

# Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification – Progrès technique, coût du travail et transformation sociale

## *Forty Years of Change in Labour Supply and Demand by Skill Level – Technical Progress, Labour Costs and Social Change*

Dominique Goux\* et Éric Maurin\*\*

**Résumé** – Il y a aujourd'hui en France une proportion plus élevée d'emplois de service aux particuliers qu'il y a quarante ans. Mal rémunérés et peu qualifiés, ces emplois progressent toutefois uniquement dans les secteurs où les employeurs bénéficient d'importants avantages fiscaux et pour les seules périodes où ces avantages se développent. Tout au long de la même période, la diffusion des nouvelles technologies apparaît systématiquement favorable aux emplois qualifiés. Elle contribue moins à une polarisation de la société entre emplois très qualifiés et peu qualifiés, qu'à l'émergence d'une société où les classes moyennes salariées prennent une place de plus en plus centrale. La montée des emplois de niveau supérieur et intermédiaire ne suffit cependant pas à absorber l'afflux de diplômés. Un nombre croissant de diplômés sont contraints de concurrencer les moins diplômés sur des postes d'ouvrier ou d'employé. Il en résulte à la fois une montée du déclassement des diplômés et la persistance d'un chômage très élevé pour les non diplômés.

**Abstract** – In France, the proportion of unskilled non-manual jobs is higher today than forty years ago, especially in personal service sectors. However, these unskilled jobs are only growing in occupations where employers enjoy significant reductions in social contributions and only in periods when these reductions are implemented. Throughout the same period, the diffusion of new technologies systematically appears to be favourable to higher- and intermediate-level occupations. Technological change contributes less to a polarisation between higher-level and lower-level jobs than to the emergence of a society where intermediate-level jobs take an increasingly central place. However, the joint rise in higher and intermediate level jobs is not strong enough to absorb the influx of high-school and college graduates. An increasing number of graduates are forced to compete with less educated workers in lower-level job positions. The result is both an increase in the occupational downgrading of graduates and the persistence of very high unemployment rates for non-graduates.

Codes JEL / JEL Classification : J21, J24, J31

Mots-clés : progrès technique, coût du travail, qualifications, polarisation, chômage

Keywords: *technological change, labour cost, occupational structure, polarisation, unemployment*

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

\* Insee ([dominique.goux@insee.fr](mailto:dominique.goux@insee.fr))

\*\* PSE, EHESS ([eric.maurin@ens.fr](mailto:eric.maurin@ens.fr))

**A**u cours des dernières décennies, le paysage social français s'est complètement transformé. Comme nombre de travaux l'ont déjà souligné, l'emploi des ouvriers et des employés s'est effondré, tandis que les cadres et les professions intermédiaires progressaient fortement, au point de représenter aujourd'hui près de la moitié de la population salariée contre environ 20 % au début des années 1960 (Marchand, 2010 ; Goux & Maurin, 2012). Au sein même des catégories modestes du salariat (ouvriers ou employés), d'importantes reconfigurations sont à l'œuvre : certains emplois qui ne sont pas parmi les moins rémunérés perdent du terrain (notamment parmi les ouvriers qualifiés ou les employés administratifs d'entreprise) tandis que d'autres emplois progressent alors qu'ils sont pourtant parmi les plus mal rémunérés, notamment au sein des employés des services directs aux particuliers (Ast, 2015).

Prises ensemble, ces évolutions semblent cohérentes avec la thèse selon laquelle le progrès technique contribue désormais à polariser l'emploi et la société, à ne laisser aux salariés que l'alternative entre des emplois de service précaires et mal rémunérés d'une part et des emplois de cols blancs très qualifiés d'autre part, toute une partie intermédiaire du salariat semblant condamnée à la disparition (Autor *et al.*, 2003 ; Goos & Manning, 2007 ; Goos *et al.*, 2009).

Au cœur de cette thèse se trouve l'idée que les emplois les plus exposés à souffrir du progrès technique ne sont plus nécessairement les moins qualifiés, mais ceux qui impliquent des « *routine tasks* », c'est-à-dire des tâches demandant de respecter des procédures faciles à expliciter et à programmer à l'avance, aussi complexes et abstraites soient-elles. Beaucoup de métiers qualifiés seraient riches en « *routine tasks* » (comme le métier de comptable) alors qu'inversement de nombreux métiers peu qualifiés impliqueraient d'effectuer des tâches simples, mais impossibles à expliciter et programmer à l'avance (dans le secteur de l'aide à la personne notamment). C'est dans la déconnexion entre les qualifications requises pour exercer un métier et son contenu plus ou moins intensif en tâches faciles à expliciter et programmer à l'avance que se trouverait la clef des évolutions contemporaines, globalement favorables aux métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés, mais défavorables aux métiers intermédiaires.

Difficile à tester empiriquement, mais dominante dans l'univers académique, cette thèse de la polarisation technologique a une double portée

politique : d'une part, en donnant au progrès technique un rôle central, elle confère aux évolutions de l'emploi un caractère inéluctable, indépendant des institutions en place et des choix politiques opérés ; d'autre part, en désignant les emplois intermédiaires comme les plus exposés à disparaître devant les avancées technologiques, cette thèse a le caractère anxigène des idées qui promettent un avenir sans classes moyennes, un avenir où ne reste plus qu'un face-à-face entre le haut et le bas de la société.

Avant d'adhérer à de telles thèses, plusieurs questions restent toutefois à éclaircir, dont celle du rôle qu'ont pu jouer les politiques visant à abaisser le coût du travail pour les emplois les moins bien rémunérés. Lorsqu'on aborde la question des mécanismes susceptibles d'expliquer la transformation des emplois, une question cruciale est en effet celle de l'évolution de leurs coûts relatifs pour les employeurs. En simplifiant, le déclin relatif d'un certain type d'emplois (l'emploi des ouvriers qualifiés par exemple) ne peut s'interpréter comme reflétant une évolution défavorable des technologies que dans la mesure où le coût de ce type d'emplois pour les employeurs n'a pas augmenté par rapport aux autres emplois, notamment ceux susceptibles de lui être facilement substitués. Si le coût relatif augmente, le diagnostic devient incertain, le déclin peut refléter aussi bien l'évolution défavorable des technologies que celle des coûts relatifs.

Nombre d'études ont déjà mis en évidence que les salaires relatifs des personnes les plus qualifiées ont eu tendance à baisser en France au cours des décennies récentes (Insee, 2018a ; Babet, 2017 ; Charnoz *et al.*, 2013 ; Verdugo, 2014). La figure I-A retrace l'évolution des salaires nets des principaux groupes de métiers sur la période 1990-2018 (les données utilisées sont présentées dans l'encadré). Elle confirme que les rémunérations des cadres tendent à s'éroder tandis que celles des ouvriers et des employés les moins qualifiés connaissent les progressions les plus marquées, contribuant à un net resserrement de la hiérarchie des salaires.

Si la baisse des salaires relatifs des cadres pouvait s'interpréter comme une baisse de leurs coûts relatifs pour les employeurs, la figure I-A offrirait une explication possible assez simple à la montée des emplois de cadre dans les entreprises : ils sont devenus moins coûteux au fur et à mesure qu'affluaient de nouveaux diplômés sur le marché du travail, ce qui a incité les employeurs à progressivement les substituer aux autres formes d'emplois. De même, si la hausse des salaires relatifs des

emplois les moins qualifiés pouvaient s'interpréter comme une hausse de leurs coûts relatifs, les évolutions présentées dans la figure I-A seraient cohérentes avec l'un des éléments clefs de la thèse de la polarisation technologique des emplois : certains métiers de service très peu qualifiés progressent dans l'emploi alors qu'ils sont de plus en plus coûteux, évolution difficile à expliquer sans l'hypothèse d'un progrès technique qui leur serait désormais beaucoup plus favorable (ou moins défavorable) qu'à nombre de métiers plus qualifiés. Le problème est toutefois que les salaires ne représentent qu'une partie des coûts pour l'employeur. Ces coûts dépendent également des cotisations sociales, lesquelles évoluent de façon beaucoup plus favorable aux emplois peu qualifiés depuis le début des années 1990<sup>1</sup>.

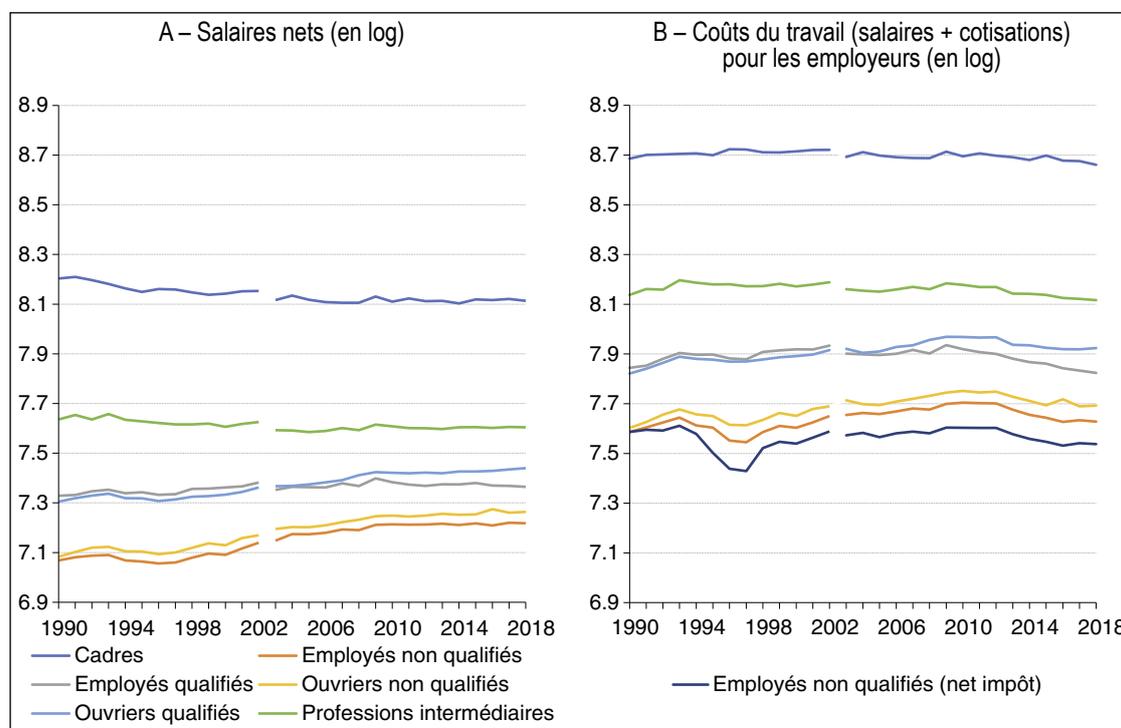
Pour illustrer l'importance de distinguer salaires et coûts, la figure I-B retrace non plus l'évolution des salaires nets, mais celle des coûts correspondants pour les employeurs, une fois prises en compte les cotisations salariales et patronales. La figure I-B révèle que le resserrement des salaires a été largement compensé par les politiques d'allègement

de cotisations sociales ciblées sur les emplois les moins bien rémunérés<sup>2</sup>. Alors que le différentiel de salaire entre les cadres et les employés les moins qualifiés baisse de plus de 20 % au cours de la période considérée, le différentiel de coût (salaires + cotisations sociales) reste quasi inchangé. Si l'on prend en compte les réductions et crédits d'impôt dont ont bénéficié les employeurs dans les secteurs des services directs aux particuliers, on aboutit même au diagnostic d'un écartement des différentiels de coûts entre les cadres et les employés les moins qualifiés.

