

Les emplois peu qualifiés sont toujours là

Actualité nouvelle d'un vieux débat



Jean-Paul CADET

Céreq

Alexie ROBERT

Céreq

Josiane VERO

Céreq/Aix-Marseille Uni-
versité-CNRS-LEST

En France, plus d'un salarié sur six occupe encore un emploi dit « peu qualifié » : aides à domicile, agents d'entretien, ouvriers du bâtiment, employés de libre-service, etc. Loin d'avoir disparu, ces emplois se transforment : moins industriels, davantage tournés vers les services, ils sont de plus en plus précaires et concernent plus souvent les femmes, les jeunes et les immigrés. Essentiels mais sous-valorisés, ces métiers révèlent la complexité des savoir-faire invisibles et posent la question de leur reconnaissance et de la sécurisation des parcours.



Travail peu qualifié

Emploi des jeunes

Travail précaire

Représentation du travail

Cheminement

professionnel

Enquête Génération

En France, cinq millions de salariés occupent des emplois « peu qualifiés » : aides à domicile, agents d'entretien, trieurs de déchets, ouvriers du bâtiment, des travaux publics ou de l'agroalimentaire, déménageurs, employés de libre-service, etc. Une réalité qui déjoue le scénario d'une montée générale des qualifications, plan-té dès les années 1960. Depuis la fin des années 1990, ce pronostic est remis en cause. Car les emplois peu qualifiés restent nombreux et struc-turent une division du travail que l'on croyait vouée à disparaître. Si ces emplois n'appartiennent pas au passé, de quelles transformations sont-ils alors porteurs ? À partir des chiffres fournis par la sta-tistique publique et de quatre enquêtes Génération du Céreq sur 20 ans, quelles tendances observe-t-on ? Assistons-nous à une progression parallèle des emplois les moins qualifiés et les plus quali-fiés au détriment des professions de qualification moyenne ? Comment se recompose l'emploi peu qualifié ? Quelles sont les figures de ce segment du marché du travail ? Et quels sont les enjeux aux-quels ils doivent désormais faire face ?

Les emplois non qualifiés sont morts, vive les emplois peu qualifiés !

La nomenclature socio-professionnelle, conçue par l'Insee en 1954, offre un cadre national commun pour classer les emplois et analyser leur structure sociale. Elle permet des comparaisons temporelles sur l'ensemble du territoire tandis que les conven-tions collectives en déterminent les droits et obli-gations, avec des liens établis entre codes des professions et catégories socioprofessionnelles

(PCS) et identifiants des conventions collectives (IDCC). Cette articulation entre référentiels statis-tique et juridique s'est adaptée aux évolutions du marché du travail : la nomenclature PCS a connu plusieurs révisions, comme en 1982, pour mieux refléter l'évolution des métiers, de l'organisation productive, des mutations du droit du travail et de la négociation collective.

À l'occasion de la dernière en date, en 2020, un « schéma de classe » a été élaboré dans lequel l'at-tribut « non qualifié » a disparu au bénéfice de « peu qualifié ». Issue d'une concertation entre experts, syndicats et l'INSEE, cette évolution assume qu'il n'existe pas d'emploi totalement dépourvu de qua-lification, notamment dans un contexte où le travail se complexifie même dans les emplois les moins valorisés. Ce glissement sémantique permet aus-si une meilleure articulation avec la nomenclature socio-économique européenne (ESeG, *European Socio economic Groups*), qui dès son origine, a utilisé le terme « peu qualifié » pour désigner les emplois de premier niveau de qualification. En s'ali-gnant sur la convention européenne, la PCS permet une plus grande reconnaissance du travail dans les emplois situés au bas de la hiérarchie sociale. Car les catégories utilisées pour décrire la réalité éco-nomique sont loin d'être de simples outils de des-cRIPTION neutres, elles contribuent à façonner un certain récit du monde économique et social fondé sur des registres conventionnels et politiques. Ain-si, la nouvelle PCS entend mieux mettre en valeur les compétences et savoir-faire requis pour occu-per ces emplois plutôt que de les réduire à une absence totale de qualification.

