur une appréhension juste des évolutions du marché du travail, au moment où la crise du Covid-19 pourrait rebattre les cartes.

**Variation de la part des qualifications dans l'emploi entre 1996 et 2017,**
en points de pourcentage




Note : la qualification est ici estimée par profession selon le niveau de salaire ou de revenu d'activité pour les indépendants. Sont considérées comme peu qualifiées les professions et catégories socioprofessionnelles dont le salaire ou revenu moyen en équivalent temps plein appartient aux deux premiers déciles en 2005 (soit les 20 % les moins rémunérées), comme moyennement qualifiées les professions situées entre le 3e et le 5e décile inclus, comme qualifiées (intermédiaires) les professions situées entre le 6e et le 8e décile inclus, enfin comme très qualifiées les professions appartenant aux deux derniers déciles (soit les 20 % les mieux rémunérées).

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi, percevant un salaire ou un revenu d'activité strictement positif, vivant dans un ménage dont le niveau de revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux rétropolés de 1996 à 2017

LA NOTE D'ANALYSE

DÉC.
2020
n° 98

Cécile Jolly
Département Travail, emploi, compétences
avec Clément Dherbécourt
Département Société et politiques sociales

La *Note d'analyse* est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

www.strategie.gouv.fr

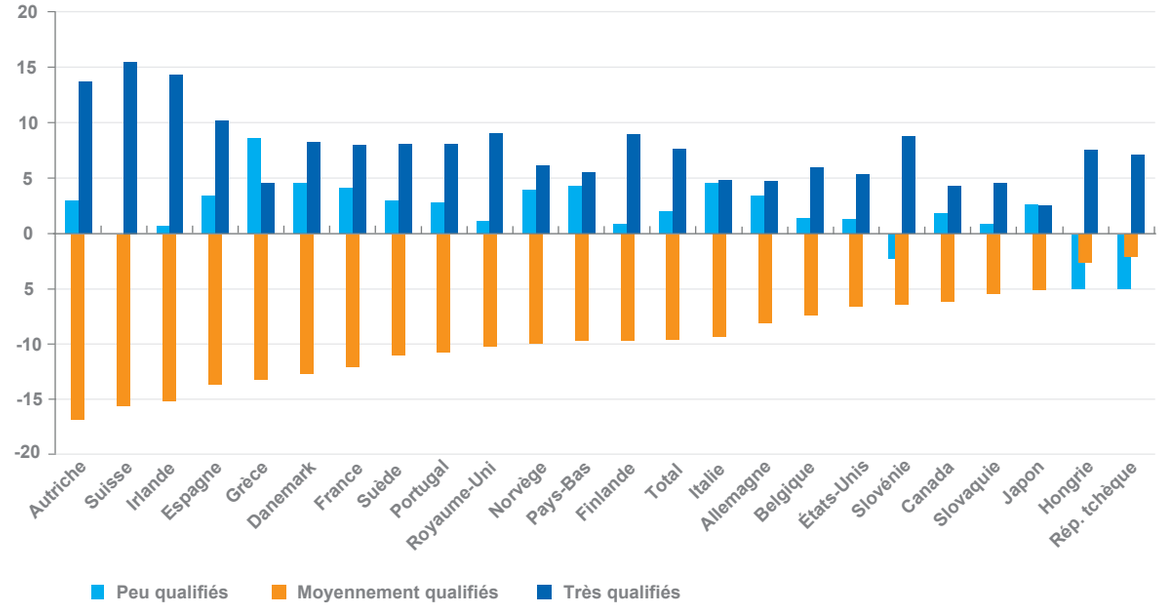
# INTRODUCTION

On entend par polarisation de l'emploi le déclin historique de la part des emplois situés au milieu de la distribution des qualifications (typiquement les employés et les ouvriers qualifiés) au profit à la fois des plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et des moins qualifiés (ouvriers et employés peu qualifiés). Les causes du phénomène sont multiples. Progrès technique et élévation du niveau de diplôme des actifs auraient favorisé les plus qualifiés. Les ouvriers et les employés qualifiés auraient quant à eux souffert tout autant de l'automatisation, de l'externalisation-délocalisation des productions que de la perte de pouvoir de négociation des travailleurs et de la flexibilité croissante de l'emploi. Enfin, l'augmentation de l'activité des femmes et des immigrés aurait accompagné le développement de postes peu qualifiés et peu rémunérés de services aux personnes, dont le besoin structurel s'accroît et qui sont peu automatisables.

Les causes comme les effets de cette polarisation sont très débattus, en particulier aux États-Unis qui ont initié les premiers travaux sur le sujet[1]. Mais cette note veut s'attarder sur le diagnostic même, en tout cas pour la France. De fait, les comparaisons internationales, notamment celles menées par l'OCDE, identifient la France comme un des pays les plus « polarisés »[2] (voir graphique 1).

Si la littérature académique sur données françaises partage le diagnostic d'une polarisation marquée[3], les analyses des instituts statistiques dressent un constat plus nuancé, actant l'érosion des qualifications médianes au profit des professions de cadres et de techniciens mais sans remontée de la part des moins qualifiés. Cela tient en partie aux données utilisées et aux variables mobilisées pour apprécier cette polarisation (salaires, catégories sociales, métiers). On va le voir, les instituts statistiques ont recours à des données souvent plus détaillées, qu'ils

**Graphique 1 – Variation de la part des qualifications dans l'emploi total,**
en points de pourcentage, 1995-2015




Note : les professions très qualifiées correspondent aux grands groupes 1, 2 et 3 de la nomenclature ISCO : membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique (groupe 1), professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2), techniciens et professions intermédiaires (groupe 3). Les professions moyennement qualifiées correspondent aux grands groupes 4, 7 et 8 : employés de type administratif (groupe 4), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (groupe 7), conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8). Les professions peu qualifiées correspondent aux grands groupes 5 et 9 : personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (groupe 5), professions élémentaires (groupe 9).

Source : OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, à partir des Enquêtes emplois européennes, américaines, canadiennes, japonaises et suisses

1. En particulier aux États-Unis qui ont initié les premiers travaux sur le sujet. Voir Jolly C. (2015), « La polarisation des emplois : une réalité américaine plus qu'européenne ? », *Document de travail*, France Stratégie, août.
2. Voir OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019*, chapitre 2 sur l'avenir du travail. Voir aussi Verdugo G. et Allègre G. (2017), *Les nouvelles inégalités du travail : pourquoi l'emploi se polarise*, Presses de Sciences Po, actualisé en 2020, et « La polarisation des marchés du travail » sur le site de l'ENS-Lyon.
3. Voir notamment Davis D. R., Mengus E. et Michalski T. (2020), « Labor market polarization and the great divergence: Theory and evidence », *CEPR Discussion Paper*, DP14623, avril ; Reshef A. et Toubal F. (2019), *La polarisation de l'emploi en France*, Cepremap, mars ; Peugny C. (2018), « *L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ?* », *Sociologie*, n° 4, vol. 9.

sont en mesure de mobiliser sur une plus longue durée. Les études académiques quant à elles s'appuient en général sur des données plus agrégées, pas toujours exhaustives, et des méthodes de mesure comparables internationalement, qui peuvent en limiter la précision.

On s'efforce dans un premier temps de préciser le diagnostic pour la France, d'abord en estimant la polarisation des emplois par la classification sociale des professions, ensuite par la distribution des salaires. Ne trouvant pas trace de cette montée des emplois peu qualifiés, on s'interroge dans un second temps sur les écueils méthodologiques qui peuvent conduire les comparaisons internationales à classer la France parmi les pays les plus touchés par la polarisation.