Dans la suite de cet article, l'un de nos objectifs va d'abord être d'approfondir ce diagnostic et de mettre en regard sur longue période et aussi

1. Les données sont issues de l'enquête Emploi, laquelle n'apporte d'informations précises sur les salaires que depuis 1990. Entre 1982 et 1989, les salaires sont renseignés par tranches.  
2. Mené à partir des Déclarations Annuelles de Données Sociales pour le secteur privé et la période 1976-2010, le travail de Bozio et al. (2016) parvient à des conclusions qualitativement similaires, à savoir un resserrement des écarts inter-déciles de salaires plus que compensé par les politiques d'allègement de charges ciblées sur les bas salaires. Ce diagnostic rejoint celui d'un travail plus ancien mené avec les enquêtes FQP par Goux & Maurin (2000) sur la période 1970-1993.

Figure I  
Évolution des salaires nets et des coûts du travail par catégorie socio-professionnelle, 1990-2018



Note : l'évolution entre les années 2002 et 2003 est difficilement interprétable, 2003 marquant une discontinuité dans le codage des PCS.  
Note de lecture : en 1990, la différence de log du salaire entre cadres et employés non qualifiés est de 1.12 (avec  $1.12 = 8.20 - 7.08$ ). En 2018, elle est de 0.90 (avec  $0.90 = 8.11 - 7.21$ ), soit une baisse de plus de 20 %. En 1990, la différence de log du coût du travail (salaire + cotisations) pour les employeurs des emplois de cadres et d'employés non qualifiés est de 1.09 (avec  $1.09 = 8.68 - 7.59$ ). En 2018, elle est de 1.03 si on ne prend pas en compte les crédits d'impôts et de 1.12 si on les prend en compte.  
Champ : salariés du secteur privé.  
Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1990-2018.

## ENCADRÉ – Données et calcul du coût du travail

L'étude s'appuie sur les enquêtes *Emploi* de l'Insee, conduites entre 1982 et 2018. Entre 1982 et 2002, ces enquêtes sont ponctuelles, réalisées généralement en mars, tandis que depuis 2003, l'enquête se déroule en continu sur toute l'année.

Pour chaque personne interrogée, outre les caractéristiques sociodémographiques usuelles (sexe, âge, diplôme), les enquêtes *Emploi* fournissent des informations détaillées sur leur situation vis-à-vis de l'emploi (en emploi, au chômage, inactif), pour celles qui travaillent le statut d'emploi (salarié/non salarié, salarié du privé/du public – i.e. de l'État et des collectivités locales), la profession exercée, le secteur d'activité de l'établissement employeur, le salaire mensuel perçu et la durée du travail (temps complet ou partiel, quotité de temps partiel).

Dans les 37 enquêtes mobilisées, la profession exercée est codée dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Cette nomenclature a été révisée en 2003, mais la révision n'a concerné que le niveau détaillé de la nomenclature à 4 chiffres, au niveau des professions, sans changer les niveaux plus agrégés à 2 chiffres, au niveau des catégories socioprofessionnelles (CS). Les enquêtes permettent ainsi de décrire l'évolution de la structure de la population active occupée par CS sur longue période. Il faut toutefois souligner que les modifications dans les procédures de codage liées au changement de nomenclature de professions en 2003 (ainsi qu'au passage, également en 2003, à l'enquête en continu sur toute l'année) rendent les évolutions par CS observées entre les années 2002 et 2003 difficilement interprétables. Aussi, dans les analyses graphiques présentées, avons-nous préféré neutraliser les évolutions 2002-2003.

On a distingué les cadres (CS agrégée 3), des professions intermédiaires (CS agrégée 4), des ouvriers qualifiés (CS 62, 63, 64 et 65), des ouvriers non qualifiés (CS 67, 68 et 69) et des employés (CS agrégée 5). Au sein des employés, on a distingué les personnels des services directs aux particuliers (CS 56) des autres employés. Enfin, au sein des personnels des services directs aux particuliers, on a distingué les assistantes maternelles, aides à domicile et employés de maison, et personnels de ménage chez des particuliers (PCS 2003 = 563a, 563b et 563c, ou PCS 1982 = 5631 et 5632) des autres personnels des services directs aux particuliers (les autres PCS de la CS 56). Depuis 1982, l'enquête recueille le salaire mensuel de chaque salarié. Cependant, jusqu'en 1989, seule la tranche de salaire dans laquelle le salaire se situe est connue (19 tranches). Trop peu précise pour notre étude, nous n'avons pas utilisé cette information. À partir de 1990, on connaît le salaire précis. Depuis 2003, cette information n'est disponible que pour un tiers de l'échantillon (l'échantillon du « 1/6<sup>e</sup> entrant » et l'échantillon du « 1/6<sup>e</sup> sortant »). Aussi, à partir de 2003, les statistiques sur les salaires (ou les coûts du travail) sont estimées sur un tiers de l'échantillon.

L'emploi et le salaire sont estimés en équivalent temps plein, à partir des informations disponibles sur

l'exercice de l'emploi à temps complet ou à temps partiel, et pour les personnes à temps partiel, de la quotité de temps partiel.

### *Calcul du coût du travail*

Pour chaque individu, on estime son coût du travail à partir de son salaire mensuel, de sa quotité de travail (temps complet ou pourcentage par rapport à un temps complet) et des taux de cotisations sociales salariales et patronales et plafonds de l'année correspondante, en distinguant cadres et non cadres. On a également déduit les allègements généraux de cotisations sociales en vigueur l'année correspondante (voir Ourliac & Nouveau, 2012, pour le recensement de ces allègements).

Pour les aides à domicile, les assistantes maternelles et les employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers, on a également estimé un coût net des réductions d'impôt et réductions de cotisations sociales supplémentaires accordées aux particuliers qui les emploient (que ce soit directement ou *via* une entreprise). Concernant les assistantes maternelles, on a considéré que les particuliers étaient exemptés de cotisations sociales (salariales et patronales) depuis 1991 (AFEAMA) et négligé d'autres aides (comme le complément d'AFEAMA, celui-ci dépendant du nombre et de l'âge des enfants gardés, et également des ressources de l'employeur à partir de 2001 ; sur ce point, cf. Daniel, 2003). Concernant les autres emplois (aides à domicile, employés de maison, etc.), on a fait l'hypothèse qu'un salarié donné avait un unique particulier employeur (ou utilisateur) qui bénéficiait de la réduction d'impôt (ou du crédit d'impôt) maximum liée à l'emploi d'un salarié à domicile compte-tenu des plafonds en vigueur (article 199 sexdecies du code général des impôts). On a négligé les autres aides (comme l'AGED par exemple, ne concernant que les emplois de garde de jeunes enfants au domicile de l'employeur, difficilement repérables dans l'enquête).

L'enquête *Emploi* permet de repérer indirectement les assistantes maternelles parmi les professions regroupées dans la PCS « assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales » (PCS 5631, puis 563a et 563b en PCS 2003) depuis 1994. On a retenu les critères proposés par Algava & Ruault (2003), à savoir les personnes exerçant la profession « assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales » qui travaillent à leur domicile, et ne sont ni indépendantes ni salariées de l'État ou des collectivités locales.

Pour évaluer la qualité de nos estimations, nous les avons comparées aux séries de coûts du travail calculés par l'Insee à partir des DADS et de la législation sociale (Insee, 2013). De manière satisfaisante, nos estimations et celles de l'Insee donnent une image très proche de l'évolution des différents déciles de la distribution des coûts du travail. Par exemple, le premier décile a progressé, entre 1990 et 2010, de +48 % selon nos estimations et de +50 % selon l'Insee. De même le dernier décile a progressé de +70 % selon nos estimations et de +68 % selon l'Insee. Le rapport du dernier décile sur le premier décile a progressé de +13 % selon l'Insee et de +15 % selon nos estimations.

précisément que possible l'évolution des coûts du travail et celle de l'emploi relatif des principaux groupes de métiers, en sorte de mieux comprendre la nature des dynamiques qui transforment la société.

Nous allons porter une attention toute particulière aux facteurs susceptibles d'expliquer les dynamiques de déqualification du salariat modeste, qu'il s'agisse de la hausse de certains emplois parmi les moins qualifiés (comme ceux des personnels de services directs aux particuliers) ou de la baisse de certains emplois qui ne sont pas parmi les moins qualifiés (comme ceux des ouvriers qualifiés). Pour anticiper la suite de l'article, les données disponibles ne nous paraissent pas vraiment cohérentes avec l'hypothèse selon laquelle le progrès technique serait l'explication de ces évolutions atypiques, de ces formes particulières de polarisation de l'emploi. De fait, si certains emplois peu qualifiés ont gagné du terrain, c'est essentiellement dans les métiers et pour les périodes où ces emplois ont bénéficié d'importantes subventions, abaissant considérablement leurs coûts relatifs. Une fois ces cas particuliers mis à part, le progrès technique apparaît quasi systématiquement biaisé en faveur des emplois les plus qualifiés. Dans la dernière partie de ce travail, nous démontrons que la vitesse avec laquelle la demande des entreprises évolue en faveur des