La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021) Pour plus d'information, se référer au site du programme de recherche Squapin <https://squapin.hypotheses.org/>



De là à en déduire que le travail est peu qualifié ou que les personnes qui l'exercent sont elles-mêmes peu qualifiées, il y a un pas à ne pas franchir trop vite. Cette confusion fréquente, mais trompeuse, masque la complexité du concept de qualification. Celle-ci peut s'analyser selon trois dimensions : la personne (diplômes, compétences, expériences), l'emploi (salaire, statut, carrière) et le travail (tâches à accomplir, exigences de l'activité). Problème : ces trois visions ne coïncident pas toujours. Seuls 4 % des salariés cumulent une faible qualification sur ces trois plans [1].

Derrière la fin annoncée, la permanence des emplois peu qualifiés

Il y a en France une proportion élevée d'emplois peu qualifiés. En 2023, selon l'Insee, ils représentaient 17,1 % de l'emploi total, soit un peu plus d'un emploi sur six. Une relative stabilité qui bouscule non seulement l'hypothèse d'une montée en qualification pronostiquée dès les années 1960 mais aussi le scénario d'une polarisation du marché du travail. Celui-ci supposerait un recul des emplois de qualification moyenne – ouvrier et employé qualifiés – au double profit des emplois très qualifiés – cadres et professions intermédiaires – et des emplois peu qualifiés. En réalité, les emplois très qualifiés augmentent tandis que les moins qualifiés sont relativement stables, infirmant le schéma d'un marché du travail toujours plus polarisé [2]. Un constat qui se retrouve aussi globalement dans l'évolution de la structure sociale des emplois des jeunes entrant sur le marché du travail (Graphique 1).

C'est ce que révèlent quatre enquêtes Génération du Céreq. La progression la plus nette touche les emplois de cadre, avec un gain de cinq points entre la génération 1998* et celle de 2017, malgré un léger recul pour la cohorte 2004, lié à un contexte économique moins favorable. La part des professions intermédiaires – techniciens, agents de maîtrise... – reste stable entre les générations 1998 et 2010, après avoir progressé lors des deux premières enquêtes. Parallèlement, les

emplois d'ouvriers et d'employés qualifiés reculent de trois points sur la période tandis que la part des emplois peu qualifiés demeure stable depuis 2004, après un léger repli entre les cohortes 1998 et 2004.

Emplois peu qualifiés : mutations et recompositions

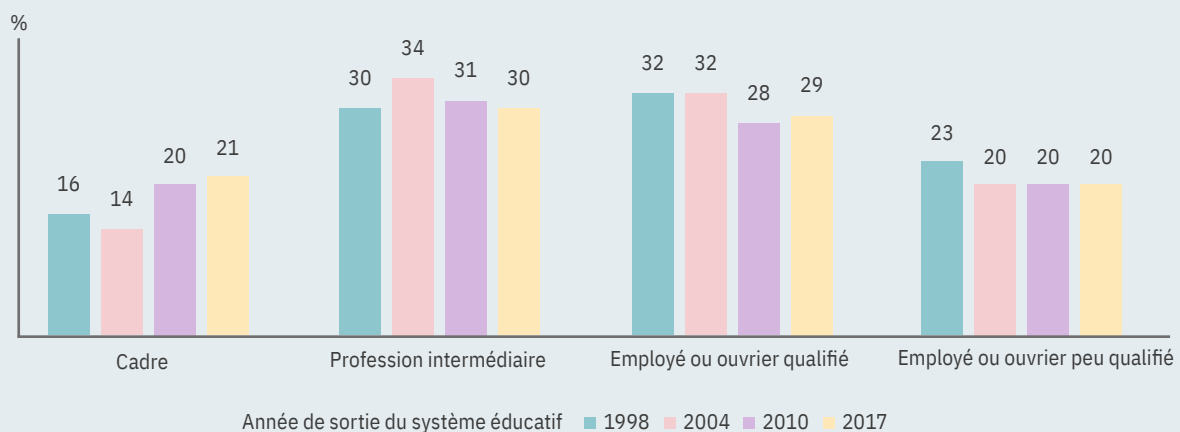
Que l'on considère l'ensemble de la population active ou les seuls débutants sur le marché du travail, ce qui est en jeu, ce n'est pas tant une polarisation de la structure sociale des emplois qu'une transformation de l'emploi peu qualifié, à travers laquelle les emplois ne sont plus exercés principalement dans un contexte industriel, mais de plus en plus dans des contextes de service ou artisanaux. En 40 ans, l'emploi peu qualifié a changé de visage.