## QUEL DIAGNOSTIC POUR LA FRANCE ?

La concentration de l'emploi aux deux extrémités des qualifications est un phénomène difficile à mesurer. D'abord parce qu'il faut retenir un critère pour évaluer le niveau de qualification des individus, qui peut être approché par le diplôme, le salaire ou l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle, avec chaque fois des écueils ou des nomenclatures discordantes. Ensuite parce que les résultats varient selon le champ d'observation retenu – salariés du public, du privé, non-salariés – et la période d'observation (voir encadré 1). On considère ici que la polarisation ne peut se mesurer qu'en identifiant sur longue durée la modification de l'emploi par catégorie socioprofessionnelle.

### Encadré 1 – Mesure de la polarisation

*La polarisation ne se mesure pas aisément.*

***La mesure du niveau de qualification est plurielle***

*Le niveau de qualification peut schématiquement être appréhendé par le diplôme, la rémunération ou d'après les classifications sociales du travail.*

- *Le diplôme est peu utilisé pour deux raisons essentielles. D'une part, le lien entre le diplôme et la « qualification » de l'emploi est variable selon les métiers et il s'est distendu avec la part grandissante d'emplois peu qualifiés occupés par des individus diplômés, donc surqualifiés. D'autre part, sur le marché du travail, le niveau de diplôme initial est un « signal » qui n'a pas la même importance selon les pays : il est plus fort en Allemagne et en France qu'au Royaume-Uni.*

- *Les salaires sont souvent utilisés en comparaison internationale comme proxy des qualifications. Les emplois sont classés en fonction de leur salaire moyen ou médian sur l'année. On mesure alors l'évolution de la part des différents fractiles d'emplois ainsi obtenus. Les conditions d'emploi et leur qualité sont néanmoins difficilement « résumables » par le salaire. D'une part, la quantité 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.*

- *Enfin, les professions et catégories socioprofessionnelles sont utilisées pour approcher les qualifications. Elles peuvent être en elles-mêmes un proxy de la qualification ou, comme c'est souvent le cas dans les études académiques, associées au salaire médian par métier : la qualification d'un métier est ainsi fonction de sa position dans la distribution des salaires par profession. Les classifications de référence sont ou bien des classifications sociales du travail qui attribuent un niveau de qualification aux métiers ; ou bien des nomenclatures professionnelles.*

*Dans le premier cas, les classifications socioéconomiques européennes (ESeG,* European Socioeconomic Groups*) et socioprofessionnelles françaises (PCS, Professions et catégories socioprofessionnelles) s'appuient pour identifier les qualifications sur les caractéristiques des métiers en termes d'activité (secteurs), de statut (avec notamment une distinction entre indépendants et salariés), de conditions de travail (autonomie, supervision), de diplôme (qualification moyenne des individus exerçant le métier), voire de conventions collectives (dans le cas des PCS françaises). Ces deux classifications sociales tiennent compte de la multiplicité des facteurs affectant la qualification d'un poste de travail. Elles ne se recouvrent pas totalement néanmoins*[4]*, du fait de la difficulté à comparer internationalement ce qui est aussi une construction sociale (voir* infra*). Les deux classifications ont par ailleurs des difficultés à distinguer les moins qualifiés*[5]*.*

4. Amar M., Gleizes F. et Meron M. (2014), « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in *La France dans l'Union européenne – Édition 2014*, Insee.
5. Les PCS ne distinguent pas les employés qualifiés des peu qualifiés ; les classifications socioéconomiques européennes agrègent les ouvriers et les employés peu qualifiés et les indépendants sont exclus des faibles qualifications.

*Dans le second cas, la nomenclature internationale des professions (ISCO* - International Standard Classification of Occupations*) et les familles professionnelles françaises (FAP, qui sont des regroupements plus larges de métiers) peuvent indirectement être reliées à la qualification, soit par le salaire soit par la classification sociale dominante du métier.*

*La diversité de ces nomenclatures sociales et professionnelles implique des différences d'appréciation de la polarisation.*

### *La mesure du niveau de qualification est sensible aux paramètres retenus*

*Les résultats sont également sensibles à la période d'observation et dépendent de l'agrégation plus ou moins importante des données, qui font varier le champ d'observation (salariés du privé, du public, non-salariés).*

*La période retenue pour observer la polarisation peut modifier substantiellement le diagnostic. Les métiers d'ouvriers peu qualifiés ont ainsi très fortement reculé dans les années 1980 et 1990 et leur part dans l'emploi est passé de 14 % en 1982 à seulement 9 % en 2002*[6] *(catégorie socioprofessionnelle observée dans l'enquête Emploi). En revanche, les effectifs d'ouvriers qualifiés se sont relativement maintenus à 16 % de l'emploi avant que la crise de 2008 ne vienne éroder significativement cette part. Les constats établis sur la très longue durée par la Dares et l'Insee tendent donc à relativiser la croissance de la part des moins qualifiés et l'érosion des ouvriers et des employés qualifiés. À l'inverse, si le début de la période d'observation coïncide avec l'augmentation la plus forte des employés peu qualifiés – dont la part a déjà largement dépassé celle des ouvriers peu qualifiés, quand l'inverse était vrai au début des années 1980 –, le diagnostic accentuera la hausse de la part des moins qualifiés.*

*Les nomenclatures des professions et les classifications sociales – nationales ou internationales – peuvent avoir un niveau de détail très fin mais les données d'enquête – qu'il s'agisse des enquêtes Emploi ou des Labor Force Surveys européennes – sont souvent insuffisantes pour les exploiter. Les données administratives permettent cette précision mais elles présentent des restrictions de champ ou de disponibilité rétrospective pour certaines professions qui en limitent la portée. Même sur données administratives, la plupart des études recourent à un niveau relativement agrégé des professions. De ce fait, la qualification des professions est souvent imprécise et mêle au sein d'une grande catégorie de métiers des emplois de qualification différente.*

## *La polarisation estimée par la classification sociale des professions*

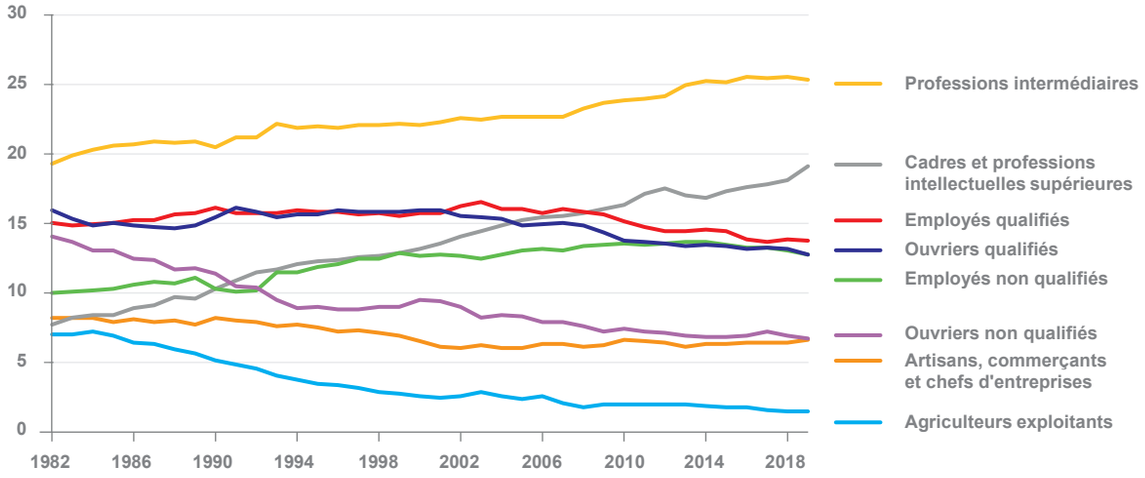
Quand on utilise pour estimer le niveau de qualification la nomenclature française des PCS (Professions et catégories professionnelles), on observe bien en France depuis les années 1980 une croissance sensible de la part des plus qualifiés – soit les cadres et les professions intermédiaires – et un déclin plus tardif des professions de qualification médiane – soit les ouvriers et les employés qualifiés (voir graphique 2 page suivante). Cependant, la part des moins qualifiés stagne. En ce sens, le diagnostic sur la polarisation en France est différent de celui qui prévaut pour les États-Unis, par exemple, où la part des moins qualifiés apparaît en nette hausse.