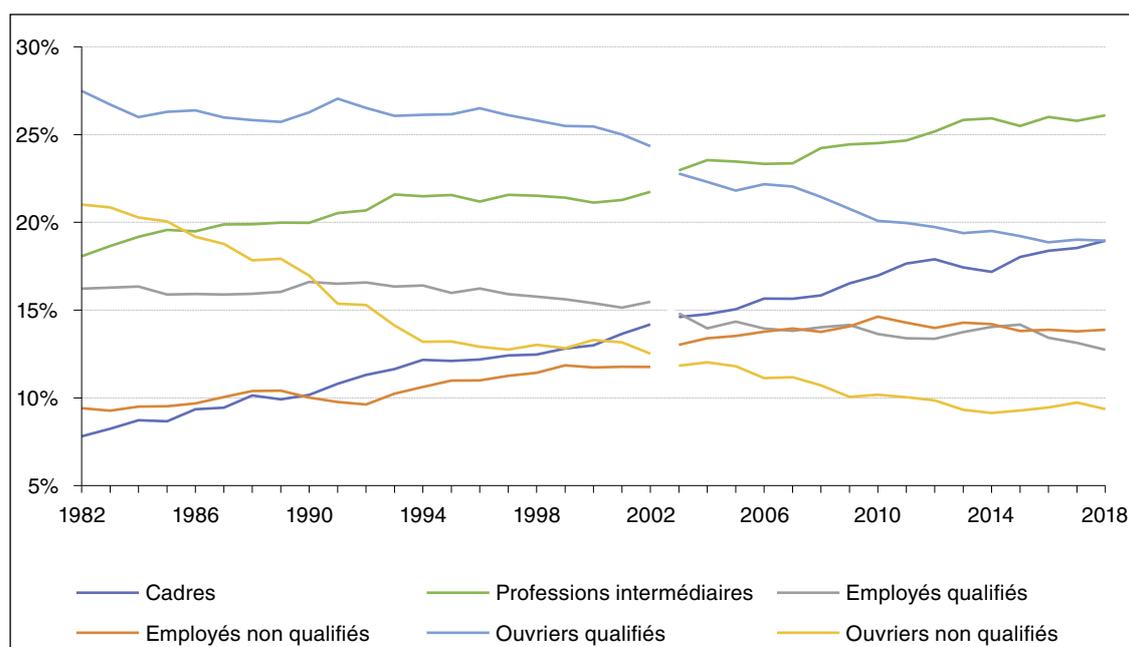
emplois les plus qualifiés reste toutefois moins élevée que la vitesse avec laquelle augmente le niveau de formation de la population, suite notamment à l'expansion scolaire de la fin des années 1980. Dans un contexte de grande stabilité des coûts relatifs du travail, ce décalage entre l'offre et la demande de qualifications apparaît comme le ressort commun à la montée du déclassement des diplômés et à la persistance d'un chômage élevé pour les non diplômés. Paradoxalement, l'école devient ainsi un rempart contre le chômage en même temps qu'elle donne accès à des emplois de moins en moins rémunérés.

### La montée des employés non qualifiés : un choix politique

Les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers sont deux groupes de professions parmi les moins bien rémunérés de l'espace social et c'est la raison pour laquelle on désigne désormais parfois leur regroupement comme celui des employés « non qualifiés »<sup>3</sup>. Ce regroupement présente comme

3. À propos des définitions successives proposées pour les « employés non qualifiés », voir Bisault et al. (1994), Burnod & Chenu (2001) ou Chardon (2002).

Figure II  
Évolution de la structure des emplois, 1982-2018\*



\* rupture de série, cf. encadré.

Note de lecture : la part des ouvriers qualifiés dans l'emploi salarié privé est de 27.5 % en 1982.

Champ : salariés du secteur privé.

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

particularité d'avoir vu sa part progresser dans l'emploi salarié au cours des dernières décennies. Au sein du salariat modeste (employés, ouvriers), il s'agit même de la seule grande catégorie dont la part dans l'emploi est plutôt plus importante aujourd'hui qu'au début des années 1980, en contraste avec les ouvriers (qualifiés ou non) et les autres types d'employés (dits « qualifiés »), tous en recul (figure II).

La progression des employés non qualifiés reflète le déplacement général de la demande de biens et services de l'industrie vers le tertiaire, puisque ces employés occupent des postes situés quasi exclusivement dans le tertiaire. Quand on se concentre sur les seuls emplois du secteur tertiaire, la part des employés non qualifiés tend en fait à diminuer depuis 1982, même si c'est beaucoup moins vite que celle des autres employés ou que celle des ouvriers (tableau). Un examen plus poussé révèle que cette résistance des effectifs d'employés non qualifiés est due pour l'essentiel aux personnels de services directs aux particuliers, dont la part tend à se maintenir dans le tertiaire et à nettement progresser dans l'emploi total, notamment sur la période antérieure à 2002<sup>4</sup>.

Même s'il s'agit d'un phénomène relativement circonscrit dans le temps et l'espace social, il est important d'essayer de bien comprendre les ressorts de cette résistance des métiers de services directs aux particuliers. C'est essentiellement pour rendre compte de ce phénomène qu'a été émise l'hypothèse générale d'un progrès technique contribuant à déqualifier le salariat modeste et à

polariser la structure des emplois, à favoriser tout à la fois les emplois les plus qualifiés et certains des emplois les moins qualifiés<sup>5</sup>.

Une autre hypothèse est toutefois que les emplois de services directs aux particuliers ont été les principaux bénéficiaires des politiques d'allègement du coût du travail conduites depuis le début des années 1990, notamment dans le secteur de la garde d'enfants ou dans celui de l'aide à domicile pour les ménages<sup>6</sup>. Les parents employeurs d'assistantes maternelles ont ainsi bénéficié dès le début des années 1990 d'une exonération totale de cotisations sociales, complétée par la prise en charge d'une partie du salaire de l'assistante maternelle et d'une réduction d'impôt.

4. Tout au long de cet article, nous essaierons de tenir compte de la rupture de série survenue entre 2002 et 2003, date à laquelle l'enquête Emploi est devenue une enquête en continu et surtout date à laquelle la nomenclature des professions a été révisée ainsi que son codage dans les enquêtes. Cette rupture de série apparaît associée à des discontinuités dans l'évolution de la distribution des emplois entre les diverses grandes catégories. C'est la raison pour laquelle le tableau, par exemple, présente séparément les évolutions observées avec les enquêtes antérieures et les enquêtes postérieures à la rupture de 2002-2003.

5. Travaillant sur le panel « Tous salariés » issu des DADS, représentatif de la population salariée hors salariés pour les particuliers-employeurs, Berger & Pora (2017) ne trouvent aucune trace de polarisation de la structure des emplois sur la période 1988-2014 : plus un groupe de métiers se situe bas dans la hiérarchie des rémunérations en 1988, moins sa part progresse dans l'emploi entre 1988 et 2014. Ce résultat est cohérent avec l'idée que la seule dynamique potentiellement cohérente avec l'hypothèse de polarisation de la demande de travail est celle des salariés des services directs de particuliers.

6. Ces différents dispositifs ont donné lieu à plusieurs évaluations qui pointent généralement un effet significatif sur le taux de recours ou sur l'emploi dans les services aux particuliers concernés, même s'il est généralement difficile d'isoler le rôle spécifique de chacun des dispositifs, tellement leur mise en œuvre fut imbriquée (voir notamment Flipo & Olier, 1998 ; Carbonnier, 2009 ; Marbot, 2011 ; Marbot & Roy, 2014). Voir également la méta-analyse de Carbonnier (2015).

Tableau  
Évolution de la distribution de l'emploi salarié par catégorie socioprofessionnelle, selon le secteur d'activité

	Industrie et construction			Tertiaire		
	Part en 1982 (%)	Évolution 1982-2002 (pts)	Évolution 2003-2018 (pts)	Part en 1982 (%)	Évolution 1982-2002 (pts)	Évolution 2003-2018 (pts)
Cadres	6.3	+4.8	+3.8	9.8	+6.4	+4.1
Professions intermédiaires	16.8	+4.3	+5.0	20.1	+2.4	+2.5
Employés du commerce et des services directs aux particuliers, dont :	1.1	+0.3	+0.4	18.5	-1.0	-0.8
Employés de commerce	0.9	+0.4	+0.3	8.5	-1.0	-0.5
Personnel des services directs aux particuliers	0.2	-0.1	+0.1	10.0	-0.0	-0.3
Autres employés	8.4	-1.4	-1.7	24.8	-4.6	-3.7
Ouvriers qualifiés	37.9	+4.1	-4.1	17.5	-2.2	-1.0
Ouvriers non qualifiés	29.5	-12.1	-3.4	9.2	-1.0	-1.2

Note : l'évolution entre les années 2002 et 2003 est difficilement interprétable, 2003 marquant une discontinuité dans le codage des PCS.  
Note de lecture : entre 1982 et 2002, la part des cadres dans l'emploi des secteurs privés du tertiaire a progressé de 6.4 points.  
Champ : salariés du privé, de l'industrie, de la construction et du tertiaire.  
Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982, 2002, 2003, 2018.

Les particuliers recourant à des services d'aide à domicile ont également bénéficié dès 1993 d'importantes réductions d'impôts, transformées en crédit d'impôt en 2007. La mise en place du chèque emploi service en 1994 a par ailleurs beaucoup simplifié les procédures d'embauche pour les particuliers employeurs.

Pour éclairer le rôle de ces politiques, nous avons divisé la catégorie des personnels des services directs aux particuliers en deux sous-groupes, l'un rassemblant les assistantes maternelles et les aides à domicile<sup>7</sup> et l'autre rassemblant les autres personnels des services directs aux particuliers, notamment les employés de l'hôtellerie et de la restauration<sup>8</sup>. Dans la mesure où le premier sous-groupe représente le principal bénéficiaire des politiques de soutien aux services aux particuliers développées du début des années 1990 jusqu'à la fin des années 2000, l'évolution comparée de ces deux sous-groupes tout au long des quatre dernières décennies peut donner une idée du rôle joué par ces politiques.

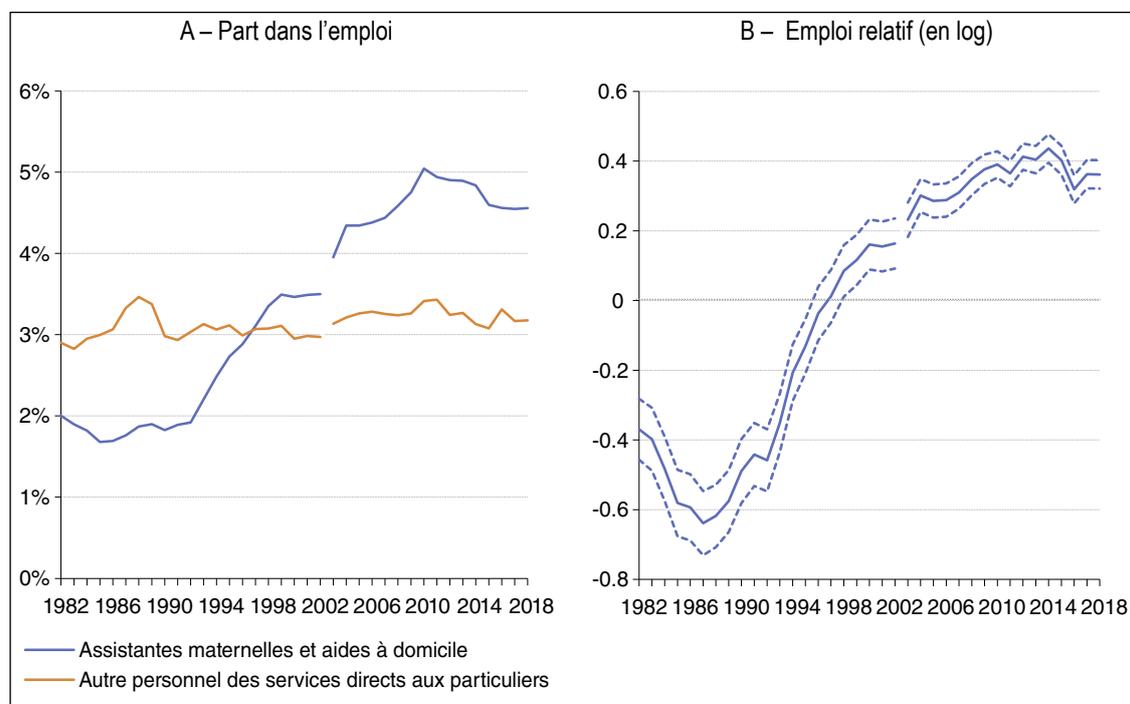
S'agissant de l'emploi, la figure III-A retrace l'évolution de la part dans l'emploi salarié privé

des aides à domicile et assistantes maternelles d'une part et des autres employés des services directs aux particuliers d'autre part. En complément, la figure III-B retrace l'évolution du rapport entre ces deux proportions. Dans les années 1980, la part de ces deux groupes d'employés fluctue avec la conjoncture mais aucune tendance claire ne se dégage. À partir de la fin des années 1980 et du début des années 1990, qui est aussi le moment où commencent à être mises en œuvre les politiques spécifiques en faveur des assistantes maternelles et des aides à domicile, tout change : les emplois d'assistantes maternelles et d'aides à domicile s'envolent tandis que les autres catégories de personnels des services directs aux particuliers continuent de stagner. Entre la fin des années 1980 et la fin des années 2000, l'emploi relatif des aides à domicile et assistantes maternelles est multiplié par deux. Depuis la fin des années 2000, qui coïncide avec la stabilisation des