Ainsi, la part des ouvriers peu qualifiés a chuté, notamment dans l'industrie lourde, impactée par un double phénomène : d'une part, l'automatisation et les gains de productivité qui réduisent les besoins en main-d'œuvre et, d'autre part, la désindustrialisation, liée aux délocalisations vers des pays à bas coûts. Ce déclin ne signifie pas la disparition de l'emploi ouvrier, qui s'est redéployé dans les services à l'industrie – nettoyage, maintenance, tri, expédition... – et s'est renforcé dans le transport, la logistique et les travaux publics. Chez les débutants, la part d'ouvriers peu qualifiés, trois ans après l'entrée dans la vie active, est passée de 14 à 8 % entre les cohortes 1998 et 2017. Alors que la part de manutentionnaires a été divisée par deux, entre 2004 et 2017, celle des ouvriers de la logistique et du transport a presque doublé, témoignant d'une recomposition des emplois vers les services et l'artisanat.

Parallèlement, la progression des employés peu qualifiés s'est ancrée dans l'essor des services destinés aux particuliers. Ces emplois, comme ceux des ouvriers peu qualifiés, occupent une place subalterne dans l'organisation du travail. Toutefois, leur

* La génération 1998 correspond aux jeunes sortants de formation initiale cette année-là et l'emploi étudié dans ce Céreq Bref correspond à celui observé après trois années de vie active. Il en est de même pour les trois autres enquêtes

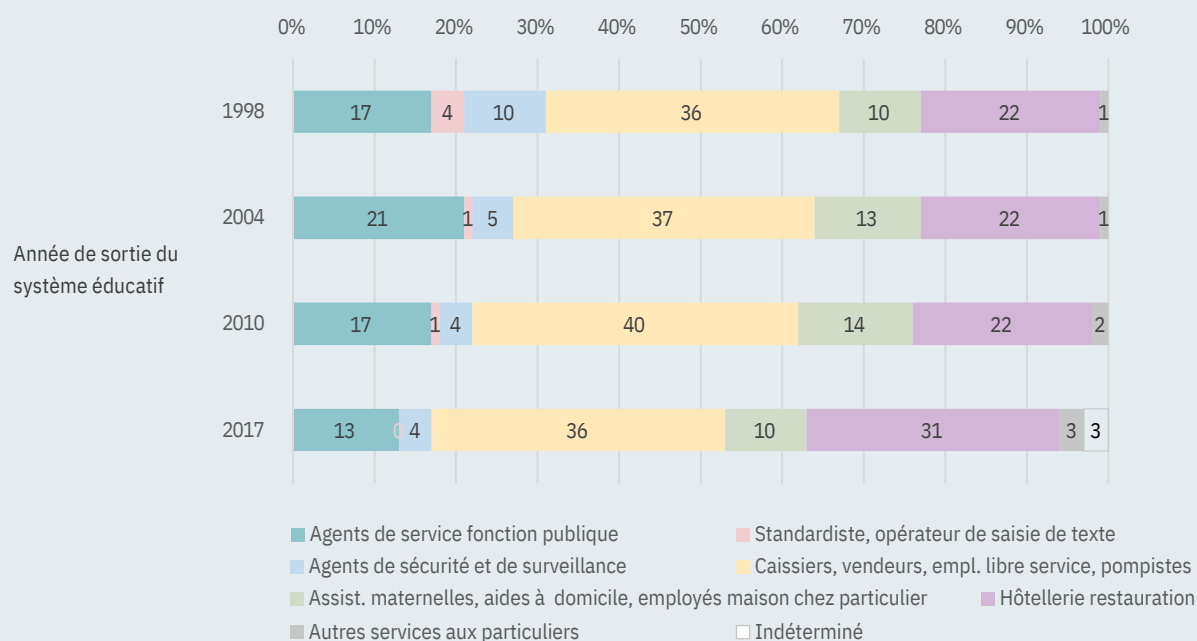
1 Part de chaque niveau de qualification professionnelle parmi l'ensemble des jeunes salariés après trois années de vie active