Dans une économie hexagonale qui s'est spécialisée dans les services qualifiés aux entreprises, on comprend que la part croissante des diplômés du supérieur parmi les actifs et le progrès technologique aient incité à recruter des professionnels plus qualifiés. Parallèlement, la part des moyennement qualifiés décline. Pour les ouvriers qualifiés, ce déclin tient d'abord à la désindustrialisation[7]. Pour les employés qualifiés, sont notamment en cause l'automatisation et la réorganisation des administrations publiques : à la professionnalisation de l'armée s'est ajoutée la baisse des effectifs des employés administratifs de la fonction publique, les catégories C et assimilés se trouvant en partie « externalisés » au secteur privé. Pour autant, on n'observe pas en France de « déversement » de l'emploi vers des métiers d'employés aux faibles qualifications dans les services, contrairement à ce qui se passe dans les pays très polarisés, où les métiers peu qualifiés de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage, de l'entretien, de la sécurité ou des services à la personne ont le plus fortement progressé.

En France, après la croissance des années 1990, la part des employés peu qualifiés reste stable à 13 % de l'emploi, comme le montre le graphique 2. La plupart des métiers de services peu qualifiés n'ont pas connu, en effet, d'embellie durable. Seule exception à la règle, les effectifs des aides à domicile et des assistants maternels ont très fortement progressé tout au long des années 1990 et 2000 avant que la crise – et la stabilisation des incitations fiscales – ne dépriment l'emploi des particuliers employeurs[8].

6. Avant la rupture de série dans l'enquête Emploi
7. France Stratégie (2020), *Les politiques industrielles en France – Évolutions et comparaisons internationales*, rapport à l'Assemblée nationale, novembre.
8. Goux D. et Maurin É. (2019), « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification – Progrès technique, coût du travail et transformation », *Économie et statistique*, n° 510-511-512, Insee, décembre, p. 135-152.

## Graphique 2 – Part des qualifications professionnelles dans l'emploi, 1982-2019




Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

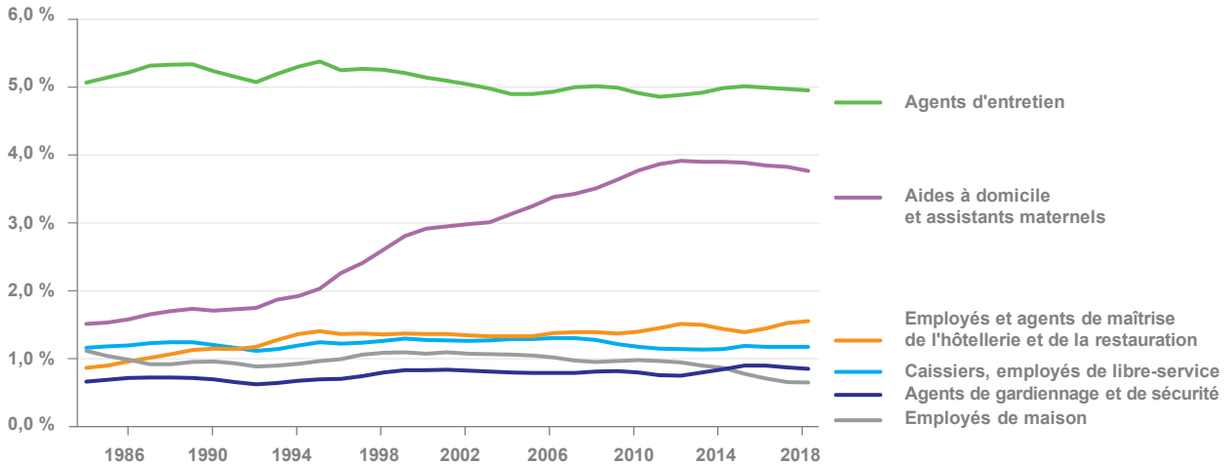
Note : pour les employés, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee ne distingue pas les qualifiés des peu qualifiés. Pour les distinguer, on recourt à la méthode d'Olivier Chardon : si l'accès à une profession d'employé en début de carrière nécessite de posséder une formation spécifique, on considère que la profession est qualifiée[9].

Source : Insee, enquêtes Emploi corrigées pour les ruptures de série (calculs Insee)

La croissance de la part des employés peu qualifiés dans l'emploi est intégralement imputable à ces deux professions, comme l'illustre le graphique 3.

Ce diagnostic qui contredit une polarisation « à l'américaine » est partagé par l'Insee[10] comme par la Dares[11]. Mais qu'en est-il si on utilise pour estimer la polarisation de l'emploi non plus la classification socioprofessionnelle mais le salaire comme proxy des qualifications ? S'il reflète mal le contenu des métiers, le salaire facilite les comparaisons internationales et rapproche l'analyse des emplois des analyses de niveau de vie.

## Graphique 3 – Part dans l'emploi des métiers d'employés peu qualifiés, 1984-2018




Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Note : les métiers représentés sont majoritairement peu qualifiés (catégorie dominante de la famille professionnelle) mais ils ne représentent pas l'intégralité des employés peu qualifiés. Certains employés peu qualifiés peuvent être présents au sein de métiers appartenant à d'autres catégories socioprofessionnelles : c'est le cas des hôtes d'accueil (peu qualifiés) qui font partie des professions plus qualifiées d'agents administratifs d'entreprise.

Source : enquête Emploi, Insee, données rétropolées, moyenne mobile sur trois ans

9. Les employés qualifiés exercent des professions où les jeunes entrants ont un taux de spécialisation de la formation adapté à l'emploi (adéquation entre la spécialité de formation et le métier exercé) supérieur à 35 %. Lorsque les effectifs de jeunes entrants sont trop faibles, le niveau de diplôme est utilisé comme proxy au seuil de 39 %.
10. Berger E. et Pora P. (2017), « Y a-t-il eu polarisation de l'emploi salarié en France entre 1988 et 2014 ? Une analyse selon les catégories socioprofessionnelles et le contenu de l'emploi en tâches », *in France Portrait social, édition 2017*, Insee références.
11. Ast D. (2015), « En 30 ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services », *Dares Analyses*, n° 028, avril.