7. Y compris employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers.

8. Les assistantes maternelles et les aides à domicile regroupent les postes 563a, 563b et 563c de la PCS 2003 (les postes 5631 et 5632 de la PCS 1982). Les autres personnels des services directs aux particuliers sont les autres professions de la PCS 2003 (ou PCS 1982) commençant par 56.

Figure III  
**Emploi des assistantes maternelles et aides à domicile par rapport aux autres personnels des services directs aux particuliers, 1982-2018\***



\* rupture de série, cf. encadré.

Note de lecture : la part des assistantes maternelles et aides à domicile passe de 2 % de l'emploi salarié du privé en 1982 à 4,6 % en 2018. Sur la même période, la part des autres personnels des services directs aux particuliers passe de 2,9 % à 3,2 %. Le log du rapport (part des assistantes maternelles et aides à domicile/part des autres personnels de services directs aux particuliers) passe d'environ -0,49 en 1982 à +0,16 en 2002.

Champ : personnels des services directs aux particuliers, secteur privé.

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

incitations fiscales, les deux groupes d'employés ne progressent plus et l'emploi relatif des aides à domicile et assistantes maternelles tend même de nouveau à diminuer. En 2018, l'emploi relatif des aides à domicile et des assistantes maternelles est toujours au même niveau qu'en 2008. En définitive, ce n'est pas l'ensemble des personnels des services directs aux particuliers dont la part a beaucoup progressé depuis 35 ans, mais essentiellement ceux ciblés par les aides publiques et pour la seule période où ces aides publiques sont montées en charge.

Pour donner une idée plus précise de l'ampleur de ces aides, la figure IV retrace l'évolution du coût relatif (salaires + cotisations sociales) des deux groupes d'employés après prise en compte des seuls allègements généraux de charges sociales (courbe bleue), mais aussi après prise en compte d'une évaluation de l'impact des mesures spécifiques prises en faveur des aides à domicile et des assistantes maternelles<sup>9</sup> (courbe orange).

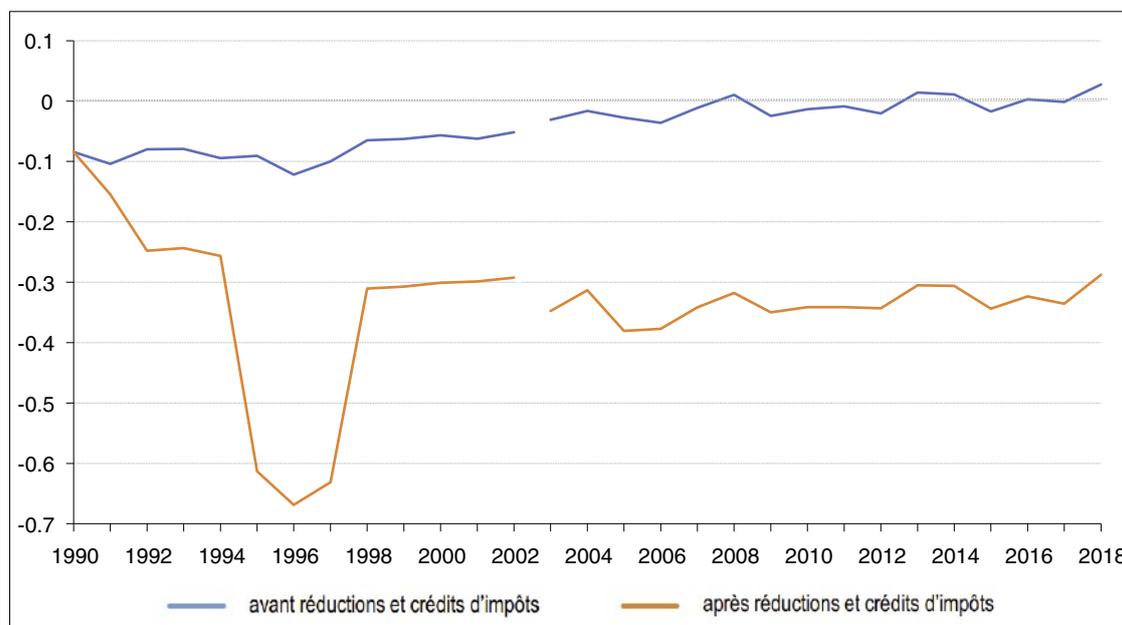
S'agissant du coût relatif du travail après prise en compte des seuls allègements généraux, il suit une très légère tendance à la hausse tout au long

de la période. En revanche, la courbe retraçant le coût relatif après prise en compte des mesures spécifiques en faveur des aides à domicile et des assistantes maternelles confirme la baisse très nette de ce coût relatif dans la période 1990-2007, celle-là même où l'emploi relatif s'envole. Il passe d'environ -9% en 1990 à près de -35% en 2007, avant de se stabiliser sur la période 2008-2018.

En définitive, il peut être tentant d'interpréter la montée de la part des personnels des services directs aux particuliers dans l'emploi comme une conséquence de leur moindre exposition au progrès technique contemporain. Cependant, si cette hypothèse était juste, il n'y aurait guère de raison pour que cette montée soit quasi exclusivement concentrée sur les quelques métiers ciblés par les aides publiques et pour la seule période où

9. Les réductions d'impôts octroyées à chaque particulier étant plafonnées, le coût global d'une aide à domicile pour ses employeurs est d'autant plus faible qu'ils sont nombreux à se partager ses services (puisque cela augmente les chances pour chacun d'eux d'être sous le plafond). Pour nos calculs, nous avons fait cependant l'hypothèse que chaque emploi correspondait à un seul employeur, soit une hypothèse conservatrice quant aux coûts représentés pour les employeurs par ces emplois. Si nous étions capables de prendre en compte le nombre exact d'employeurs pour chaque employé, la baisse des coûts serait plus forte encore.

Figure IV  
Coût relatif du travail assistantes maternelles et aides à domicile par rapport aux autres personnels des services directs aux particuliers (en log), avant et après réductions et crédits d'impôts, 1990-2018\*



\* rupture de série, cf. encadré.

Note : entre 1995 et 1997, le plafond des dépenses de services à domicile bénéficiant d'une réduction fiscale a été temporairement multiplié par plus de 3, ce qui explique la baisse temporaire importante du coût relatif du travail des assistantes maternelles et aides à domicile observée, après réductions et crédits d'impôts, entre 1995 et 1997.

Note de lecture : entre 1990 et 2002, après prise en compte des réductions fiscales, le log du rapport (coût des emplois d'assistantes maternelles et d'aides à domicile/coûts des autres personnels services directs aux particuliers) et passe de -0.08 à -0.29, soit une baisse de plus de 20 %.

Champ : personnels des services directs aux particuliers, secteur privé.

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1990-2018.

ces aides publiques sont montées en charge. Une hypothèse plus crédible semble être que la part des employés de services directs aux particuliers est très directement indexée sur ces aides, lesquelles favorisent en outre le passage dans l'économie formelle d'emplois d'aides à domicile et de garde d'enfants qui sinon resteraient informels<sup>10</sup>. L'émergence d'une société au sein de laquelle la fraction la plus aisée de la population est capable de rémunérer les services de la fraction la plus mal payée n'est pas la conséquence inéluctable des avancées technologiques contemporaines, mais à bien des égards un choix politique<sup>11</sup>.

### Progrès technique et stabilisation des qualifications ouvrières

Les emplois ouvriers sont loin de former un tout homogène. En termes d'univers de socialisation et de conditions de travail, il est par exemple très important de distinguer les ouvriers de type industriel (dans les grandes entreprises de l'industrie lourde) des ouvriers de type artisanal (dans les petites entreprises du bâtiment ou de l'alimentaire par exemple) auxquels on peut ajouter les chauffeurs ainsi que les manutentionnaires et les ouvriers de la logistique. Au sein de chaque grande famille, il est également crucial de distinguer les emplois d'ouvriers non qualifiés et les emplois d'ouvriers qualifiés, sachant que les ouvriers commencent souvent leur carrière comme non qualifiés avant de devenir ouvriers qualifiés avec l'expérience, par promotion interne, pour un gain salarial d'environ 20 %.

Au cours des 35 dernières années, la baisse de l'emploi ouvrier a d'abord été celle des ouvriers non qualifiés, notamment dans l'industrie lourde. À partir du milieu des années 1990, la baisse des ouvriers non qualifiés s'est ralentie quand celle des ouvriers qualifiés a semblé s'accroître (cf. figure II et tableau). Ces inflexions sont tout sauf anodines, puisqu'elles sont, elles-aussi, de celles qui nourrissent aujourd'hui l'hypothèse de polarisation du progrès technique, selon laquelle les nouvelles générations de technologies contribuent à détruire des emplois qui ne sont pas parmi les moins qualifiés au profit d'emplois qui, eux, se trouvent parmi les moins qualifiés.

Ici encore, avant d'endosser une telle hypothèse, il convient d'analyser précisément la façon dont ont évolué l'emploi et les coûts relatifs des ouvriers qualifiés et non qualifiés. Pour que le diagnostic de l'émergence d'un progrès technique intrinsèquement défavorable aux ouvriers qualifiés puisse

être posé sans trop d'ambiguïté, il faudrait que l'emploi des ouvriers qualifiés baisse par rapport à celui des ouvriers non qualifiés sans que leur coût relatif n'augmente.