Lecture : parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et en emploi salarié trois ans après, 16 % occupent un emploi de cadre en 2001.

Champ : jeunes en emploi salarié après trois années de vie active. Source : Céreq, enquête Génération 1998, 2004, 2010, 2017 à trois ans (bases comparables).

2 Évolution de la part de chaque type d'emploi parmi la catégorie des employés peu qualifiés après trois années de vie active



Lecture : parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui occupent un emploi d'employé peu qualifié en 2001, 17 % sont agents de la fonction publique.

Champ : jeunes salariés en tant qu'employés peu qualifiés après trois années de vie active. **Source :** Céreq, enquête Génération 1998, 2004, 2010, 2017 à trois ans (bases comparables).

croissance s'inscrit principalement dans les secteurs où les employeurs bénéficient d'importants allègements fiscaux, et pour les seules périodes où ces dispositifs sont en vigueur [3]. Selon les enquêtes Génération, la proportion de jeunes employés peu qualifiés trois ans après leur entrée dans la vie active est passée de 9 à 12 % en vingt ans.

En octobre 2020, l'examen des emplois peu qualifiés occupés par les jeunes révèle une évolution sectorielle contrastée. La part des jeunes employés dans l'hôtellerie-restauration enregistre une progression de 9 points, rompant avec une période de stabilité (Graphique 2). Cette dynamique tient d'abord à la forte présence traditionnelle des jeunes, pour qui, ce secteur est une porte d'entrée rapide sur le marché du travail. À cela s'ajoute un facteur conjoncturel : le recours massif aux dispositifs de chômage partiel et aux aides de l'État qui ont permis de mieux résister à la crise sanitaire [4], là où d'autres secteurs ont davantage réduit les emplois, notamment les services à la personne ou la fonction publique. Dans celle-ci, s'ajoute un phénomène lié à la réduction des titularisations, à l'externalisation et la suppression des contrats aidés. Toutefois, la résistance des emplois de l'hôtellerie-restauration ne s'est pas prolongée une fois les dispositifs temporaires levés, témoignant d'un phénomène relativement circonscrit dans le temps. Au tournant des années 2000, on observe une augmentation des assistantes maternelles et des aides à domicile, un phénomène désormais marqué par un ralentissement. Parallèlement, dans le commerce, la montée des ventes en ligne, l'automatisation et le déclin des commerces de centre-ville ont contribué à un léger recul des emplois de la Génération 2017. Enfin, dans ce paysage mouvant, certains emplois, qui étaient

classés comme non qualifiés, comme les agents de sécurité, sont sortis de la catégorie sous le double effet d'une complexification des tâches et d'une reconnaissance accrue des compétences requises.

La recomposition des emplois peu qualifiés traduit un déplacement profond de la demande, tournée désormais vers les services au détriment de l'industrie.

Une précarité qui touche particulièrement femmes, jeunes et immigrés

La marchandisation de fonctions autrefois gérées au sein de la sphère privée, comme l'aide à domicile, et l'externalisation d'activités par les entreprises telles que le nettoyage ou le gardiennage génèrent des conditions d'emploi et des perspectives de carrière moins favorables dans l'emploi peu qualifié : bas salaires, sous-emploi, contrats courts, alternance régulière avec le chômage, conditions de travail pénibles, faible accès à la formation, les personnes occupant des emplois peu qualifiés sont plus précaires.

Parallèlement, l'emploi peu qualifié se féminise. En 2020, 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. Entre 1950 à 1980, ces emplois étaient majoritairement masculins, occupés par des ouvriers à temps plein dans de grandes entreprises industrielles. Ils pouvaient bénéficier de « marchés internes » et de possibilités de reclassement, soutenus par des syndicats. La donne a changé. Désormais, les femmes occupent plus souvent des emplois peu qualifiés dans le secteur tertiaire où la culture de la négociation collective est moins présente. Les personnes immigrées sont aussi

3 Le projet ANR SQUAPIN

Le programme de recherche Squapin (Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction à devenir acteur de son parcours professionnel ?), financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR) entre juin 2019 et juin 2024 a rassemblé 23 chercheurs de cinq laboratoires (Céreq, LEST, CREG, CPN et TSM-Research). Ces travaux ont donné lieu à diverses publications collectives : le dossier 166 de la revue Formation-Emploi publié en 2024, et 2 ouvrages collectifs. Le premier, intitulé *Quand on veut, on peut ? Idées reçues sur les personnes en emploi peu qualifié*, paru en 2025 dans la collection « Idées reçues » du Cavalier Bleu. Le second, *Gouverner par l'injonction. Les politiques du travail entre devoir et pouvoir*, à paraître en 2025 dans la collection « Le travail en débats » (série LEST) chez Octarès.



→ En savoir plus

[1] M. Lambert, I. Marion-Vernoux, « Panorama de la non-qualification : un manque de perspectives professionnelles quand le travail est peu qualifié », *Formation Emploi*, n° 166, p. 95-118, 2024.

[2] C. Jolly, C. Dherbécourt, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? », *France Stratégie, La note d'analyse*, n° 98, p. 1-12, 2020.

[3] D. Goux, É. Maurin, « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification – Progrès technique, coût du travail et transformation sociale », *Économie et Statistique*, n° 510-511-512, p. 131-147, 2020.

[4] Akto, *Impacts de la crise sanitaire du Covid-19 sur les besoins en emplois et en compétences pour la branche Hôtels, Cafés, Restaurants*, avril, 23 p., 2021.

[5] D. Meda, « Quel fondement pour la reconnaissance des travailleurs essentiels ? », *Sociologie du travail*, Vol. 64, n° 1-2, 2022.

[6] D. Demazière, E. Marchal, « La fabrication du travail non qualifié », *Travail et Emploi*, 155-156, p. 5-30, 2018.

L'ensemble de la bibliographie est disponible dans le supplément numérique de ce bref.

S'inscrire à la lettre d'information

surreprésentées dans les emplois peu qualifiés, notamment dans les services à la personne, le bâtiment et la sécurité, ce qui n'est pas sans lien avec leurs faibles rémunérations [5]. La place prise par l'emploi peu qualifié dans les parcours professionnels des jeunes n'est pas nouvelle, mais elle représente aujourd'hui 22 % des premiers emplois. De plus en plus de diplômés rivalisent avec les moins diplômés sur des postes d'ouvrier ou d'employé peu qualifié, ce qui expose les premiers à des risques forts de déclassement et les non-diplômés à un risque accru de chômage. Ces jeunes prennent une place dans la régulation des métiers en forte tension, notamment les emplois d'ouvrier du bâtiment ou ceux de l'hôtellerie-restauration.