## *La polarisation des emplois estimée par la distribution des salaires*

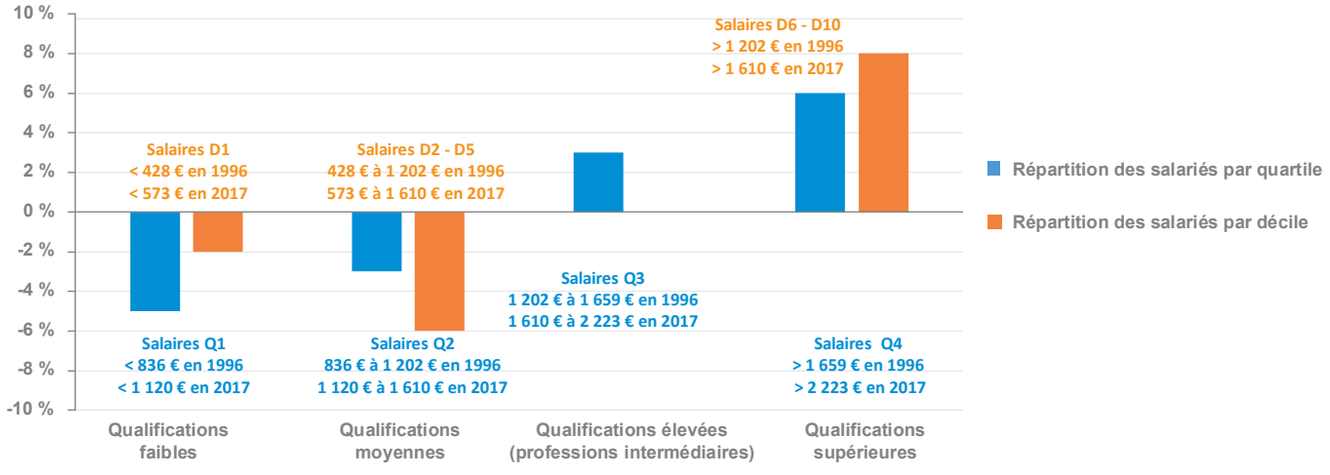
### Le salaire des individus comme proxy de la qualification

Les qualifications peuvent être tout d'abord identifiées selon le niveau de salaire des individus et non en fonction de la catégorie socioprofessionnelle associée aux postes de travail. On suppose ainsi que la rémunération rétribue les compétences requises. Les niveaux de qualification sont définis à partir de la distribution des salaires de la période la plus ancienne – ici 1996 – qui est donc « figée dans le temps ». La population en emploi peut par exemple être répartie par décile de salaire, donc en dix parts égales : par analogie avec l'analyse des revenus, un individu est supposé occuper un emploi peu qualifié si son salaire appartient au premier décile de la distribution des salaires annuels : ce sont les 10 % d'actifs les moins rémunérés. L'emploi sera dit moyennement qualifié si le salaire est compris entre le 2e et le 5e décile inclus – soit jusqu'à la médiane – et très qualifié au-delà du 5e décile. On peut alors examiner où se situent chaque année les individus par rapport aux déciles de salaires de 1996, corrigés de l'inflation entre 1996 et l'année considérée : on obtient les variations illustrées par le graphique 4.

Le niveau de salaire à partir duquel un emploi est considéré comme peu qualifié, moyennement qualifié ou très qualifié est évidemment un choix sensible, susceptible de modifier les résultats. Définir la population des moins qualifiés au premier décile de salaire est par ailleurs excessivement restrictif et rend l'évolution de leurs effectifs très dépendante des revalorisations du SMIC, qui en France concerne un peu plus de 10 % de la population salariée. Pour tenir compte de cette sensibilité, nous privilégions une répartition de la population en emploi en fonction du salaire en quatre groupes égaux[12] ou quartiles[13], représentant chacun 25 % de l'emploi en début de période. Cette partition en quatre groupes tente non seulement de distinguer les qualifications faibles des qualifications médianes, mais aussi d'isoler au sein de la population qualifiée les professions dites intermédiaires – dont font partie les techniciens, les professionnels de l'action sociale et de l'éducation, les infirmiers, les contremaîtres ou les technico-commerciaux –, aux compétences requises moins élevées que celles des cadres.

Quel que soit le mode de distribution considéré, on constate que la part dans l'emploi des plus faibles rémunérations comme des rémunérations médianes a diminué depuis le milieu des années 1990. Celle des rémunérations élevées ou très élevées a augmenté, ce qui traduit une montée en qualification. Le constat de la baisse des faibles qualifications reste le même, qu'on fige les bornes de salaires dans le temps ou qu'on fixe les seuils des fractiles en fonction de l'évolution du salaire médian entre 1996 et 2017.

**Graphique 4 – Variation de la part des emplois selon la distribution des salaires des individus entre 1996 et 2017,** en points de pourcentage




Champ : France métropolitaine, personnes salariées, percevant un salaire strictement positif, vivant dans un ménage dont le niveau de revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : en 1996, les dix pour cent des salariés les moins rémunérés (décile D1) avaient un salaire inférieur à 836 euros ; en 2017, le pourcentage de salariés ayant un salaire inférieur à 836 euros, augmentés de l'inflation, soit 1 120 euros, avait décru de 2 points ; pour les salariés du premier quartile (Q1), leur part recule de 5 points de pourcentage sur la même période. Les salaires augmentent dans le temps du fait de la hausse induite par la croissance économique, ce qui pourrait conduire mécaniquement les emplois à se déplacer vers des catégories mieux rémunérées. Si on modifie les bornes de salaires pour 2017, non pas en fonction de seuils identifiés en 1996 augmentés de l'inflation, mais augmentés de la hausse du salaire médian, la part des catégories à bas salaires reste orientée à la baisse depuis vingt ans (-0,8 point de pourcentage pour le premier décile et -1,7 point pour le premier quartile).

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux, calculs France Stratégie

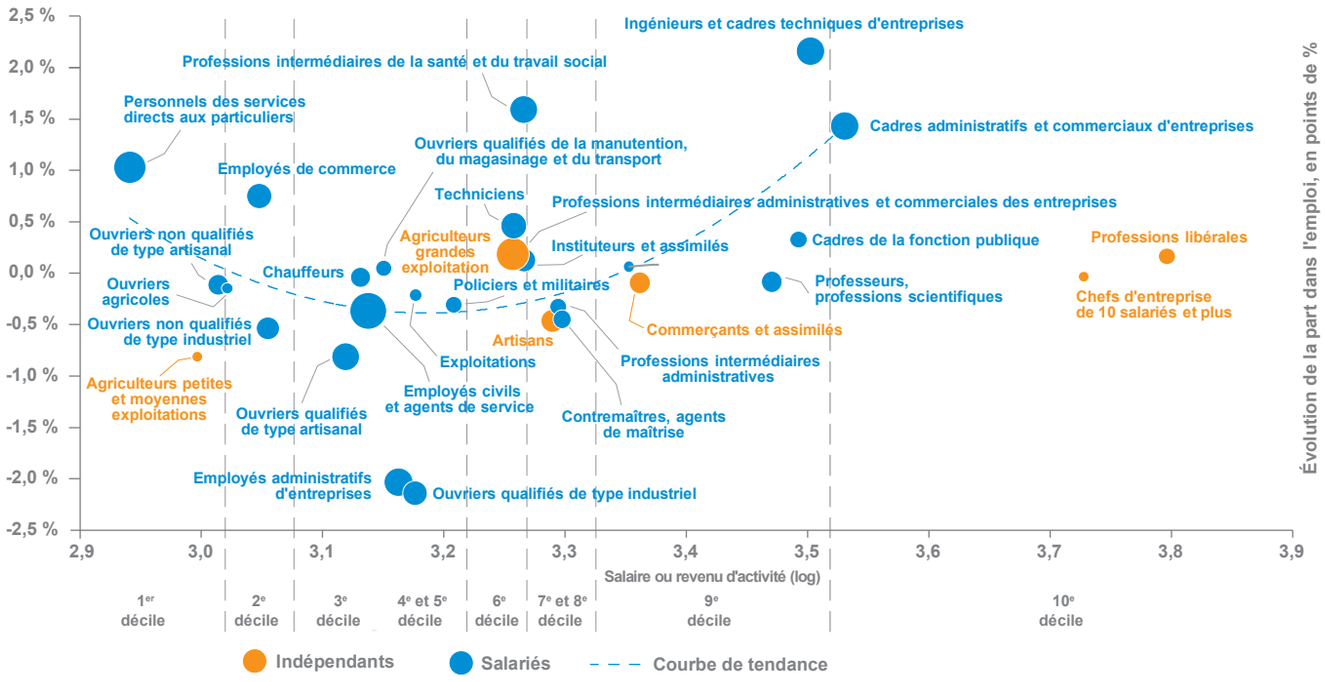
12. Sur le modèle d'Eurofund. Voir Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2017), *Occupational Change and Wage Inequality: European Jobs Monitor 2017*, Research Report.
13. Eurofound les répartit en cinq groupes.