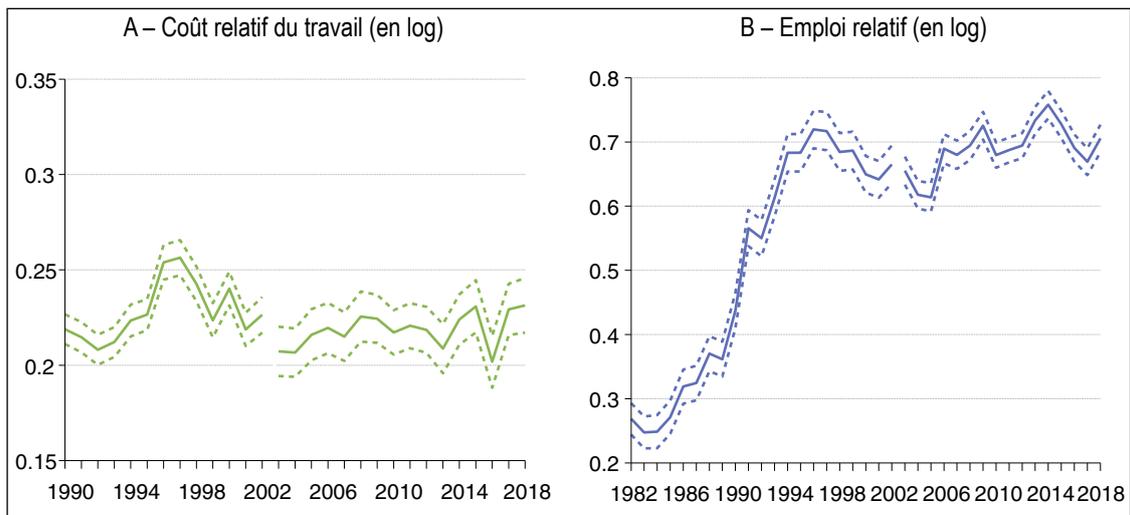
Pour éclairer cette question, la figure V-A retrace tout d'abord l'évolution (du log) des coûts relatifs des emplois d'ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés, pour la période 1990-2018, les enquêtes *Emploi* antérieures à 1990 n'apportant pas, rappelons-le, d'information détaillée sur les salaires et les coûts. La figure révèle que le coût relatif des emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés reste très stable sur cette période : les allègements de cotisations ciblés sur les bas salaires contribuent à maintenir le coût des ouvriers qualifiés à des niveaux entre 20 % et 25 % plus élevés que ceux des ouvriers non qualifiés. On pourrait ajouter que, sur cette même période, les coûts d'ajustement de l'emploi n'évoluent pas eux non plus de façon particulièrement favorable aux ouvriers qualifiés, puisque la part des emplois précaires (moins difficiles à créer et détruire) augmente plutôt moins vite pour eux que pour les ouvriers non qualifiés (surtout sur la sous-période 1990-2002, voir par exemple COE, 2014).

Tout au long d'une telle période où les coûts relatifs n'évoluent pas particulièrement en faveur des ouvriers qualifiés, l'évolution du rapport entre leurs effectifs et ceux des ouvriers non qualifiés donne une image très directe de l'impact des facteurs de demande et, notamment technologiques, affectant la demande de qualifications ouvrières au sein des entreprises. Or la figure V-B révèle qu'après avoir beaucoup crû dans les années 1980 et au début des années 1990, ce rapport s'est stabilisé, la part des ouvriers qualifiés dans l'emploi demeurant à peu près 70 % plus forte que celle des non qualifiés tout au long des vingt dernières années. En d'autres termes, l'évolution de la proportion de qualifiés parmi les ouvriers est bien cohérente avec l'hypothèse d'une évolution des facteurs technologiques défavorable aux non qualifiés jusqu'au milieu des années 1990, mais pas avec celle d'une évolution qui serait devenue défavorable aux qualifiés après cette date.

10. Selon l'étude d'Algava & Ruault (2003) sur les assistantes maternelles, l'enquête *Emploi* retrace assez fidèlement l'évolution de l'emploi « formel » dans ce type de secteur, telle qu'elle serait retracée par des sources administratives ou fiscales. Mais selon Marbot (2008), la montée réelle des services à domicile (i.e., telle que captée dans les sources décrivant les dépenses réelles des ménages) ne représente que moins de la moitié de l'évolution « formelle ». Prises ensemble, ces deux études suggèrent que les données de l'enquête *Emploi* (ou les données de sources comme les DADS) surestiment ainsi sans doute assez grossièrement la montée réelle des services à domicile.

11. Pour une discussion des ressorts et de la portée de ce choix, voir par exemple Carbonnier & Morel (2018).

Figure V  
Ouvriers qualifiés par rapport à ouvriers non qualifiés, 1982-2018\*



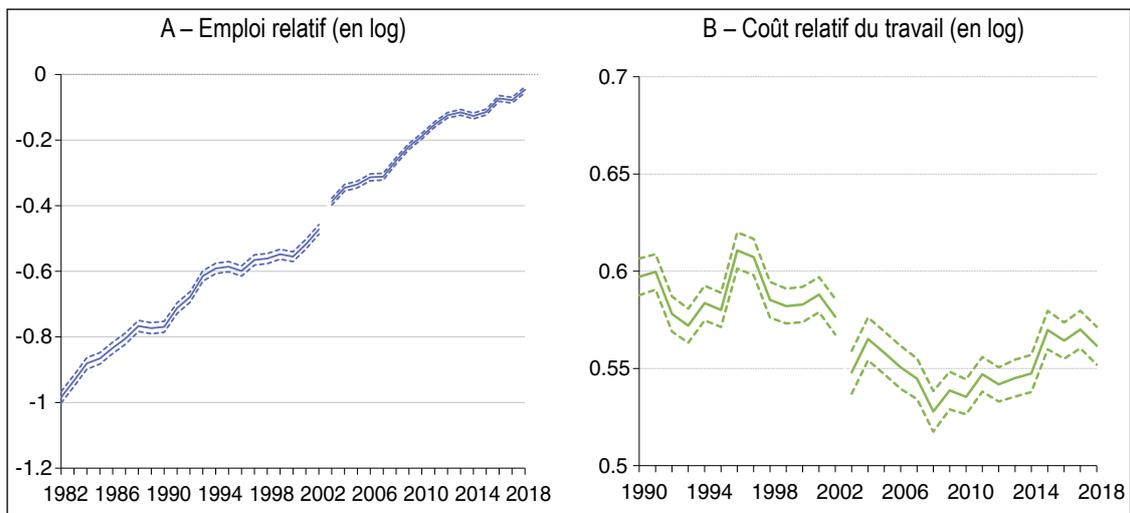
\* rupture de série, cf. encadré.

Note de lecture : entre 1990 et 2018, le log du rapport (coût des emplois d'ouvriers qualifiés / coût des emplois d'ouvriers non qualifiés) fluctue entre 0.21 et 0.26. En 1990, le log du rapport (part des emplois d'ouvriers qualifiés/part des emplois d'ouvriers non qualifiés) s'élève à 0.46.

Champ : ouvriers, secteur privé.

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

Figure VI  
Cadres et professions intermédiaires par rapport à ouvriers et employés, 1982-2018\*



\* rupture de série, cf. encadré.

Note de lecture : le log du rapport (part des cadres et professions intermédiaires/part des ouvriers et employés) passe d'environ -0.98 en 1982 à -0.47 en 2002. En 1990, le log du rapport (coût des emplois de cadres et professions intermédiaires/coûts des emplois ouvriers ou employés) s'élève à 0.6.

Champ : salariés du secteur privé (hors personnels des services directs aux particuliers).

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

Les postes d'ouvriers qualifiés représentent souvent, pour les ouvriers non qualifiés, une possibilité de promotion interne dans leur entreprise, impliquant des tâches de supervision et de contrôle nouvelles. Rien ne semble toutefois indiquer que le progrès technique ait conduit récemment à augmenter le ratio du nombre d'ouvriers non qualifiés par ouvrier qualifié dans

le processus de production, comme cela aurait pu être le cas si la digitalisation des processus de production avait rendu les ouvriers qualifiés plus productifs dans l'exercice de leurs tâches spécifiques de supervision et de contrôle.

Pour aller plus loin, on peut souligner qu'il existe deux types d'évolutions technologiques

susceptibles d'affecter les qualifications ouvrières demandées par les entreprises : le progrès technique au sein des entreprises d'une part (l'automatisation de la production dans le secteur automobile par exemple) et, d'autre part, les déplacements de l'activité entre les entreprises de secteurs différents (et recourant par conséquent à des technologies différentes). Pour séparer, au moins grossièrement, les deux types d'effets, il est possible de décomposer l'évolution de la part des ouvriers qualifiés dans l'emploi ouvrier en deux composantes : (i) la moyenne pondérée des évolutions de cette part au sein des différents secteurs d'activité (composante « intra ») et (ii) l'évolution de cette part due au déplacement de l'emploi ouvrier qualifié entre les secteurs (composante « inter »), des secteurs industriels (comme l'automobile) vers les secteurs du tertiaire (comme les transports ou la logistique). Lorsqu'on se livre à cet exercice de décomposition<sup>12</sup>, on constate que la stabilité du taux de qualification ouvrière depuis le début des années 1990 est le résultat de deux évolutions de sens opposés, qui se compensent, à savoir une hausse des qualifications ouvrières au sein des secteurs d'activité compensée par un déplacement de l'emploi ouvrier vers les secteurs où le taux de qualification est moins fort. Au cours de la période antérieure (1982-1993), la forte hausse du taux de qualification s'expliquait entièrement par des mouvements intra-sectoriels, et notamment la forte hausse des qualifications ouvrières dans l'industrie.

En définitive, si le taux de qualification des ouvriers a cessé d'augmenter au tournant des années 1990, c'est que le progrès technique est alors devenu moins brutalement biaisé en faveur des ouvriers qualifiés qu'il ne l'était dans les années 1980, à la grande époque de l'automatisation des lignes de production, mais c'est aussi que l'activité a commencé à se déplacer vers des secteurs plutôt moins demandeurs en qualifications ouvrières.

Au-delà de leurs effets sur les qualifications, ces déplacements sectoriels de l'activité ont par ailleurs œuvré à une profonde recomposition du monde ouvrier : leurs emplois s'exercent de moins en moins dans un contexte de type industriel et de plus en plus dans un contexte de type artisanal ou dans les services. En quarante ans, la part des ouvriers qualifiés de type industriel a baissé près de quatre fois plus vite que celle des ouvriers qualifiés de type artisanal (-37 % vs -11 %), tandis que la part des non qualifiés de type industriel baissait une fois et demi plus vite que celle des non qualifiés de type artisanal (-54 % vs -36 %). Engagé de longue date, ce retour vers l'univers de l'artisanat et des relations

de service modifie du tout au tout la façon dont les ouvriers sont sollicités dans leur travail et, partant, la façon dont ils sont susceptibles d'être mobilisés sur le plan syndical ou politique<sup>13</sup>.