Des métiers complexes et essentiels mais toujours sous-valorisés

La contribution de certains métiers réputés peu qualifiés à la société contraste avec le peu de reconnaissance qui leur est attribué. Les travaux liés à la recherche Squapin (encadré) mettent au jour des zones de non-reconnaissance du travail, d'euphémisation de la pénibilité, d'invisibilisation des compétences, de mise sous silence des conditions de travail : les déménageurs ne feraient que porter des cartons, les aides à domicile ne seraient que de pures exécutantes, les trieurs de déchets ne feraient qu'un sale boulot, les ouvriers des abattoirs n'effectueraient qu'un travail répétitif dans le froid. Pourtant, dans chacun de ces métiers, l'autonomie, la polyvalence, la rapidité d'exécution, l'habileté manuelle, la précision du geste technique sont des maîtres mots qui rythment l'activité. Loin d'être de simples emplois d'exécution, ces métiers demandent avant tout un travail complexe de mise en œuvre. La faible reconnaissance de ces métiers n'est pas sans lien avec leur faible rémunération, un éloignement par rapport à la norme d'emploi stable et une fragilisation de la relation salariale, qui contribuent à ce que Demazière et Marchal [6] désignent comme la « fabrication du travail non qualifié ».

Les salariés en emploi peu qualifié invités à se prendre en main

Cette fragilisation de la relation d'emploi confronte spécifiquement les salariés en emploi peu qualifiés aux dispositifs de politique publique, qui mettent en avant la figure de l'individu entrepreneur de son parcours, sa responsabilité à agir, son autonomie. Depuis trois décennies, leur célébration s'est largement diffusée, opérant une véritable bascule dans l'action publique et le management des entreprises. Jamais les salariés n'ont été autant sollicités pour devenir les entrepreneurs responsables de leur parcours professionnel. La réforme de la formation de 2018 qui consacre « la liberté de choisir son avenir professionnel » est le point d'orgue de ce mouvement. Ainsi, à l'image de ce que l'on demande aux autres catégories plus qualifiées, il est désormais attendu des salariés en emploi peu qualifié qu'ils soient comptables de leur travail, entrepreneurs de leur vie professionnelle, responsables de leur parcours, qu'ils sachent rebondir d'un projet à l'autre, changer d'emploi, voire changer de métier, en mobilisant les dispositifs existants.

Mais cette injonction à l'entreprise de soi soulève une question centrale : comment ces travailleurs, souvent associés à une flexibilisation accrue des formes d'emploi, peuvent-ils sécuriser leur parcours, échapper à la précarité, revendiquer de meilleures conditions de travail, accéder à la formation, se reconvertir vers un emploi qui a de la valeur à leurs yeux ? Les travaux du projet ANR Squapin soulignent combien la possibilité de prendre en main son avenir ne dépend pas seulement de leur volontarisme ni de leurs qualités individuelles. Agir sur l'essor des compétences ne suffit pas dans la mesure où des facteurs sociaux, institutionnels, organisationnels, managériaux ne sont pas pris en compte. À rebours d'une logique de compétences focalisée sur les individus plutôt que sur l'environnement, ces travaux montrent le rôle central des politiques publiques, des branches et des organisations, ainsi que celui des collectifs de travail et des organisations syndicales, pour que ces travailleurs naviguent au mieux entre risques et écueils de la vie professionnelle. —●



La publication emblématique
Céreq Bref est 100 % numérique.

www.cereq.fr/abonnement

Céreq |
Établissement public national
sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation
et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, le Céreq construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux, conduit des études et des travaux de recherche, et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

Citer cette publication |

Cadet J.-P., Robert A., Véro J. (2025). Les emplois peu qualifiés sont toujours là. Actualité nouvelle d'un vieux débat. *Céreq Bref*, 477, 1-4.

Céreq Bref, 477/2025 Bulletin de recherches emploi formation
Directeur de la publication : Jean-François GIRET

Secrétariat de rédaction et mise en page : Christian CAMPO
Dépôt légal à parution/Publication gratuite/ISSN 0758-1858

Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Site École Centrale Méditerranée - Plot 3, 38 rue Frédéric Joliot Curie
CS 80377 - 13455 Marseille Cedex 13.T.
+33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