La thèse d'une polarisation en U pour la France se trouverait là encore battue en brèche. Toutefois, cette mesure brute des qualifications par les salaires est imparfaite. Elle ne tient pas compte de l'hétérogénéité salariale des entreprises ni de l'expérience des actifs. Dans un même métier, un jeune débutant sera ainsi considéré comme moins qualifié que ses aînés mieux rémunérés et un professionnel d'une grande entreprise sera réputé plus qualifié que ses homologues exerçant dans des PME, dont les salaires sont structurellement moins élevés. Le temps partiel très significatif dans certains métiers comme la vente, l'hôtellerie-restauration ou les services à la personne, ainsi que les épisodes de chômage récurrents pour les salariés précaires conduisent également à un salaire annuel plus faible qui ne reflète pas la rémunération horaire. Enfin, la focalisation sur les salariés laisse de côté les professionnels qui exercent leur activité comme indépendants, dont la part dans l'emploi s'accroît depuis 2005[14].

### Le salaire par profession comme proxy de la qualification

Pour pallier ces difficultés, la méthode la plus répandue, conçue par Maarten Goos et Alan Manning[15] puis développée par David Autor[16], consiste à déterminer un revenu moyen par profession lissant les divergences salariales ou de revenu d'activité – individuelles ou inter et intra-sectorielles[17] – et à classer ensuite les métiers selon le niveau de rémunération (ici les salaires ou les bénéfices déclarés à l'impôt sur le revenu). Pour limiter les éventuelles variations de rémunération au cours du temps, le salaire ou revenu d'activité de référence à partir duquel les métiers sont ordonnés est celui de 2005, soit à mi-période d'observation[18]. Pour tenir compte du temps de travail, un salaire en équivalent temps plein est reconstitué[19]. Enfin, les indépendants qui représentent 13 % de l'emploi sont pris en compte *via* leur revenu d'activité. Pour éviter les effets de seuil, les évolutions de la part des professions dans l'emploi en fonction du niveau de leur revenu du travail sont représentées métier par métier (niveau 2 de la PCS), en indiquant à quel décile de salaire appartiennent ces métiers (voir graphique 5).

**Graphique 5 – Variation de l'emploi par profession selon le niveau de salaire ou de revenu d'activité entre 1996 et 2017,** en points de pourcentage




Champ : France métropolitaine, personnes en emploi, percevant un salaire ou un revenu d'activité strictement positif, vivant dans un ménage dont le niveau de revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : la taille des bulles représente la part relative dans l'emploi des professions en 2017. La part dans l'emploi des ouvriers qualifiés de type industriel a reculé de plus de deux points de pourcentage en vingt ans, passant de 6 % en 1996-1997 à 4 % en 2016-2017. Leur niveau de rémunération (1 500 euros en 2005 converti en log c'est-à-dire 3,18) les situe au milieu de la distribution des salaires (entre le 4e et le 5e décile). La courbe de tendance, en pointillés bleus, estime la relation entre le niveau de salaire et la variation de l'emploi ($y = 0{,}15x^2 - 0{,}98x + 1{,}55$).

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux rétropolés de 1996 à 2017, calcul France Stratégie

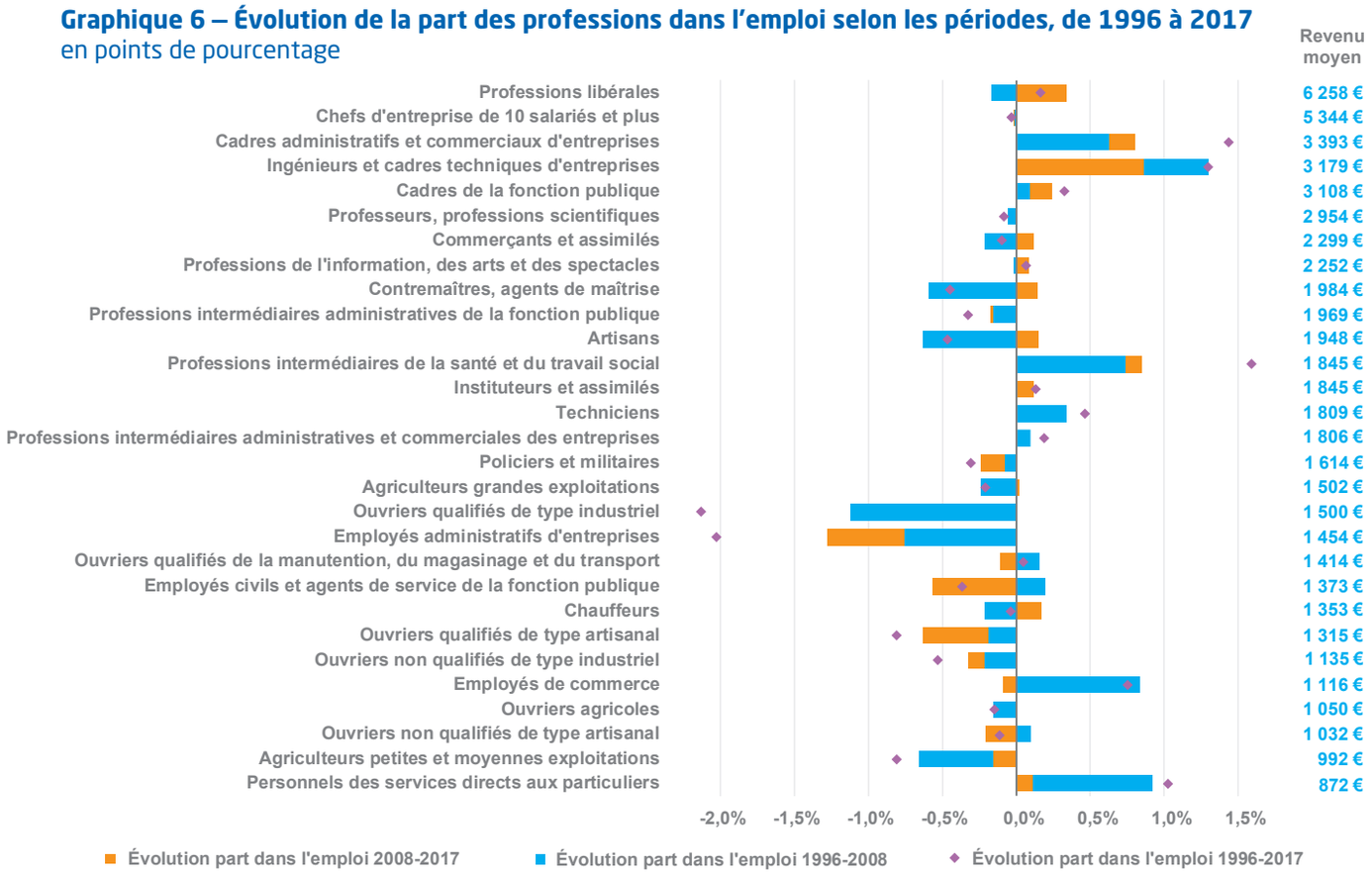
14. Jolly C. et Flamand J. (2017), « Salarié ou indépendant, une question de métiers ? », *La Note d'analyse*, n° 60, France stratégie, septembre.
15. Goos M. et Manning A. (2003), « Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain », *Center for Economic Performance Discussion Papers*, DP n° 604, décembre.
16. 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*, vol. 103, n° 5, août.
17. Mais cette méthode ne fait pas disparaître les divergences : un métier où la moyenne d'âge est plus élevée peut être considéré comme plus qualifié.
18. De fait, le classement des professions par niveau de salaire ou d'activité évolue très peu. En revanche, ce sont les professions les moins qualifiées dont le salaire, corrigé de l'inflation, a le plus augmenté entre 1996 et 2017, soit une hausse de +18 % des deux premiers déciles correspondant à l'augmentation du SMIC, alors que le salaire des qualifications médianes et intermédiaires (déciles 3 à 8) a augmenté de 5,6 % et celui des plus qualifiés (deux derniers déciles) n'a progressé que de 2 %.
19. En fonction de la quotité de travail.