## Les classes moyennes salariées : une croissance qui s'accélère

Si le niveau de qualification des ouvriers reste stable, la part des ouvriers dans l'emploi salarié n'en continue pas moins de reculer nettement depuis plus de trente ans, de même que celle des employés, surtout si l'on excepte les personnels des services directs aux particuliers, dont la dynamique particulière relève, nous l'avons vu, de choix politiques.

Pour mieux quantifier ce mouvement de fond en faveur des emplois de niveau intermédiaire et supérieur, la figure VI-A retrace l'évolution du rapport entre les effectifs de cadres et professions intermédiaires et les effectifs d'ouvriers et employés, entre 1982 et 2018. La figure confirme que ce ratio augmente sans discontinuer depuis 35 ans, passant d'environ 1/5 au début des années 1980 à près de 1/2 aujourd'hui. Au cours de la période 1990-2018 (celle où les salaires précis sont observés dans l'enquête *Emploi*), les coûts relatifs de ces deux grands groupes d'emplois sont par ailleurs restés très stables, comme le démontre la figure VI-B. Prises ensemble, ces deux figures suggèrent que la cause principale du mouvement de fond qui transforme petit à petit l'espace social se trouve dans l'évolution de la demande des entreprises : elle apparaît avoir quasi continuellement évolué en faveur des emplois intermédiaires et supérieurs au détriment des emplois d'ouvriers et d'employés.

Une idée aujourd'hui souvent défendue est que le progrès technique contribuerait non plus

12. Si  $p_{Qt}$  est la part de l'emploi qualifié dans l'emploi ouvrier à  $t$ ,  $p_{st}$  la part du secteur  $s$  dans l'emploi ouvrier à  $t$  et  $p_{Qst}$  la part de l'emploi qualifié dans l'emploi ouvrier du secteur  $s$  à  $t$ , on a :  $p_{Qt+1} - p_{Qt} = \sum_s (p_{Qst+1} - p_{Qst}) p_{st} + \sum_s (p_{st+1} - p_{st}) p_{Qst+1}$ , la composante  $\sum_s (p_{Qst+1} - p_{Qst}) p_{st}$  retraçant les évolutions intra-sectorielles tandis que la composante  $\sum_s (p_{st+1} - p_{st}) p_{Qst+1}$  mesure des évolutions intersectorielles. Une des difficultés de cet exercice est que les nomenclatures de secteurs ont changé au fil du temps. Pour contourner autant que possible cette difficulté, nous avons utilisé la nomenclature NAP 1973 regroupée en 38 postes pour la période 1982-1993, la NAF 1993 regroupée en 36 postes pour la période 1994-2008 et la NAF rev.2 2008 regroupée en 38 postes pour la période 2008-2018, soit un nombre de secteurs qui reste compris entre 36 et 38 tout au long de la période d'étude.

13. Sur cette recomposition du monde ouvrier amorcée au début des années 1980, voir par exemple Maurin (2002). Voir également l'enquête de Beaud & Pialoux (1999) dans les usines Peugeot de Sochaux décrivant la rupture entre les générations d'ouvriers creusée par la disparition brutale de la « classe ouvrière » structurée syndicalement et politiquement ainsi que par l'accès des nouvelles générations d'ouvriers à des études secondaires beaucoup plus longues.

seulement à la destruction des emplois peu qualifiés, mais également à celle des emplois de la classe moyenne (voir par exemple OCDE, 2019). Les entreprises sacrifieraient désormais leurs emplois de niveau intermédiaire, pour privilégier de plus en plus exclusivement les emplois de niveau supérieur, cadres ou ingénieurs. Ce n'est pas exactement ce que suggère la figure VII. On y constate en effet que les emplois de cadres ont progressé nettement plus vite que ceux des professions intermédiaires jusqu'au début des années 2000 seulement. Depuis lors, le différentiel s'est assez nettement infléchi, les professions intermédiaires progressant désormais presque aussi vite que les cadres, alors que les coûts relatifs de ces deux types d'emplois restent très stables. En d'autres termes, la digitalisation des entreprises et la diffusion des nouvelles générations de technologies de communication depuis le début des années 2000 ne semblent pas se faire au détriment des classes moyennes salariées (techniciens notamment). Elles semblent au contraire plutôt plus favorables encore aux classes moyennes salariées que les précédentes générations de technologies.

Le discours catastrophiste sur les classes moyennes repose bien souvent sur une définition extensive de ces dernières, appuyée sur le seul critère de revenu et agrégeant des groupes sociaux aussi disparates que les professions intermédiaires et les ouvriers (ou les employés) qualifiés. Adopter une telle définition conduit à mélanger des catégories du salariat qui n'ont rien à voir du point de vue de leur exposition au progrès technique (comme noté plus haut), et rien à voir non plus du point de vue de leur autonomie dans le travail ou de leur exposition au chômage et à la précarité<sup>14</sup>. Cette approche englobante conduit finalement à prédire la fin des classes moyennes quand ce qui est en jeu est une recomposition des classes populaires. Entendues au sens originel, comme classes sociales de transition entre les classes populaires (agriculteurs, ouvriers ou employés) et les classes supérieures (cadre, ingénieurs, dirigeants d'entreprise), les classes moyennes n'ont en fait jamais été aussi dynamiques<sup>15</sup>.

### **Dynamique de l'offre de travail, risques de déclassement et inégalités devant l'emploi**

En définitive, l'effet de premier ordre du changement technologique est resté à peu près le même depuis près de 40 ans, à savoir susciter une transformation de la demande de travail en faveur des emplois demandant des qualifications supérieures

et intermédiaires, au détriment des emplois moins qualifiés, d'ouvriers ou d'employés. Dans quelle mesure ce mouvement contribue-t-il au chômage des personnes les moins formées, à leurs difficultés persistantes pour accéder à l'emploi ? Dans quelle mesure, inversement, protège-t-il les personnes les mieux formées des risques de déclassement ?

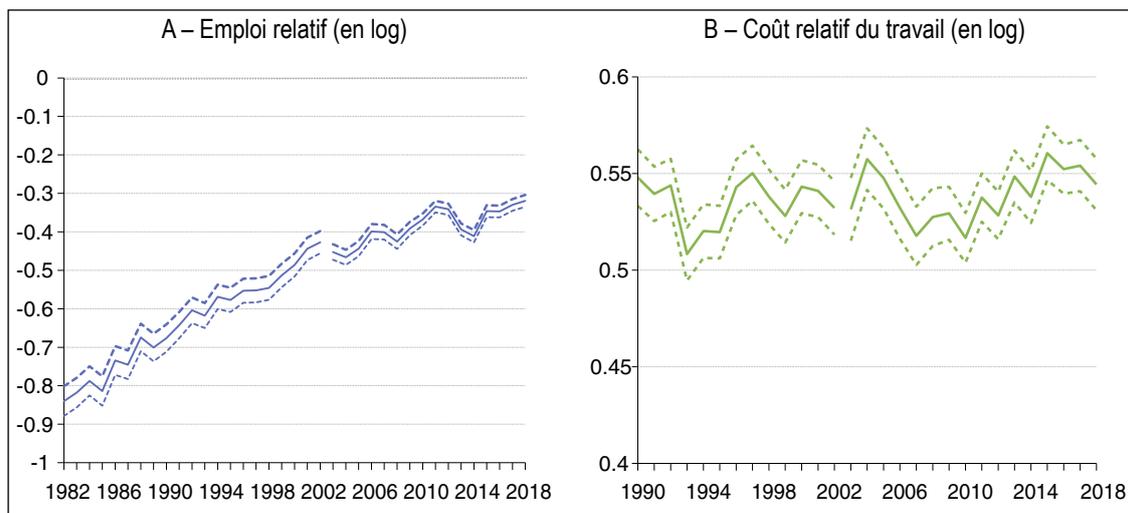
La réponse à ces questions dépend pour beaucoup de la vitesse à laquelle augmente la proportion de diplômés dans la population en âge de travailler. Plus cette proportion augmente vite par rapport aux emplois de cadres et professions intermédiaires, plus les diplômés sont exposés au déclassement sur des emplois peu qualifiés. Et plus le déclassement effectif des diplômés est important, plus les risques de chômage s'aggravent pour les non diplômés. Dans un pays où les choix politiques maintiennent les coûts relatifs par qualification à des niveaux très stables, l'ajustement de l'offre et de la demande de travail se réalise en effet essentiellement en rationnant l'accès à l'emploi qualifié des personnes les plus diplômées et l'accès à l'emploi tout court des personnes les moins diplômées.

Pour éclairer ces questions, la figure VIII retrace l'évolution de la proportion de personnes ayant au moins le baccalauréat dans la population âgée de 25-65 ans et révèle qu'elle a été quasi multipliée par trois entre 1982 et 2018, passant d'environ 20 % à 55 % sur la période. Au début des années 1980, on compte quatre fois plus de personnes sans le baccalauréat que de personnes ayant au moins le bac, en 2018, le rapport est complètement inversé, il y a désormais 20 % de plus de personnes ayant au moins le baccalauréat que de personnes sans le baccalauréat. Dans le même intervalle de temps, la proportion de postes de cadres et professions intermédiaires passe de 30 % à environ 45 %, comme le rappelle également la figure VIII. En d'autres termes, les technologies évoluent sans faiblir en faveur des emplois intermédiaires et supérieurs, mais l'offre de diplômés évolue

14. *Tout au long des dernières décennies, le taux de chômage des professions intermédiaires est ainsi resté voisin de 5 % tandis que celui des employés et ouvriers qualifiés fluctuait au fil des cycles économiques à des niveaux près de deux fois plus élevés, autour de 9 % (Insee, 2018b). Dans les entreprises, les ouvriers et employés qualifiés sont également nettement plus exposés aux statuts précaires. Ils sont moins autonomes dans leur travail et beaucoup plus souvent amenés à répéter continuellement les mêmes gestes et les mêmes opérations (Beque et al., 2017). Les différences de statut se révèlent également dans le rapport aux technologies : les ouvriers et employés qualifiés sont beaucoup moins souvent amenés à utiliser des outils numériques connectés (particulièrement des outils portables) que les professions intermédiaires (Mauroux, 2018).*

15. *Sur ces différents points, voir par exemple Goux & Maurin (2012). À propos de la classe moyenne définie comme carrefour des flux de mobilité entre les classes populaires et les classes supérieures, voir Simmel (1896). À propos des ouvriers et des employés comme formant des « classes populaires » hétérogènes, en transformation, mais néanmoins de plus en plus distinctes des professions intermédiaires et des cadres, voir Siblot et al. (2015).*

Figure VII  
**Cadres par rapport à professions intermédiaires, 1982-2018\***



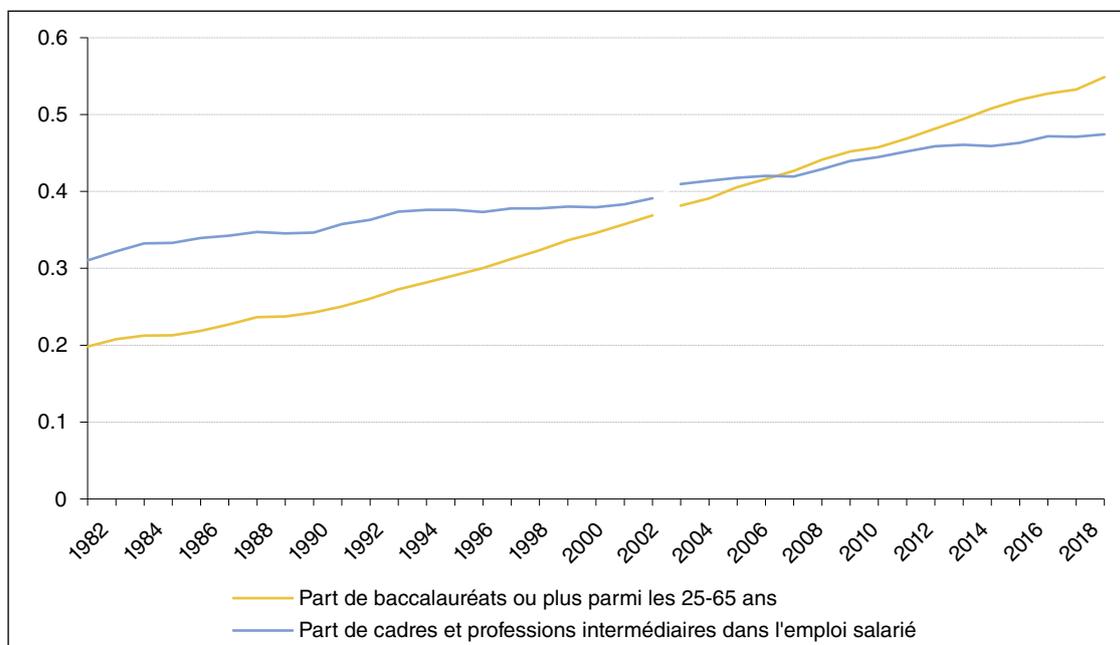
\* rupture de série, cf. encadré.

Note de lecture : en 1982, le log du rapport (part des emplois de cadre/part des emplois de profession intermédiaire) s'élève à -0.84. Entre 1990 et 2018, le log du rapport (coût des emplois de cadres/coût des emplois de professions intermédiaires) fluctue entre 0.51 et 0.56.

Champ : cadres et professions intermédiaires, secteur privé.

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

Figure VIII  
**Évolution comparée de l'offre de diplômés et de la demande de travail qualifié, 1982-2018\***



\* rupture de série, cf. encadré.

Note : la courbe jaune retrace l'évolution de la proportion de personnes ayant au moins le baccalauréat parmi les 25-65 ans, tandis que la courbe bleue retrace la proportion d'emplois de cadre et profession intermédiaire dans l'emploi salarié.

Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

encore plus vite<sup>16</sup>. Sans doute la création d'emplois qualifiés a-t-elle pour condition nécessaire l'arrivée de nouveaux diplômés sur le marché du travail, mais cette condition n'est pas suffisante, la relation n'est pas d'un emploi qualifié supplémentaire pour chaque diplômé supplémentaire arrivant sur le marché du travail, surtout à court terme. Il en résulte un surcroît de diplômés et des risques inédits de déclassement des diplômés, très spécifiques aux périodes d'expansion éducative.

En simplifiant, un tel surcroît de diplômés peut avoir deux types de conséquences selon le degré de concurrence qu'exercent les diplômés et les non diplômés les uns sur les autres. S'il y a peu de concurrence, si les diplômés tendent à délaissier les postes les moins qualifiés, alors les inégalités devant l'emploi et le chômage entre diplômés et non diplômés peuvent se réduire, les non diplômés ayant chacun accès à un nombre croissant d'opportunités d'emploi (puisque leur nombre diminue relativement plus vite que celui des emplois peu qualifiés). Si en revanche la concurrence est forte, si les diplômés n'hésitent pas à postuler sur des emplois peu qualifiés pour conjurer le chômage, alors on peut assister à une hausse du déclassement des diplômés sur des postes peu qualifiés, accompagnée d'un maintien, voire une aggravation, des inégalités

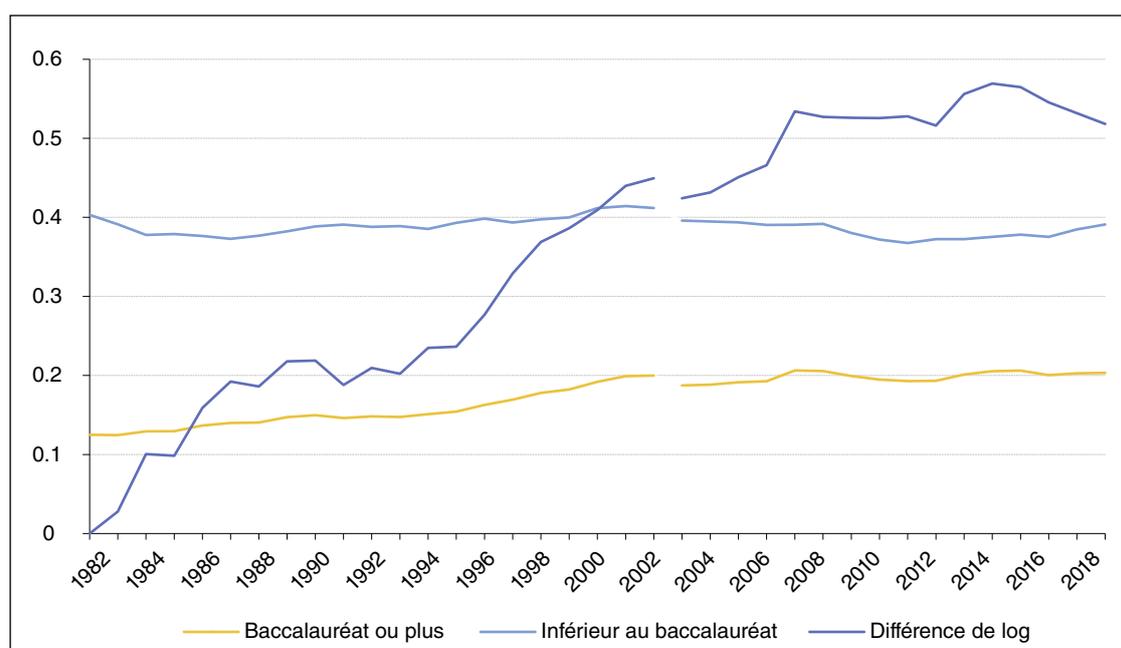
devant l'emploi entre diplômés et non diplômés. Les figures IX et X suggèrent que c'est plutôt ce scénario qui est en cours, avec une montée conjointe du déclassement des personnes les plus diplômées et des problèmes d'accès à l'emploi pour les personnes les moins diplômées.

La figure IX retrace ainsi l'évolution de la probabilité d'occuper un emploi d'ouvrier ou d'employé pour les personnes ayant au moins le baccalauréat ainsi que pour celles n'ayant pas le baccalauréat. Elle décrit également l'évolution de la différence (des log) de ces deux probabilités (en prenant la valeur de la différence en 1982 comme référence) c'est-à-dire une mesure de l'évolution de l'exposition relative des diplômés aux emplois peu qualifiés<sup>17</sup>.

Parmi les personnes n'ayant pas le baccalauréat, la proportion d'ouvriers et d'employés reste

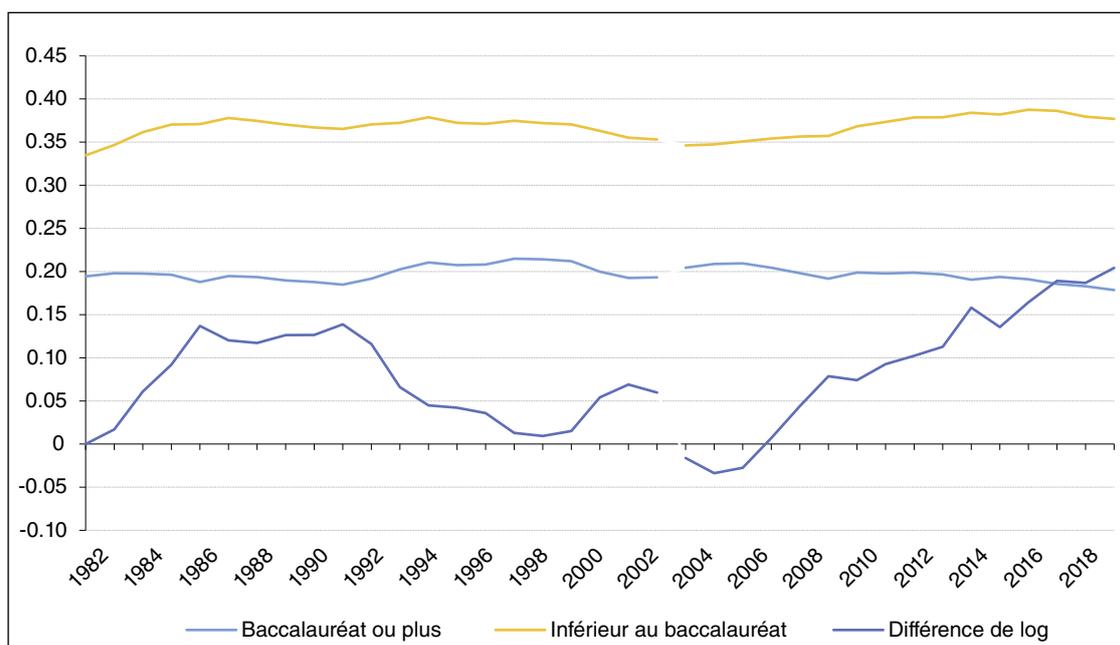
16. Le diagnostic est qualitativement similaire si l'on s'intéresse à la seule croissance des diplômés du supérieur : au début des années 1980, on compte 9 fois moins de diplômés du supérieur que de personnes n'ayant pas plus que le baccalauréat, en 2018 on n'en compte plus que 1.7 fois moins, le rapport a été divisé par plus de 5.  
17. Pour une discussion plus approfondie des différentes mesures possibles du déclassement des diplômés ainsi que de ses liens avec la conjoncture, voir Nauze-Fichet & Tomasini (2002). Pour une discussion des effets que peut avoir la montée des risques de déclassement sur les choix professionnels des diplômés, voir Maurin (2009).