Parmi les professions les moins rémunérées, soit les deux premiers déciles de salaire, le recul dans l'emploi des ouvriers peu qualifiés et des petits et moyens agriculteurs exploitants est symétrique de l'augmentation de la part des personnels de services aux particuliers et des employés de commerce. On observe ainsi, là encore, une quasi-stabilité des professions les moins rémunérées – + 0,2 point de pourcentage sur la période –, considérées comme peu qualifiées.

Sans surprise, les professions qui déclinent le plus fortement sont les ouvriers qualifiés de type industriel et les employés administratifs d'entreprises situés au milieu de la distribution des salaires. La part de l'ensemble des professions moyennement rémunérées, donc entre le 3e et le 5e décile inclus, a diminué de près de 6 points de pourcentage en vingt ans. Et les métiers qui progressent très sensiblement sont les cadres salariés du privé, qui comprennent les ingénieurs et cadres d'entreprises, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises. La part des métiers les mieux rémunérés, soit les 9e et 10e déciles, a progressé de près de 4 points de pourcentage en vingt ans, ce qui atteste une montée en qualification des emplois. Parmi les professions intermédiaires – dont le revenu est supérieur à la médiane mais qui n'appartiennent pas aux mieux rémunérés, soit entre les 6e et 8e déciles –, la progression dans l'emploi la plus marquée est celle des professions de la santé et du travail social : infirmiers, éducateurs, animateurs, préparateurs en pharmacie, etc., affichent un dynamisme porté par le vieillissement de la population et par la socialisation des dépenses de santé et de protection sociale. Le constat est plus contrasté et moins marqué pour les autres professions intermédiaires. La part des professions intermédiaires du privé progresse légèrement, mais celle des contremaîtres, plus souvent employés dans l'industrie, décline. Dans la fonction publique, la part des professions intermédiaires s'érode assez fortement, en raison d'un recrutement de plus en plus qualifié, sauf pour les professeurs des écoles/instituteurs.

La distribution de l'emploi par niveau de qualification estimé par la distribution des salaires des professions n'est cependant pas un processus uniforme dans le temps[20] et pour l'ensemble des qualifications (voir graphique 6). La progression

**Graphique 6 – Évolution de la part des professions dans l'emploi selon les périodes, de 1996 à 2017**
en points de pourcentage




Champ : France métropolitaine, personnes en emploi, percevant un salaire ou un revenu d'activité strictement positif, vivant dans un ménage dont le niveau de revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Note : les revenus moyens des professions sont ceux de 2005.

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux rétropolés de 1996 à 2017, calcul France Stratégie

20. Autor D. (2014), « Polanyi's paradox and the shape of employment growth », *NBER Working Paper*, n° 20485, septembre.

des peu qualifiés a été ainsi perceptible avant 2008, avec une hausse de près de 1 point de pourcentage jusqu'à cette date, mais elle s'est interrompue depuis, avec une baisse de 0,7 point de pourcentage entre 2008 et 2017. La part des personnels de services aux particuliers a cessé de s'accroître, car elle était très tirée par les aides à domicile (voir *supra*). Celle des employés de commerce décline, victimes du e-commerce et de l'automatisation des caisses, tandis que la part des ouvriers peu qualifiés s'affaisse encore plus fortement. En revanche, la part de l'emploi moyennement qualifié recule continûment, particulièrement après 2008 (-3,7 points de pourcentage). La crise de 2008, qui a beaucoup affecté les ouvriers de l'industrie et de la construction, a donc accentué l'érosion des qualifications médianes, que la désindustrialisation avait déjà affaiblies. Dans les professions intermédiaires, au contraire des peu qualifiés, c'est la période post-2008 qui marque une progression sensible, avec +1,5 point de pourcentage. Les professions intermédiaires du privé se redressent après un recul avant crise, ce qui traduit une forme de « déplacement » des qualifications dans l'industrie, la construction ou la logistique : les recrutements se font à un niveau plus élevé que celui d'ouvrier qualifié[21]. Enfin, malgré une tendance générale à la hausse de l'emploi très qualifié depuis vingt ans, cette évolution s'avère moins marquée depuis 2008 pour les ingénieurs et les cadres d'entreprises, dont l'activité dans les services qualifiés aux entreprises ou dans l'industrie est plus sensible au retournement conjoncturel. C'est l'inverse pour les professions libérales, dont la part décline dans un premier temps avant de se redresser après 2008, en même temps que le travail indépendant rebondit.

Si les constats sont proches, la distribution des qualifications par la catégorie socioprofessionnelle ou associée aux salaires ne se recouvrent pas totalement. En 2017, les employés peu qualifiés comptent pour 13 % de l'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle et pour 11 % selon le salaire par grandes catégories de métier. En particulier, les employés qualifiés sont en nomenclature PCS regroupés en fonction du niveau ou de la spécialité de formation (voir *supra*). Ce qui rend compte d'une tendance à recruter des professionnels plus diplômés (élévation du niveau de diplôme des actifs supérieure aux postes qualifiés offerts[22]) et d'un déplacement de la « frontière » des qualifications[23] que la rémunération restitue moins bien. Les employés de commerce regroupent ainsi les vendeurs aujourd'hui recrutés à un niveau de diplôme plus élevé en moyenne que les caissiers ou les employés de libre-service.

D'une manière générale, les professions sont ici relativement agrégées – on n'est pas au niveau le plus fin des PCS – pour des raisons de disponibilité et de robustesse de données, ce qui peut masquer des différences de rémunération.

En conclusion, si les travaux américains[24] établissent pour les États-Unis une polarisation qui se manifeste par une courbe en U – les deux traits verticaux du U représentant la hausse des peu qualifiés et des très qualifiés, le creux symbolisant l'érosion du milieu de la distribution des qualifications –, la France ne serait polarisée que d'un côté, avec une hausse des très qualifiés.

## POURQUOI LA FRANCE APPARAÎT-ELLE TRÈS POLARISÉE DANS LES COMPARAISONS INTERNATIONALES ?

Si le diagnostic d'un « biais en faveur de la qualification » sans déversement de l'emploi vers les emplois de services à faibles rémunérations semble avéré, pourquoi la France est-elle considérée comme très polarisée dans les comparaisons internationales ? La réponse pourrait bien être d'ordre essentiellement méthodologique.

### *Des difficultés méthodologiques aux divergences de résultats*

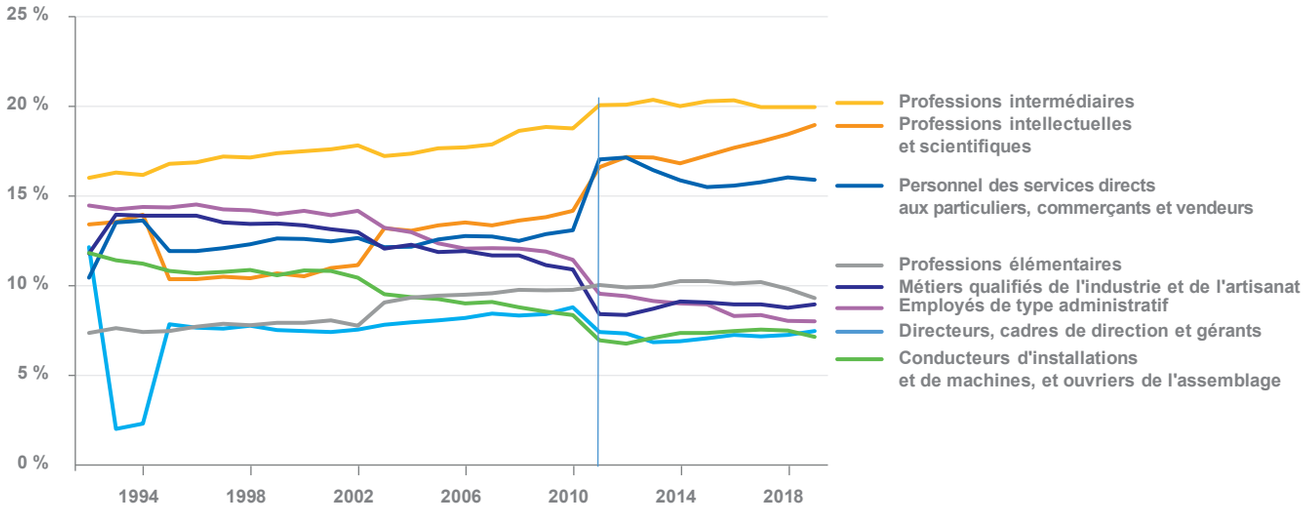
#### Les nomenclatures internationales

Le résultat des comparaisons internationales relève en premier lieu d'un artefact statistique. La nomenclature internationale des professions – ISCO, pour *International Standard Classification of Occupations* – utilisée dans ce type d'exercices n'est en effet pas adaptée pour identifier les catégories socioprofessionnelles ou la « qualification » des métiers. On entend par qualification des métiers le niveau requis par le poste de travail, souvent sanctionné par une convention collective correspondant à un niveau de rémunération. Les comparaisons internationales utilisent la nomenclature ISCO pour approcher cette qualification, mais les métiers ne sont pas équivalents aux qualifications et la correspondance toujours imparfaite entre les deux peut varier d'un pays à l'autre.

Première difficulté méthodologique, cette nomenclature internationale inclut dans la catégorie des peu qualifiés des professions qui sont identifiées comme moyennement qualifiées dans les catégories socioprofessionnelles françaises et qui créent de l'emploi : c'est le cas des vendeurs ou des agents du transport[25].

21. Forment V. et Vidalenc J. (2020), « Des professions intermédiaires de plus en plus nombreuses et féminisées », *Insee Focus*, n° 185, février ; Delanoë A., Cadet J.-P. et Guitton C. (2020), « Professions intermédiaires des entreprises : les raisons d'une envolée des diplômes », *Céreq Bref*, n° 397, novembre.
22. Flamand J. (2020), « Quelle influence du niveau de diplôme sur la participation au marché du travail ? », *La Note d'analyse*, n° 85, France Stratégie, février.
23. Méda D. et Vennat F. (dir.) (2005), *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte.
24. Autor D. H. et Dorn D. (2013), *op. cit*.
25. Au niveau 5 « Service workers and shop and market sales workers » de la nomenclature ISCO.

**Graphique 7 – Part de l'emploi par métier selon la nomenclature internationale des professions (ISCO),** en personnes physiques, 1992-2014




Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Lecture : la révision de la nomenclature ISCO en 2010-2011 produit une hausse d'environ 4 points de pourcentage de la part dans l'emploi des « personnel de services aux particuliers, commerçants et vendeurs ».

Source : Labor Force Survey, Eurostat

Deuxième difficulté méthodologique, la nomenclature ISCO a subi des ruptures de séries, en particulier entre 2010 et 2011 – sans compter les ruptures de série nationales (voir graphique 7). Ces ruptures n'ayant pas été rétropolées par Eurostat, les données avant et après 2011 ne peuvent pas être comparées. Dans le cas de la France, les révisions en 2002 et 2009 ont conduit à rehausser le nombre d'emplois dans les services à la personne, qui sont justement les seules professions peu qualifiées dont l'emploi augmente sur la longue durée. La révision contribue ainsi à surestimer l'évolution des emplois peu qualifiés. Les méthodes habituelles de lissage quand il y a rupture de série peuvent se révéler insuffisantes à un niveau agrégé des professions pour corriger totalement les écarts.

La nouvelle classification socioéconomique européenne baptisée ESeG (European Socio-economic Groups) qui se rapproche des catégories socioprofessionnelles françaises, n'est pas disponible avant 2011. Par conséquent, elle ne permet pas de repérer la déformation historique des qualifications mais elle constitue une représentation de la part respective des différentes qualifications. Or, si on la compare avec la classification des qualifications effectuée sur la base des catégories internationales des professions (ISCO), on constate bien que les emplois peu qualifiés ont été surestimés et les emplois moyennement qualifiés sous-estimés pour la France (voir graphique 8 page suivante).

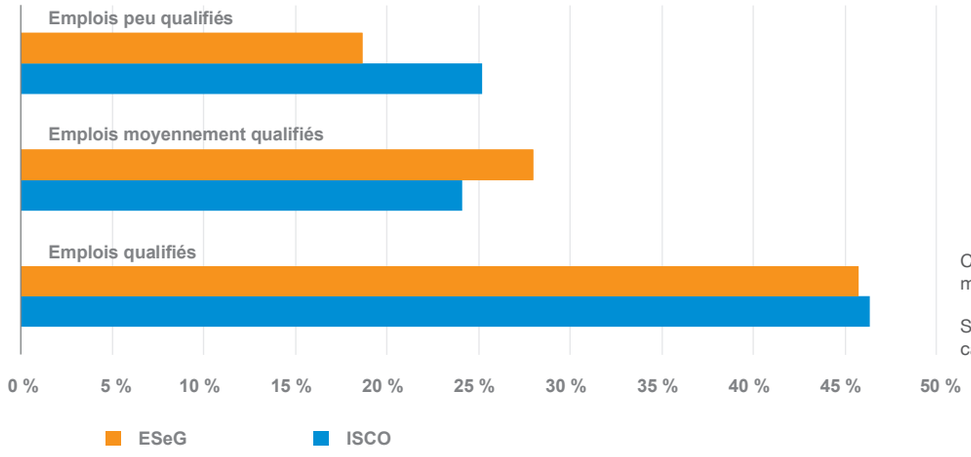
### *Les données françaises*

Les données françaises soulèvent également des difficultés difficiles à surmonter. Nombre d'analyses académiques sur la France[26] se fondent sur les données administratives – les DADS, déclarations annuelles de données sociales – pour apparier salaires et professions (au même niveau d'agrégation de PCS que celle utilisée précédemment). Or cette source comporte plusieurs limites.

Les données rétrospectives, avant 2009, excluent tout d'abord une partie des agents publics[27] qui représentent pourtant 19 % de l'emploi en 2017 et une proportion bien supérieure dans des métiers très variés qui ne sont pas nécessairement identifiés comme appartenant à la fonction publique : les professions médicales sont mi-publiques mi-privées et parmi les ouvriers peu qualifiés du second œuvre du bâtiment près de 30 % sont des agents publics. De même, les « salariés du particulier-employeur », parmi lesquels se recrute l'essentiel des aides à domicile et des assistantes maternelles – la plus forte hausse parmi les employés peu qualifiés – ne sont enregistrés dans les DADS que depuis 2009. De ce fait, les données utilisées en rétrospective ne se fondent que sur les salariés de structures d'intermédiation privées (associations, entreprises), qui contribuent peu à l'emploi des services à la personne. À l'inverse, la dernière période d'observation enregistrera l'intégralité des employeurs, ce qui conduit à

26. Voir Davis D. R., Mengus E. et Michalski T. (2020), *op. cit* ; et Reshef A. et Toubal F. (2019), *op. cit*., note de bas de page 3.
27. Avant 2009, seules les données sur les agents publics de la fonction publique d'État sont disponibles pour estimer un salaire en équivalent temps plein. En revanche ne sont pas renseignées les heures travaillées de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière où travaillent nombre d'aides-soignants, d'infirmiers, d'ouvriers peu qualifiés ou d'agents d'entretien (éboueurs recrutés par les collectivités locales ou agents d'entretien des services hospitaliers).