Figure IX  
La montée du déclassement des diplômés, 1982-2018\*



\* rupture de série, cf. encadré.  
Note de lecture : en 2018, 20 % des personnes ayant au moins le baccalauréat occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé contre 39 % des individus n'ayant pas le baccalauréat. Le log du rapport de ces deux probabilités est plus élevé de + 0.52 en 2018 qu'en 1982.  
Champ : individus âgés de 25-65 ans.  
Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

Figure X  
 Fluctuations et persistance des inégalités devant l'emploi entre diplômés et non diplômés, 1982-2018



Note de lecture : en 2018, 18 % des personnes ayant au moins le baccalauréat n'ont pas d'emploi contre 38 % des individus n'ayant pas le baccalauréat. Le log du rapport de ces deux probabilités est plus élevé de + 0.20 en 2018 qu'en 1982.  
 Champ : individus âgés de 25-65 ans.  
 Source : Insee, enquêtes *Emploi*, 1982-2018.

stable (autour de 40 %) tout au long de la période (cf. figure IX). En revanche, pour les personnes les mieux formées, la proportion d'ouvriers et d'employés est quasi multipliée par deux (passant de 12 % à 20 %) au cours de la période, ce qui se traduit finalement par une montée très nette de leur exposition relative aux emplois peu qualifiés (deux fois plus élevée en fin de période qu'en début). En augmentant dans la population plus vite encore que les postes de cadres et de professions intermédiaires ne se développent dans l'emploi, les personnes les mieux formées sont de plus en plus fréquemment contraintes à exercer des emplois moins qualifiés.

En privant les personnes les moins formées d'une partie de leurs débouchés, ces mouvements de déclassement contribuent au maintien des inégalités devant l'emploi. La figure X représente la probabilité d'être en situation de non-emploi pour les personnes ayant au moins le baccalauréat et pour les personnes n'ayant pas le baccalauréat : pour ces dernières, la probabilité de non-emploi est plutôt plus forte en fin de période qu'en début, alors que c'est l'inverse pour les personnes les mieux formées. Au-delà des très fortes fluctuations conjoncturelles, les inégalités devant l'emploi (telles que mesurées par le rapport entre les deux probabilités) apparaissent ainsi plus élevées en 2018 qu'au début des années 1980

(cf. figure X). Tel est finalement le paradoxe de l'expansion éducative en France : elle s'accompagne d'une baisse des rendements apparents de l'éducation en termes de salaires, mais d'une hausse en termes d'accès à l'emploi.

\* \*  
 \*

Au terme de ce travail, il paraît difficile de caractériser l'évolution contemporaine des emplois comme une polarisation au terme de laquelle les classes moyennes salariées seraient vouées à disparaître. En réalité, les professions intermédiaires qui constituent le cœur des classes moyennes salariées n'ont jamais été aussi dynamiques, formant désormais le principal groupe social en France. Ce qui se joue, ce n'est pas une disparition des classes moyennes, mais une recomposition du salariat d'exécution, ouvriers et employés, dont les métiers s'exercent de moins en moins dans un contexte industriel et de plus en plus dans un contexte artisanal ou de service. En même temps que leur part recule et devient minoritaire, le contexte de socialisation de ces classes populaires évolue, avec des conséquences majeures sur les conditions de leur mobilisation syndicale ou politique.

Plus profondément, non plus sur le plan descriptif mais sur le plan de l'interprétation, il paraît également difficile de comprendre l'évolution des emplois en France comme l'expression d'une polarisation du progrès technique. L'évolution jointe de la structure des coûts et de la structure des emplois suggère que le progrès technique reste en réalité, dans les entreprises, quasi systématiquement favorable aux emplois les plus qualifiés, même quand on restreint l'analyse aux seuls ouvriers ou aux seuls cols blancs. Si certains emplois peu qualifiés des services à la personne ont pu connaître des progressions atypiques et spectaculaires, c'est essentiellement pour les périodes et dans les professions particulières où ces emplois ont bénéficié de la montée en charge d'aides publiques importantes. Depuis une dizaine d'années, ces aides ont cessé de croître et la part de ces emplois cesse d'augmenter, amorçant même un recul.

Ainsi, dans un pays où les coûts relatifs des qualifications restent très stables et dans une période où l'afflux de diplômés est plus rapide que la

montée de la demande de qualification, l'ajustement de l'offre et de la demande de travail se réalise avant tout par un rationnement de l'accès à l'emploi qualifié des diplômés et de l'accès à l'emploi tout court des non diplômés, avec pour conséquences la montée du déclassement des diplômés sur des postes peu qualifiés et la persistance d'un chômage très élevé pour les non diplômés.

Pour finir, il nous paraît important de souligner qu'il n'aurait pas été possible de mener cette analyse de long terme de la structure des emplois si nous n'avions pu disposer d'outils comparables dans le temps comme peuvent l'être l'enquête *Emploi* et la nomenclature des PCS (et ses divers niveaux d'agrégation). Il nous semble important que cette comparabilité dans le temps long puisse être maintenue à l'avenir. Pour nombre de questions clefs, nous manquons de dispositifs d'observation portant sur de grands échantillons et comparables sur longue période, comme en offrent la série des enquêtes sur l'emploi et la nomenclature des PCS. □

---

## BIBLIOGRAPHIE

**Algava, E. & Ruault, M. (2003).** Les assistantes maternelles : une profession en développement. *Études et Résultats*, 232.  
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er232.pdf>

**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° 28.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-028.pdf>

**Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2003).** The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333.  
<https://doi.org/10.1162/003355303322552801>

**Babet, C. (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* N° 003.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-003.pdf>

**Beaud, S. & Pialoux, M. (1999).** *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard.* Paris : Fayard.

**Beque, M., Mauroux, A., Baradji, E. & Dennevault, C. (2017).** Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? *Dares Analyses* N° 82.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-082v3.pdf>

**Berger, E. & Pora, P. (2017).** Y a-t-il eu polarisation de l'emploi salarié en France entre 1988 et 2014 ? *Insee Références – France Portrait Social*, pp. 111–123.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3197271?sommaire=3197289>

**Bisault, L., Destival, V. & Goux, D. (1994).** Emploi et chômage des « non qualifiés » en France. *Économie et Statistique*, 273, 17–27.  
[https://www.persee.fr/doc/estat\\_0336-1454\\_1994\\_num\\_273\\_1\\_5865](https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1994_num_273_1_5865)

- Bozio, A., Breda, T. & Guillot, M. (2016).** Taxes and Technological Determinants of Wage Inequalities: France 1976-2010. PSE *Working Paper* N° 2016-05. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01294599>
- Burnod, G. & Chenu, A. (2001).** Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socio-professionnelles. *Travail et Emploi*, 86, 87-105. [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)
- Carbonnier, C. (2015).** Efficacité et équité des aides pour l'emploi d'un salarié à domicile. Analyse des évaluations empiriques sur la réduction / crédit d'impôt entre 1991 et 2007. *Travail et Emploi*, 143(3), 43-58. <https://journals.openedition.org/travailemploi/6705>
- Carbonnier, C. (2009).** Réduction et crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile, conséquences incitatives et redistributives. *Économie et Statistique*, 427-428, 67-100. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1377124?sommaire=1377130>
- Carbonnier, C. & Morel, N. (2018).** *Le retour des domestiques*. Paris : Seuil.
- Chardon, O. (2002).** La qualification des employés. Insee, *Document de travail* N° F0202. <https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/5697/1/f0202.pdf>
- Charnoz, P., Coudin, É. & Gaini, M. (2013).** Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009. *Insee Références – Emploi et salaires*, pp. 75-86. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374085?sommaire=1374092>
- Conseil d'orientation de l'emploi (2014).** *L'évolution des formes d'emploi*. Paris : La documentation française. <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000207/index.shtml>
- Daniel, A. (2003).** Les bénéficiaires de l'APE, de l'AGED et de l'AFEAMA. *Études et Résultats*, 217. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er217.pdf>
- Flipo, A. & Olier, L. (1998).** Faut-il subventionner les services à domicile ? *Economie et Statistique*, 316-317, 3-19. <https://doi.org/10.3406/estat.1998.2645>
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2009).** Job Polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58-63. <https://doi.org/10.1257/aer.99.2.58>
- Goos, M. & Manning, A. (2007).** Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1) 118-133. <https://www.jstor.org/stable/40043079>
- Goux, D. & Maurin, E. (2012).** *Les nouvelles classes moyennes*. Paris : Seuil.
- Goux, D. & Maurin, E. (2000).** The Decline in Demand for Unskilled Labor: An Empirical Analysis Method and Its Application to France. *The Review of Economics and Statistics*, 82 (4), 596-607. <https://www.jstor.org/stable/2646654>
- Insee (2018).** Salaires. *Insee référence – Formations et emploi*, pp. 96-97. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3526080/Formemp18g7\\_F2.7\\_emploi.pdf](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3526080/Formemp18g7_F2.7_emploi.pdf)
- Insee (2018).** Activité, emploi et chômage en 2017 et en séries longues. *Insee Résultats*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3541412>
- Insee (2013).** Séries longues sur les salaires (1950-2010). Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Législation fiscale. *Insee Résultats* N° 143. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2122819>
- Marbot, C. (2013).** Une évaluation de la réduction d'impôt pour l'emploi de salariés à domicile. Insee, *Document de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques* N° G2011/02. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1380980/g2011-12.pdf>
- Marbot, C. (2008).** En France, qui recourt aux services à domicile ? *Insee Références – France Portrait Social*, pp. 143-162. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372952?sommaire=1372956>
- Marbot, C. & Roy, D. (2014).** Évaluation de la transformation de la réduction d'impôt pour l'emploi de salariés à domicile en crédit d'impôt en 2007. *Économie et Prévision*, 204-205, 53-88. <https://doi.org/10.3406/ecop.2014.8143>
- Marchand, O. (2010).** 50 ans de mutations de l'emploi. *Insee Première* N° 1312. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1283207>
- Maurin, É. (2009).** *La peur du déclassement*. Paris : Seuil.
- Maurin, É. (2002).** *L'égalité des possible*. Paris : Seuil.
- Mauroux, A. (2018).** Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ? *Dares Analyses* N° 29. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-029.pdf>

**Nauze-Fichet, E. & Tomasini, M. (2002).** Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socio-professionnelle et salariale du déclassement. *Économie et Statistique*, 354, 21–48.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1376260?sommaire=1376266>

**OCDE (2019).** *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*. Paris : OECD Publishing.

**Ourliac, B. & Nouveau, C. (2012).** Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009. Dares, *Document d'études* N° 69.  
[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE2012-\\_no169.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE2012-_no169.pdf)

**Siblot, Y., Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O. & Renahy, N. (2015).** *Sociologie des classes populaires contemporaines*. Paris : Armand Colin.

**Simmel, G. (1896).** Comment les formes sociales se maintiennent. *L'Année Sociologique*, 1, 71–109.  
<https://www.jstor.org/stable/27880585>

**Verdugo, G. (2014).** The great compression of the French wage structure, 1969-2008. *Labour Economics*, 28, 131–144.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.04.009>