**Graphique 8 – Part des qualifications dans l'emploi total en France, selon la nomenclature internationale des professions (ISCO) et selon la classification européenne des professions (ESeG), en 2019**




Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Source : Labor Force Survey, Eurostat, calcul France Stratégie

surestimer la croissance de l'emploi dans ce secteur. Enfin, les DADS ne couvrent que le champ des salariés : elles excluent donc les indépendants qui sont la forme principale d'emploi des métiers d'agriculteurs, de commerçants (gérants ou propriétaires de magasins) ou de professions libérales (13 % de l'emploi total). En se limitant au travail salarié du privé, les données étudiées privent ainsi l'analyse des déplacements d'emploi (entre l'emploi peu qualifié agricole et l'emploi dans les services à la personne par exemple, ou par externalisation du secteur public), des évolutions apparues chez les indépendants (dont les gestes professionnels s'apparentent de plus en plus pour certains à ceux des salariés) et de cette mixité publique-privée caractéristique d'une économie française qui socialise une partie importante des dépenses sociales.

Deuxième difficulté, la nomenclature des Professions et catégories professionnelles (PCS) de l'Insee a fait l'objet d'une profonde refonte en 2002. Cette rupture de série est particulièrement forte et induit des sauts d'effectifs parfois considérables, en particulier au niveau d'agrégation des PCS considéré. Comme précédemment évoqué, les méthodes habituelles pour lisser les séries avant et après la date de la rupture ne suffisent pas à corriger les sauts, les niveaux n'étant pas comparables : on peut ainsi avoir un doublement des effectifs alors que la profession est structurellement en déclin. La méthode retenue ici a consisté à corriger les parts dans l'emploi des professions à la date la plus ancienne (1996-1997), en tenant compte des impacts deux ans avant et après la rupture de série.

### *Une construction sociale difficile à approcher par une mesure univoque*

Quelle que soit la qualité des données, deux problèmes de fond demeurent. Le premier réside dans la difficulté intrinsèque à comparer internationalement les qualifications. La qualification professionnelle dépend du niveau de diplôme, des conventions collectives et du « statut social » qui peut être reflété par le niveau de salaire, mais pas toujours : certains métiers sont bien rémunérés mais moins bien considérés dans la hiérarchie sociale quand d'autres sont mal payés mais très reconnus socialement, notamment en France dans le secteur de la santé. Autrement dit, les qualifications professionnelles sont culturellement et socialement ancrées dans des contextes nationaux spécifiques et varient d'un pays à l'autre. Dans de nombreux États membres de l'Union européenne, en particulier à l'est, les conducteurs de véhicules sont considérés comme des métiers peu qualifiés ; ce n'est pas le cas en France en raison d'une législation du travail et de conventions collectives parmi les plus favorables d'Europe. Autre exemple, les aides-soignants aux États-Unis font partie des employés peu qualifiés de soin aux personnes tandis qu'en France ils appartiennent aux professions moyennement qualifiées. Dans l'Hexagone, les aides-soignants sont, en effet, une profession réglementée, accessible uniquement par voie de concours, qui requiert des compétences médicales. Aux États-Unis en revanche, ils sont plus proches des métiers de service à la personne et de l'aide à domicile, sans qualification médicale particulière.

Deuxième problème de fond, les « qualifications » sont en perpétuelle transformation avec l'évolution des actifs, de l'organisation productive, du progrès technique et des négociations collectives ou du droit du travail. En France, les secrétaires ne sont plus recrutés au niveau infra-baccalauréat et les ouvriers les plus qualifiés peuvent l'être au niveau BTS en raison de la complexification des tâches, de la disponibilité d'une main-d'œuvre bien formée mais aussi d'un taux de chômage durablement élevé qui induit un phénomène de « dévalorisation » des diplômes. De surcroît, les tâches évoluent au sein des métiers et l'individualisation

des compétences et des rémunérations brouille les frontières des qualifications et des catégories socioprofessionnelles, y compris les mieux dotées tels les cadres[28]. Or les Professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee sont restées identiques depuis 1982. Pour répondre à l'évolution des qualifications, le groupe de travail sur la rénovation des PCS françaises qui a rendu ses conclusions en 2020 propose un agrégat complémentaire, la « classe d'emploi », permettant d'identifier quatre niveaux de qualifications (supérieur, intermédiaire, qualifié, peu qualifié) en fonction du statut de l'emploi, du niveau de diplôme et de la rémunération[29].

## CONCLUSION

**La polarisation du marché du travail en France est marquée par un déplacement de l'emploi vers les qualifications les plus élevées, qui s'accompagne d'une érosion accentuée par la crise de 2008 des métiers situés au milieu de la distribution des qualifications. En revanche, la polarisation ou la concentration de l'emploi n'est pas avérée sur le bas de la distribution des qualifications, contrairement à ce qu'on observe aux États-Unis. Les métiers les moins rémunérés dans les services aux personnes (assistantes maternelles, aides à domicile) ou aux particuliers (coiffeurs, employés de l'hôtellerie-restauration, caissiers) n'ont progressé sensiblement que dans les années 1990. En ce sens, les évolutions constatées ces dernières années de recul des employés du commerce et des employés de services aux particulier pourraient augurer une baisse de leur part dans l'emploi, d'autant que la crise sanitaire et économique actuelle affecte tout particulièrement ces professions.**

**Au-delà, les qualifications se recomposent en permanence en fonction des profils recrutés, du progrès technologique, de la localisation des activités, de la fragmentation du travail qui impactent les conditions d'emploi et de travail. Et ces recompositions touchent aujourd'hui toutes les qualifications. Cela invite à un classement plus « complexe » et dynamique des professions, comparable internationalement, qui associerait plusieurs indicateurs et leur évolution dans le temps, pour identifier les métiers en fonction de la vulnérabilité de leurs conditions de travail et d'emploi[30] et des caractéristiques socioéconomiques des professionnels qui les exercent (diplôme, sexe, âge, expérience, etc.).**

Mots clés : marché du travail, emplois qualifiés, polarisation, salaires

28. Prouet E. et Naboulet A. (2020), « Les cadres aujourd'hui : quelles spécificités ? », *Note de synthèse*, France Stratégie, juillet.
29. Amossé T. (2020), *Rénovation de la PCS 2018-2019*, groupe de travail du CNIS.
30. Flamand J., Jolly C. et Rey M. (2020), « Les métiers au temps du corona », *La Note d'analyse*, n° 88, France Stratégie, avril.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté Égalité Fraternité*

FRANCE STRATÉGIE

Directeur de la publication : Gilles de Margerie, commissaire général ;
directeur de la rédaction : Cédric Audenis, commissaire général adjoint ;
Secrétariat de rédaction : Olivier de Broca et Sylvie Chasseloup ;
dépôt légal : décembre 2020 - N° ISSN 2556-6059 ;

contact presse : Matthias Le Fur,
directeur du service Édition-Communication-Événements,
01 42 75 61 37, matthias.lefur@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :

www.strategie.gouv.fr @Strategie_Gouv france-strategie FranceStrategie @FranceStrategie_ StrategieGouv

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens