



# Qualité de l'emploi : une question de métiers ?

La baisse du chômage ces dernières années et les tensions sur le marché du travail ont mis en lumière l'importance du lien entre qualité de l'emploi et attractivité des métiers. Déjà la crise sanitaire avait joué un rôle de révélateur avec les métiers « essentiels ». Mais comment mesurer cette qualité de l'emploi à l'échelle des métiers ? Dans la continuité de la mission récente sur les travailleurs de la « deuxième ligne »<sup>1</sup>, cette note bâtit une typologie en six groupes de métiers selon leur configuration de qualité de l'emploi, en fonction de scores obtenus pour une série d'indicateurs – salaires, conditions d'emploi, conditions de travail, horaires, perspectives de carrière, représentation collective.

Aucune configuration n'est idéale sur toutes les dimensions, ce qui rend difficile l'estimation d'une proportion d'emplois « de qualité », mais toutes les configurations ne se valent pas. Les deux premiers groupes, qui incluent les cadres et les professions intermédiaires du privé et du public, présentent des traits globalement positifs, même si certaines fragilités se font jour, notamment un travail intensif et sous pression pour les cadres. Trois autres groupes offrent une qualité de l'emploi moindre, avec des salaires plus bas, des trajectoires professionnelles peu favorables et une relative précarité de l'emploi. Cette dernière se cumule à des contraintes physiques pour le groupe comprenant les ouvriers de l'industrie et à de fortes contraintes horaires pour le groupe composé majoritairement des métiers peu qualifiés des services, le groupe des employés faiblement ou moyennement qualifiés demeurant relativement protégé sur ces deux aspects. Le dernier groupe réunit des métiers du *care*, de l'action sociale et de la sécurité, avec de fortes contraintes horaires mais des salaires et des perspectives de carrière relativement favorables.

Les salaires ne compensant pas une faible qualité de l'emploi, les améliorations ne pourront pas venir du seul levier de la politique salariale. Il faut agir aussi sur les types de contrats, la formation et les perspectives de carrière, les conditions de travail, avec des priorités qui varient selon les métiers et sont à décliner au niveau des branches. Parce qu'elle est souvent synonyme de satisfaction professionnelle et d'une capacité plus grande à exercer jusqu'à la retraite, la qualité de l'emploi est un levier d'attractivité des emplois et de progrès social. L'enjeu est double : améliorer le bien-être des salariés et assurer les capacités productives des entreprises.

## La qualité de l'emploi en six dimensions : forces et faiblesses des six groupes de métiers

	Salaires	Conditions d'emploi	Conditions de travail		Temps de travail	Trajectoires et carrières	Représentation collective	Effectifs salariés (en millions)
			Accidents et risques physiques	Risques psychosociaux et intensité				
Groupe 1	++	++	++	-	●	++	+	2,9
Groupe 2	+	++	+	●	+	+	+	7,5
Groupe 3	-	-	--	+	+	--	-	3,1
Groupe 4	--	-	+	+	●	--	--	4,9
Groupe 5	--	-	-	+	--	--	--	3,0
Groupe 6	●	●	●	-	--	+	++	2,3

Lecture : les groupes 1 et 2 ont des conditions d'emploi plus favorables que les autres groupes. Les groupes 3, 4 et 5 ont des résultats moins favorables en matière de perspectives de carrière que les autres groupes.

Source : Voir encadré méthodologique, France Stratégie

1. Erhel C. et Moreau-Follenfant S. (2021), *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, 19 décembre 2021.

Vincent Donne  
et Acher Elbaz,  
département Travail,  
emploi et compétences

Christine Erhel  
CNAM, LIRSA, CEET

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.

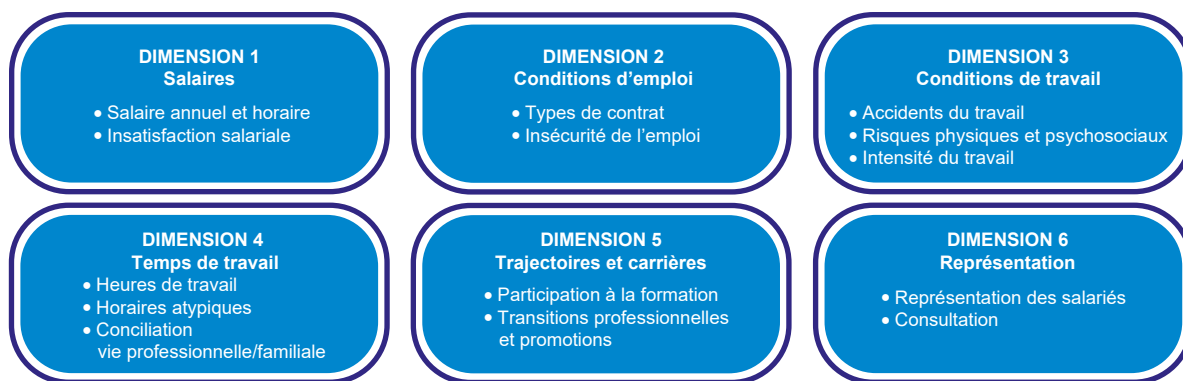
## INTRODUCTION

L'amélioration de la qualité des emplois constitue un enjeu majeur pour l'économie française, comme l'a rappelé le rapport de la commission présidée par Olivier Blanchard et Jean Tirole en 2021<sup>2</sup>. À l'agenda des politiques européennes depuis la Stratégie de Lisbonne en 2000, cet objectif a été réaffirmé en 2017 dans le socle européen des droits sociaux. La crise sanitaire a remis le sujet à l'ordre du jour, en particulier pour les métiers dits « essentiels ». Outre des salaires souvent faibles – ou perçus tels au regard des contraintes et de l'utilité sociale des emplois –, ces métiers se caractérisent par des conditions d'emploi et de travail souvent pénibles<sup>3</sup>. Enfin, le débat sur la réforme des retraites a mis en exergue la notion de soutenabilité du travail, largement liée aux conditions de travail et à la qualité des emplois<sup>4</sup>. La question se trouve ravivée par le récent contexte de baisse du chômage et par la montée des tensions sur le marché du travail : les travaux empiriques sur les difficultés de recrutement montrent que des conditions de travail difficiles constituent une dimension clé des déficits d'attractivité<sup>5</sup>. De manière plus large, les évolutions récentes du rapport au travail indiquent une demande de plus en plus forte de conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, tout autant qu'une exigence de sens du travail réalisé<sup>6</sup>.

À la demande de la ministre du Travail, une mission initiée lors de la crise sanitaire a étudié la situation des métiers dits de « deuxième ligne » en prenant pour cadre d'analyse la qualité de l'emploi<sup>7</sup>. La démarche se fondait sur une approche multidimensionnelle, qui est aussi celle adoptée par les institutions internationales (Bureau international du travail, Union européenne, OCDE)<sup>8</sup>, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ou encore par l'Institut syndical européen (ETUI)<sup>9</sup>. L'ambition est de fournir des outils de comparaison entre pays et de suivi dans le temps de la qualité des emplois, au-delà des données « classiques » qui se concentrent sur des enjeux de volume et de quantité (taux de chômage, taux d'emploi, créations nettes d'emploi).

Le recours aux approches multidimensionnelles de la qualité de l'emploi s'inspire d'une littérature qui cherche à inclure l'ensemble des dimensions de l'emploi et des conditions de travail ayant des conséquences sur la situation objective et sur les trajectoires observables des travailleurs, au-delà des seuls salaires qui demeurent une caractéristique fondamentale<sup>10</sup>. Si les critères retenus diffèrent, ces approches convergent autour de six dimensions principales<sup>11</sup>, représentées sur le schéma ci-dessous : ce sont (1) les salaires, (2) les conditions d'emploi, (3) les conditions

### Schéma 1 – Les six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail



Lecture : la dimension « Conditions de travail » inclut quatre sous-dimensions : la fréquence des accidents du travail, l'exposition à des risques physiques, l'exposition à des risques psychosociaux et l'intensité du travail.

Source : France Stratégie, adapté de Amossé T., Béatriz M., Erhel C., Koubi M. et Mauroux A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 », *op. cit.*

- Blanchard O. et Tirole J. (2021), *Les grands défis économiques*, rapport de la commission internationale, France Stratégie.
- Amossé T., Béatriz M., Erhel C., Koubi M. et Mauroux A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », *Document de travail CEET*, n° 205 et *Document d'études Dares*, n° 246.
- Beatriz M. (2023), « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares analyses*, n° 17, mars.
- Niang M., Chartier F. et Lainé F. (2022), « Les tensions sur le marché du travail en 2021. Au plus haut niveau depuis 2011 », *Dares Résultats*, n° 45, septembre.
- Coutrot T. et Perez C. (2022), *Redonner du sens au travail*, La République des idées/ Seuil.
- Erhel C. et Moreau-Follentant S. (2021), *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, *op. cit.*
- Guergoat-Larivière M. et Marchand O. (2012), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi. Une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et Statistique*, vol. 454(1), p. 23-42.
- Voir Leschke J. et Watt A. (2008), « Job quality in Europe », *ETUI Working Paper*, n° 2008.07, European Trade Union Institute ; Piasna A. (2023), « Job quality in turbulent times. An update of the European Job Quality Index », *ETUI Working Paper*, n° 2023-05 ; Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macias E., Esteve F. et Antón J.-I. (2011), « E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators », *Socio-Economic Review*, vol. 9(3), p. 447-475.
- Voir par exemple Davoine L., Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2008), « Monitoring employment quality in work: European employment strategy indicators and beyond », *International Labour Review*, vol. 147(2-3), p. 163-198 ; Green F., Mostafa A., Parent-Thirion A., Vermeylen G., Van Houten G., Biletta I. et Lyly-Yrjanainen M. (2013), « Is job quality becoming more unequal? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66(2), p. 753-779 ; et pour une synthèse récente, voir Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2016a), « La qualité de l'emploi », *Idées économiques et sociales*, vol. 185(3), p. 19-27.
- Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2016b), « Innovation and job quality regimes: A joint typology for the EU », *QuInnE Working Paper*, n° 5-2-2016.



de travail, (4) le temps de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, (5) la formation et les perspectives de carrière et (6) la représentation collective. Cette définition en six dimensions a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux dans le cadre de la mission sur la revalorisation des métiers de la seconde ligne.

### Encadré 1 – Quelles données pour quels indicateurs ?

*Les métiers sont définis selon la nomenclature des 87 familles professionnelles (FAP) de la Dares. Les indicateurs de qualité de l'emploi sont construits à partir de plusieurs sources de données caractérisant les personnes en emploi : les Bases tous salariés (Insee) ; l'enquête Emploi en continu (Insee) ; l'enquête Conditions de travail (Dares) ; et enfin l'enquête Formation et qualifications professionnelles ou FQP (Insee). Chaque source permet de calculer un certain nombre d'indicateurs moyens par type de métiers. Par exemple, l'enquête Conditions de travail est mobilisée pour bâtir les indicateurs sur les horaires de travail ou les contraintes physiques, tandis que les Bases tous salariés servent à calculer les salaires moyens.*

*Les données portent sur l'année 2019, sauf l'enquête FQP dont la dernière édition remonte à 2014-2015 (et qui traite donc les transitions professionnelles réalisées entre 2009-2010 et 2014-2015), les Bases tous salariés qui portent sur 2018 et les variables de transitions construites à partir de l'enquête Emploi sur la base du panel 2017-2019. Les champs retenus, qui peuvent légèrement différer selon les enquêtes, comprennent l'ensemble des salariés du public et du privé<sup>12</sup>.*

*Pour chaque métier, l'ensemble des indicateurs ainsi calculés et mobilisés pour cette note sont disponibles sur le site de France Stratégie.*

*Pour identifier des groupes de métiers présentant des caractéristiques similaires, on procède à une analyse en composantes principales suivie d'une classification ascendante hiérarchique à partir d'une sélection de 24 indicateurs (voir Tableau 1 ci-après). Ces indicateurs ont été choisis afin de couvrir au mieux les six dimensions de la*

La présente note reprend ce cadre d'analyse mais élargit la focale pour prendre en compte l'ensemble des salariés et des métiers, dans le secteur public comme dans le privé. Elle vise à caractériser la diversité des métiers en intégrant l'ensemble des dimensions de la qualité de l'emploi, afin d'identifier des points de vigilance spécifiques et des leviers potentiels d'amélioration.

*qualité de l'emploi (voir Schéma 1) en leur accordant un poids similaire dans l'analyse statistique. Toutefois, pour la sixième dimension relative au dialogue social, compte tenu des données disponibles, il n'a été possible de retenir qu'un seul indicateur, la proportion de salariés bénéficiant d'instances représentatives du personnel. De ce fait, cette dimension occupe une place moins importante dans l'analyse, même si elle est maintenue comme composante de qualité de l'emploi.*

*L'analyse repose également sur des indicateurs synthétiques<sup>13</sup>, calculés pour les dimensions 1 à 5 à partir de la moyenne arithmétique des indicateurs retenus<sup>14</sup>, chaque valeur étant au préalable centrée et réduite. On obtient ainsi des « scores » compris entre 0 et 1, qui permettent de classer les métiers pour chacune des dimensions de qualité de l'emploi. On construit enfin un **indicateur de qualité de l'emploi non pécuniaire**, utilisé ici pour étudier les relations entre la qualité de l'emploi et les salaires d'une part, entre la qualité de l'emploi et des indicateurs de bien-être d'autre part (satisfaction professionnelle et capacité à poursuivre le même métier jusqu'à la retraite). Cet index est calculé à partir de la moyenne arithmétique des indicateurs synthétiques pour les dimensions 2 à 5.*

*Utiles pour conduire des analyses de corrélation ou pour analyser la situation relative des métiers, ces indicateurs synthétiques sont toutefois à considérer avec prudence, dans la mesure où ils agrègent plusieurs composantes de la qualité de l'emploi, ce qui les rend difficiles à interpréter. Il en va de même pour l'approche des corrélations au niveau des métiers, qui ne cherche pas à contrôler les effets de composition liés aux facteurs individuels dont on sait qu'ils influencent la qualité de l'emploi, tels que l'âge, le diplôme ou le genre. Un tel travail pourrait être envisagé dans un second temps.*

12. Les auteurs remercient Thomas Amossé pour l'aide qu'il a apportée sur la construction des indicateurs FQP et enquête Emploi. La note a également bénéficié des conseils techniques de Jean Flamand, Coline Bouvart (France Stratégie) et Malo Mofakhami (CNAM).

13. Le recours à des indicateurs synthétiques pour résumer l'information portant sur plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi est courant dans la littérature sur la qualité de l'emploi. Voir par exemple Leschke et Watt (2008), *op. cit.*, ou Muñoz de Bustillo *et al.* (2011), *op. cit.*

14. Un seul indicateur ayant été retenu pour la dimension 6 relative à la représentation collective, il n'était pas nécessaire de construire un indicateur synthétique. Pour la même raison, afin de ne pas donner trop de poids à ce simple indicateur, on a préféré ne pas l'intégrer dans l'indicateur synthétique de qualité non pécuniaire.

**Tableau 1 – Les 24 indicateurs retenus pour définir la qualité de l'emploi**

<b>DIMENSION 1</b>	Insatisfaction salariale	Part des salariés qui déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent
	Salaire horaire brut	Salaires horaires bruts moyens pondérés par l'équivalent temps plein, en euros
	Revenu salarial annuel net	Revenu salarial annuel net moyen, en euros
<b>DIMENSION 2</b>	Sentiment d'insécurité de l'emploi	Proportion de salariés qui craignent pour leur emploi pour l'année qui vient
	Transition de contrat temporaire vers CDI	Part des salariés en contrats temporaires passant en CDI sur un trimestre
	Part de CDD	Part des salariés en CDD
	Part de l'intérim	Part des salariés en intérim
<b>DIMENSION 3</b>	Accidents déclarés	Proportion de salariés qui ont eu un ou plusieurs accidents du travail au cours des douze derniers mois
	Contraintes physiques	Proportion de salariés qui sont exposés à au moins trois contraintes physiques parmi une sélection
	Travail sous pression	Proportion de salariés qui déclarent travailler sous pression
	Émotion	Proportion de salariés qui sont bouleversés, secoués, émus dans leur travail
	Sentiment d'utilité sociale	Proportion de salariés qui ont l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres
<b>DIMENSION 4</b>	Temps partiel	Part de salariés à temps partiel
	Durée longue (plus de 44 heures)	Part des durées habituelles hebdomadaires longues, supérieures à 44 heures (en % des salariés à temps plein)
	Morcellement de la journée	Proportion de salariés dont la journée de travail est habituellement morcelée en deux périodes séparées par 3 heures ou plus
	Travail de nuit	Proportion de salariés travaillant au moins 50 nuits par an sur leur lieu de travail
	Travail le dimanche	Proportion de salariés travaillant plus de 10 dimanches par an sur leur lieu de travail
	Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	Proportion de salariés dont les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail
	Imprévisibilité des horaires	Proportion de salariés qui ne connaissent pas les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir
<b>DIMENSION 5</b>	Probabilité de promotion	Part des salariés ayant connu au cours des 5 dernières années une mobilité et l'indiquant comme promotion
	Transition vers l'inactivité	Part des salariés se déclarant inactifs 15 mois après leur première interrogation
	Transition vers le chômage	Part des salariés se déclarant au chômage 15 mois après leur première interrogation
	Accès à la formation lors du dernier trimestre	Taux d'accès à une formation non formelle au cours du dernier trimestre
<b>DIMENSION 6</b>	Instance représentative du personnel	Proportion des salariés dont l'établissement est couvert par des instances représentatives du personnel
<b>INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES</b>	Indice de satisfaction	Estimation (de 0 à 10) du niveau d'accord avec l'affirmation suivante : « Pour l'essentiel, je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle ? »
	En capacité jusqu'à la retraite	Proportion de salariés qui se sentent capables de faire le même travail jusqu'à leur retraite

Note : ces indicateurs sont ceux utilisés dans la littérature sur la qualité de l'emploi et dans le rapport précité sur [les travailleurs de la deuxième ligne](#). Certains choix de sélection peuvent être discutés. Par exemple, il a été privilégié de retenir la part de salariés à temps partiel plutôt que la part de temps partiel subi, en raison de difficultés liées aux données et de limites inhérentes au second indicateur qui ne prend pas en compte l'ensemble des contraintes conduisant au travail à temps partiel. Pour les salaires, il est important de prendre en compte le revenu salarial annuel net plutôt que le seul salaire mensuel en équivalent temps plein, afin de mieux caractériser la situation des travailleurs à bas salaires.

Source : France Stratégie, adapté de Amossé T., Beatriz M., Erhel C., Koubi M. et Mauroux A. (2021), « [Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19](#) », *op. cit.*

## LES SIX GROUPES DE MÉTIERS

Pour regrouper les métiers selon leurs résultats au regard d'un ensemble d'indicateurs de qualité de l'emploi, on réalise une typologie selon la méthode dite de « classification ascendante hiérarchique ». Pour rendre compte de la multiplicité des situations, on a sélectionné 24 indicateurs<sup>15</sup> portant sur les six dimensions définies en introduction (voir Tableau 1). On obtient ainsi six groupes de métiers, réunis par leurs ressemblances en matière de caractéris-

tiques de qualité de l'emploi. Chaque groupe représente des effectifs de salariés importants qui, bien que de taille différente (entre 2,3 et 7,5 millions de salariés) et de composition inégale (entre 6 et 27 familles professionnelles), permettent de dégager une typologie robuste de la qualité de l'emploi. Cette typologie met en lumière pour chaque groupe une combinaison de traits distinctifs relevant des différentes dimensions de qualité de l'emploi. Mais si certaines configurations présentent des conditions globalement plus favorables que les autres (voir la planche de graphiques 1), toutes

15. Parmi les 38 indicateurs produits dans le cadre de ce travail. Les données correspondant à l'ensemble des variables sont [disponibles sur le site de France Stratégie](#).

## Graphique 1 – Sélection d'indicateurs pour les six groupes de métiers

### 1a – Revenu salarial annuel net



Lecture : le revenu annuel net est de 19 618 € pour l'ensemble des salariés.

Champ : secteur public et privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : DADS (2018)

### 1b – Salaire horaire brut moyen pondéré par l'équivalent temps plein

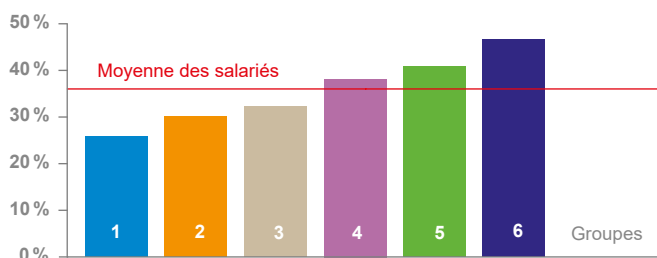


Lecture : le salaire horaire brut est de 20 € en moyenne pour l'ensemble des salariés.

Champ : secteur public et privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : DADS (2018)

### 1c – Part des salariés qui déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent

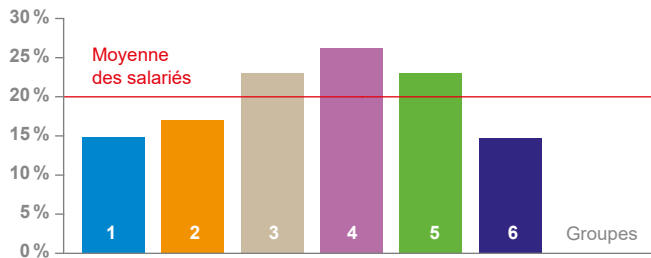


Lecture : en moyenne, 36 % de l'ensemble des salariés déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent.

Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.

Source : enquête Conditions de travail 2019

### 2a – Proportion de salariés qui craignent pour leur emploi dans l'année qui vient

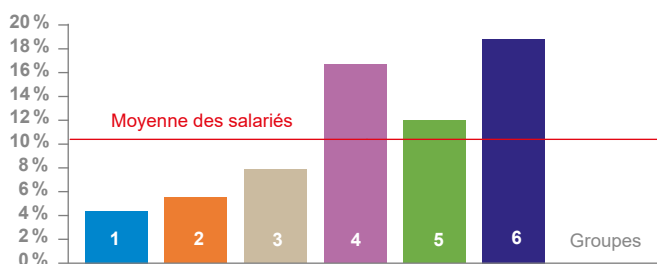


Lecture : en moyenne, 20 % de l'ensemble des salariés craignent pour leur emploi dans l'année qui vient.

Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.

Source : enquête Conditions de travail 2019

### 2b – Part des salariés en CDD

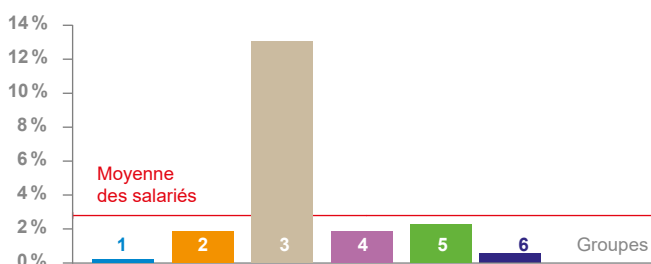


Lecture : en moyenne, 10 % des salariés sont en CDD.

Champ : salariés du secteur public et privé.

Source : enquête Emploi 2019

### 2c – Part des salariés en intérim

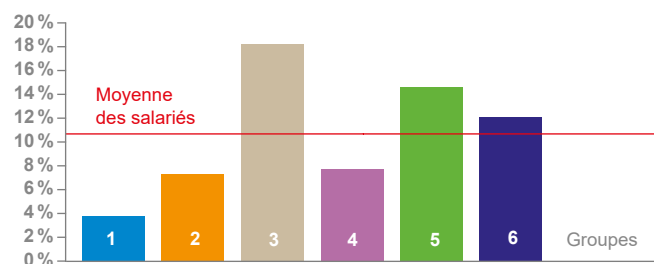


Lecture : en moyenne, 3 % des salariés sont en intérim.

Champ : salariés du secteur public et privé.

Source : enquête Emploi 2019

### 3a – Part des salariés qui ont connu un ou plusieurs accidents du travail au cours des douze derniers mois

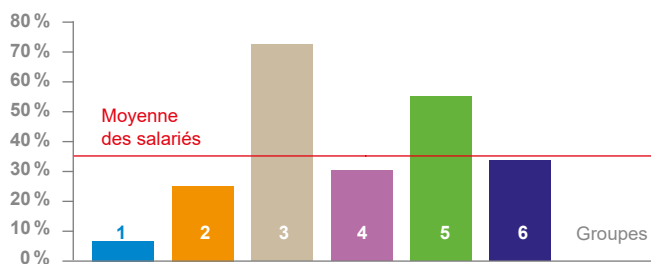


Lecture : en moyenne 11 % des salariés, dans les douze derniers mois, au cours de leur travail, ont eu un ou plusieurs accidents.

Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.

Source : enquête Conditions de travail 2019

### 3b – Part des salariés qui sont exposés à au moins trois contraintes physiques

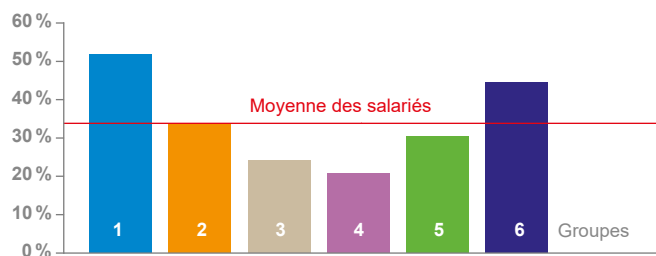


Lecture : en moyenne 35 % des salariés sont exposés à au moins trois contraintes physiques.

Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.

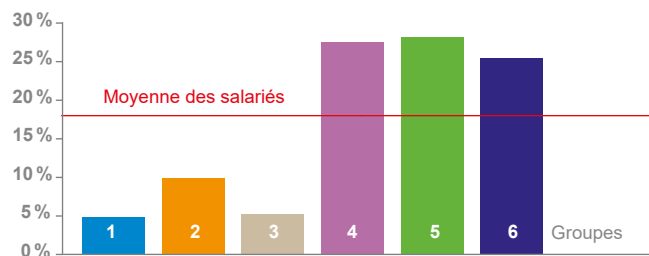
Source : enquête Conditions de travail 2019

### 3c – Part des salariés qui déclarent travailler sous pression



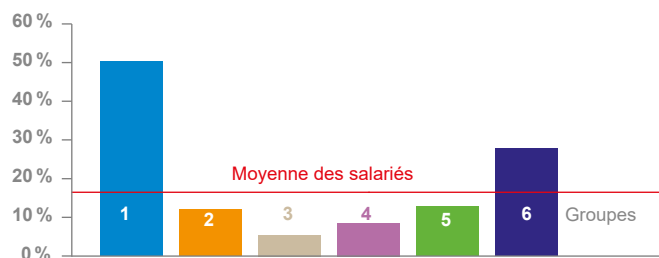
Lecture : en moyenne 34 % des salariés déclarent travailler sous pression.  
Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.  
Source : enquête Conditions de travail 2019

### 4a – Part de salariés à temps partiel (en %)



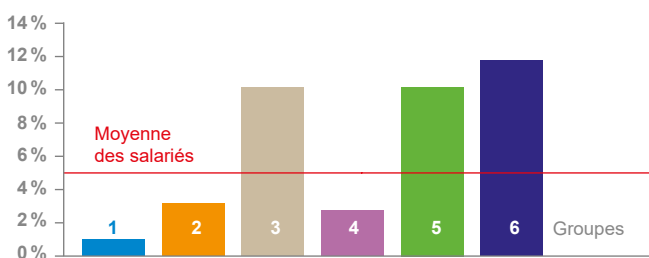
Lecture : en moyenne 18 % des salariés sont à temps partiel.  
Champ : salariés du secteur public et privé hors apprentis et stagiaires, France hors Mayotte.  
Source : enquête Conditions de travail 2019

### 4b – Part des durées habituelles hebdomadaires longues, supérieures à 44 heures (en % des salariés à temps plein)



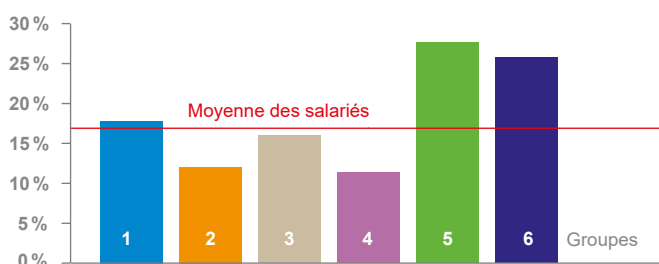
Lecture : en moyenne 17 % des salariés ont des durées habituelles hebdomadaires longues, soit supérieures à 44 heures (en % des salariés à temps plein).  
Champ : salariés du secteur public et privé hors apprentis et stagiaires, France hors Mayotte.  
Source : enquête Emploi 2017-2019

### 4c – Proportion de salariés travaillant au moins 50 nuits par an sur leur lieu de travail



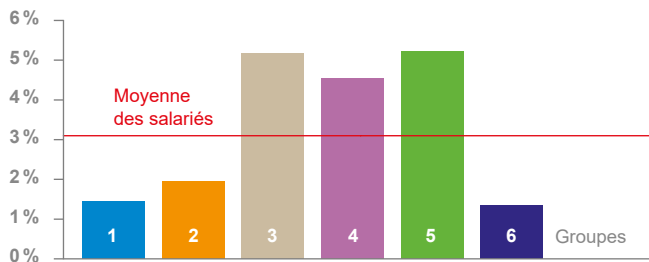
Lecture : en moyenne 5 % des salariés travaillent au moins 50 nuits par an sur leur lieu de travail.  
Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.  
Source : enquête Conditions de travail 2019

### 4d – Proportion de salariés dont les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux



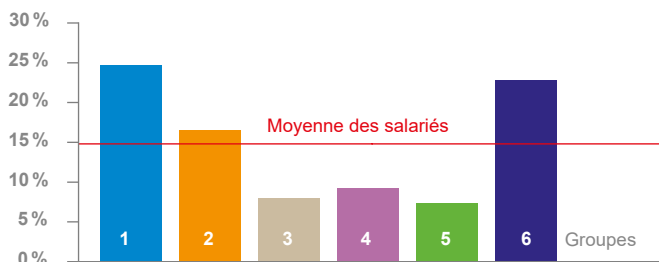
Lecture : en moyenne 17 % des salariés ont des horaires de travail qui ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail.  
Champ : salariés du secteur public et privé, France entière.  
Source : enquête Conditions de travail 2019

### 5a – Part des salariés en 2017-2018 qui se déclarent au chômage 15 mois plus tard



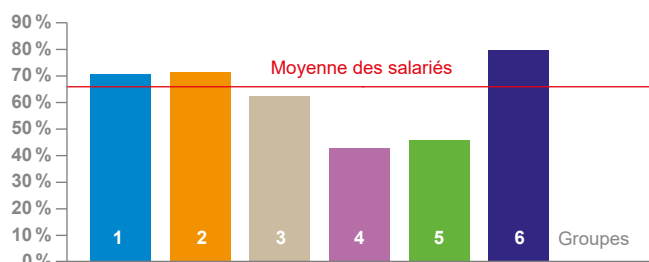
Lecture : en moyenne 3 % des salariés en 2017-2018 se déclarent au chômage 15 mois plus tard (en 2018-2019).  
Champ : salariés du secteur public et privé (T1 2017-T3 2018), réinterrogés 15 mois plus tard (T2 2018-T4 2019).  
Source : enquête Emploi 2017-2019

### 5b – Taux d'accès à une formation non formelle au cours du dernier trimestre



Lecture : en moyenne 19 % des salariés ont suivi une formation non formelle au cours du dernier trimestre.  
Champ : salariés du secteur public et privé.  
Source : enquête Emploi 2017-2019

### 6 – Part des salariés dont l'établissement est couvert par des instances représentatives du personnel



Lecture : en moyenne 60 % des salariés travaillent dans un établissement couvert par des instances représentatives du personnel.  
Champ : salariés du secteur public et privé, ayant au moins un CHTS.  
Source : enquête Conditions de travail 2019





laissent apparaître des marges d'amélioration dans un ou plusieurs domaines. Autrement dit, le classement par groupes ne vaut pas hiérarchisation en matière de qualité de l'emploi.

### **Groupe 1 : des métiers bien rémunérés, aux perspectives de carrière favorables, mais à forte intensité de travail**

Le premier groupe de métiers se détache largement des autres sur la dimension des salaires. Il présente un revenu salarial annuel net moyen plus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble des salariés et un faible niveau d'insatisfaction salariale<sup>16</sup>. Ces performances vont de pair avec des perspectives de carrière particulièrement favorables. Ainsi le groupe est celui qui présente les plus faibles risques de basculer dans le chômage et, pour les travailleurs ayant connu une mobilité professionnelle au cours des cinq années avant l'enquête, les plus grandes chances de promotion<sup>17</sup>. Cet ensemble de professions se caractérise aussi par des conditions d'emploi particulièrement favorables, dont témoignent la faible part de salariés en contrat temporaire et en intérim, mais plus encore le très faible niveau d'insécurité de l'emploi déclaré. Enfin, la part des salariés couverts par des instances représentatives du personnel (IRP) est supérieure à la moyenne.

Ailleurs, le groupe présente des caractéristiques moins favorables, en particulier sur la dimension des conditions de travail, à séparer cependant en deux versants. D'un côté, les niveaux d'accidents du travail déclarés et l'exposition à des contraintes physiques sont extrêmement faibles<sup>18</sup>, respectivement 3 et 5 fois moins élevés que pour l'ensemble des travailleurs. Mais du côté de l'exposition aux risques psychosociaux, le groupe se distingue par la plus grande part de travailleurs déclarant travailler « sous pression » et par un taux de travailleurs faisant état de tensions avec le public<sup>19</sup> bien supérieur à la moyenne.

Ce constat converge avec celui de métiers confrontés à une intensité du travail très forte, qui se traduit par des conditions défavorables sur la dimension du temps de travail. Très peu concernés par les horaires atypiques – journées de travail morcelées, travail de nuit ou le dimanche –, les métiers de ce groupe sont en revanche très exposés aux difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, et à l'imprévisibilité des horaires de travail. Mais c'est surtout sur les durées longues de travail<sup>20</sup> que ce groupe présente des conditions défavorables, puisque plus de 50 % des salariés se déclarent concernés, contre 16 % pour l'ensemble.

### **Groupe 2 : des métiers de bonne qualité, protégés des risques et des contraintes**

Le deuxième groupe de métiers présente également une situation très favorable par rapport à l'ensemble des salariés pour toutes les dimensions, même si les rémunérations apparaissent plus faibles et les perspectives de carrière légèrement moins favorables que dans le premier groupe.

Ainsi, le revenu salarial annuel des métiers de ce groupe se situe au-dessus de la moyenne des salariés, mais il est deux fois moins élevé que celui du premier groupe, avec une insatisfaction salariale légèrement plus élevée. Comme dans le groupe 1, la part de travailleurs en CDD ou en intérim est faible, avec la plus forte probabilité de transition d'un emploi en CDD ou intérim vers un CDI. Toutefois, dans une perspective de carrière, l'accès à la formation et les probabilités de promotion sont plus faibles que dans le premier groupe, même si elles sont au-dessus de la moyenne des salariés.

En matière de conditions de travail, si ces métiers sont très peu exposés aux accidents et aux contraintes physiques, leur niveau d'exposition à des risques psychosociaux est un peu plus élevé. La part de salariés déclarant connaître des tensions ou travailler sous pression apparaît non négligeable, bien que dans la moyenne des salariés, et en deçà du premier groupe.

C'est sur la dimension du temps de travail et de la conciliation que ce groupe se singularise. En effet, il est le moins exposé de tous aux contraintes horaires : les travailleurs sont très peu concernés par les horaires atypiques et se déclarent aussi relativement épargnés par les difficultés de conciliation, les durées longues de travail ou l'imprévisibilité des horaires.

### **Groupe 3 : des métiers à fortes contraintes physiques**

En matière de salaires, trois groupes (3, 4 et 5) présentent une situation nettement défavorable par rapport à la moyenne. Pour le groupe 3, le niveau de salaire horaire brut moyen apparaît très bas, inférieur de plus d'un quart à celui de l'ensemble des salariés. Néanmoins, en raison d'une proportion beaucoup plus faible de CDD et de temps partiel, ce groupe affiche un revenu salarial annuel net moyen sensiblement supérieur à celui des deux autres groupes de métiers à bas salaires. Le niveau d'insatisfaction salariale est inférieur non seulement à celui des groupes 4 et 5, mais aussi à celui de l'ensemble des travailleurs.

16. Part des travailleurs qui déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent.

17. Part des travailleurs qui ont connu une mobilité et ont indiqué que c'était une promotion, à un horizon de cinq ans (entre 2009-2010 et 2014-2015).

18. Selon la Dares, les contraintes physiques comprennent « les expositions à des nuisances sonores et thermiques, aux radiations, aux contraintes visuelles, posturales et articulaires, au travail en air et espace contrôlés, à la manutention manuelle de charges, aux machines et outils vibrants ou à la conduite ».

19. Parmi les travailleurs déclarant travailler en contact avec le public.

20. Plus de 44 heures hebdomadaires déclarées.

Sur le plan des conditions d'emploi, ces métiers se distinguent par une proportion de salariés en intérim très élevée, plus de quatre fois supérieure à celle de l'ensemble des salariés. On peut relier ce constat à une très forte exposition au risque de chômage et à un accès très faible à la formation professionnelle.

Mais c'est surtout le niveau très important d'accidents déclarés et la très forte exposition aux contraintes physiques – près de deux fois supérieurs aux scores de l'ensemble des salariés – qui distinguent ces métiers. En revanche, ils demeurent assez protégés des risques psychosociaux, ce dont témoignent les très faibles parts de travailleurs déclarant travailler sous pression ou faire face à des exigences émotionnelles dans leur emploi. Toutefois, cette absence de pression se conjugue avec le plus faible niveau de sentiment d'utilité sociale au travail des six groupes.

Les métiers de ce groupe sont dans l'ensemble protégés des contraintes horaires, peu de salariés déclarant être soumis à des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou à de longues durées de travail. En revanche, s'ils pratiquent moins le travail dominical (10 % contre 15 % pour l'ensemble des salariés) et demeurent épargnés par les journées morcelées (moins de 1 %), un point d'alerte concerne le travail de nuit, auquel ils sont deux fois plus sujets que l'ensemble des salariés (10 % contre 5 %).

#### **Groupe 4 : des métiers à bas salaires relativement protégés des contraintes physiques et horaires**

Le groupe 4 présente aussi de faibles niveaux de rémunérations. Malgré un salaire horaire brut quasi similaire au groupe précédent, ces professions affichent un revenu net annuel nettement plus bas, inférieur de près d'un tiers à celui de l'ensemble des salariés. Ce résultat s'explique en partie par des proportions de travailleurs en temps partiel et en CDD largement supérieures à celles constatées pour l'ensemble des salariés (28 % contre 18 % et 17 % contre 10 %). Ces chiffres vont de pair avec des perspectives de carrière relativement défavorables, ainsi que des niveaux de transition vers le chômage et l'inactivité près de 50 % plus élevés que la moyenne (respectivement 5 % et 10 %). Sans surprise, c'est donc le groupe où la part des salariés déclarant un sentiment d'insécurité de l'emploi est la plus élevée.

En revanche, ces professions présentent des conditions de travail plutôt favorables. Relativement épargnées en matière d'accidents du travail déclarés et d'exposition à des risques physiques, elles se caractérisent aussi par une très faible exposition aux risques psychosociaux (avec

seulement 20 % de travailleurs déclarant travailler sous pression) et par un rapport au travail plutôt favorable (avec 70 % de travailleurs déclarant un sentiment d'utilité au travail et seulement 6 % signalant des conflits d'ordre éthique). Sur ces deux dimensions, les résultats sont les plus favorables des six groupes.

Les travailleurs de ces professions apparaissent relativement peu concernés par les horaires atypiques. Les parts de ceux déclarant travailler de nuit ou le dimanche sont plus faibles que pour l'ensemble des travailleurs. Ils sont également moins nombreux à se plaindre que leurs horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux ou familiaux et demeurent peu concernés par les durées de travail longues. Dans l'ensemble, leurs niveaux de contraintes horaires sont relativement plus favorables que pour la moyenne des salariés.

Enfin, ce groupe est celui qui présente le plus faible taux de salariés travaillant dans un établissement couvert par des institutions représentatives du personnel, ainsi que le plus faible taux de syndicalisation.

#### **Groupe 5 : des métiers à très bas salaires et trajectoires défavorables, avec de fortes contraintes horaires**

Pour les métiers du groupe 5, les conditions salariales apparaissent encore moins favorables en comparaison des deux groupes précédents. Le salaire horaire brut est le plus faible des six groupes. Combiné à des proportions de salariés en CDD et en temps partiel importantes, cela se traduit par un revenu salarial annuel net de 11 233 euros, soit près de 9 000 euros de moins que la moyenne des salariés. Cette situation s'accompagne d'une part élevée de travailleurs déclarant être mal payés compte tenu du travail effectué.

Il est tentant d'expliquer cette insatisfaction salariale par le fait que le très faible niveau de rémunération s'accompagne de grandes contraintes horaires. Ce groupe se caractérise en effet par des conditions particulièrement défavorables sur la dimension du temps de travail et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les niveaux d'horaires atypiques sont extrêmement élevés : on compte deux à trois fois plus de travailleurs déclarant avoir des journées de travail morcelées (18 %), travailler au moins dix dimanches (41 %) ou cinquante nuits par an (10 %) que dans l'ensemble des métiers. Les parts de travailleurs dont les horaires de travail ne sont pas stables (38 %) ou ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux (28 %) sont aussi largement supérieures aux proportions constatées pour l'ensemble des salariés.





Le groupe 5 présente également les indicateurs les moins favorables en ce qui concerne les perspectives de carrière, avec notamment les plus faibles chances de promotion ou d'amélioration des revenus pour les travailleurs ayant connu une mobilité professionnelle, ainsi que des risques très élevés de transition vers le chômage et l'inactivité. Ce groupe de professions est également celui qui a le moins souvent accès à la formation professionnelle, avec un taux inférieur de moitié à celui de l'ensemble des salariés (7 % contre près de 15 %).

Tout juste les métiers de ce groupe apparaissent-ils relativement protégés sur le plan des risques psychosociaux : les proportions de salariés déclarant travailler sous pression ou « bouleversés, secoués ou émus » par leur travail sont à peu près similaires à celles mesurées pour l'ensemble des salariés. Il en va de même des conditions d'emploi, puisque les parts de salariés en CDD et en intérim se situent aux alentours de la moyenne. Le sentiment d'insécurité de l'emploi y est pourtant assez présent, puisque partagé par 24 % des travailleurs des métiers du groupe, contre 20 % pour l'ensemble des salariés.

S'il ne faut pas chercher à classer de façon hiérarchique la qualité de l'emploi des six groupes, il convient de noter que les métiers de ce groupe 5 présentent une configuration particulièrement défavorable.

### **Groupe 6 : des métiers très exposés aux contraintes horaires, mais avec des perspectives de carrière favorables**

Ce dernier groupe, le plus petit en nombre de salariés, se distingue par des résultats défavorables sur la dimension du temps de travail et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Présentant des niveaux d'horaires atypiques très élevés et à peu près similaires au groupe précédent, il enregistre en outre une proportion élevée de travailleurs déclarant des durées longues de travail (28 % contre 13 % pour le groupe 5 et 16 % pour l'ensemble des salariés). Ces métiers du groupe 6 peuvent ainsi être considérés comme les plus exposés aux contraintes en matière de temps de travail.

Cependant, le groupe présente des niveaux de rémunérations et des perspectives de carrière bien plus favorables que le précédent. Le revenu salarial annuel net y est même très légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés. Malgré cela, le groupe inclut la plus grande proportion de salariés déclarant être mal payés compte tenu du travail réalisé, probablement à cause des contraintes horaires fortes qui pèsent sur eux. En matière de perspectives professionnelles et d'accès à la formation, le groupe enre-

gistre des conditions relativement favorables, avec de faibles taux de transition vers le chômage et de bonnes perspectives de promotion parmi les salariés connaissant une mobilité. La configuration de qualité de l'emploi globale de ce groupe diffère donc beaucoup de celle du précédent, malgré le fort niveau de contraintes horaires qu'ils partagent.

Sur le plan des autres dimensions, les métiers de ce groupe 6 se trouvent dans la moyenne, à l'exception de l'exposition aux risques psychosociaux, qui se situe à un niveau élevé. Ainsi 44 % des travailleurs déclarent travailler sous pression et un tiers être parfois « bouleversés, secoués ou émus » par leur activité.

## **COMPOSITION ET HÉTÉROGÉNÉITÉ DES GROUPES DE MÉTIERS**

La typologie détaillée ci-dessus a mis en évidence la diversité des configurations en matière de qualité de l'emploi : il ne s'agit pas tant de dégager un niveau de qualité globale que d'identifier les spécificités selon les dimensions. Dans cette deuxième étape, on cherche à décrire les métiers correspondant à ces six groupes, avec leurs points communs et leurs différences. L'analyse s'appuie sur des scores compris entre 0 et 1<sup>21</sup> attribués aux métiers pour chacune des dimensions analysées (voir encadré méthodologique). Le Tableau 2 page suivante présente les scores obtenus par les métiers dont les effectifs sont supérieurs à 100 000 dans l'enquête Emploi. Les métiers dont les effectifs sont inférieurs à ce seuil sont néanmoins commentés lorsqu'ils présentent des particularités (*ils figurent en italique dans le corps du texte*).

### **Groupe 1 : des métiers de cadres**

Le premier groupe inclut l'ensemble des métiers de cadres, à l'exception des cadres de l'agriculture et des patrons et cadres (salariés) d'hôtels, cafés et restaurants (HCR). Les hommes sont surreprésentés dans ce groupe (60 %), le métier le plus masculin étant les cadres du bâtiment et des travaux publics (79 %). Ces métiers présentent des scores de qualité de l'emploi très élevés pour l'ensemble des dimensions, en particulier pour les salaires et les trajectoires professionnelles, même si leur situation apparaît moins favorable pour les contraintes horaires et les difficultés de conciliation, avec une fréquence importante des durées de travail supérieures à 44 heures hebdomadaires et des horaires souvent imprévisibles. Toutefois, certains métiers apparaissent davantage touchés par ces difficultés, comme les cadres des transports, de la logistique et les navigants de l'aviation, les cadres commerciaux et

21. 0 correspondant aux métiers aux conditions les plus défavorables sur un indicateur et 1 les plus favorables.

**Tableau 2 – Scores obtenus sur les six dimensions par les principaux métiers**

**GROUPES DE MÉTIERS**

	DIMENSION 1 Salaires	DIMENSION 2 Conditions d'emploi	DIMENSION 3 Conditions de travail	DIMENSION 4 Temps de travail	DIMENSION 5 Trajectoires et carrières	DIMENSION 6 Représentation	Effectifs FAP
<b>1</b>	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	■	■	■	■	■	623 760
	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	■	■	■	■	■	582 468
	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	■	■	■	■	■	476 427
	Personnels d'études et de recherche	■	■	■	■	■	340 952
	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	■	■	■	■	■	315 841
	Cadres de la banque et des assurances	■	■	■	■	■	271 937
Cadres du bâtiment et des travaux publics	■	■	■	■	■	156 539	
<b>2</b>	Enseignants	■	■	■	■	■	1 089 070
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	■	■	■	■	■	678 398
	Attachés commerciaux et représentants	■	■	■	■	■	502 540
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	■	■	■	■	■	468 590
	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	■	■	■	■	■	460 278
	Ingénieurs de l'informatique	■	■	■	■	■	436 915
	Professions intermédiaires admi. de la fonction publique (cat. B et assimilés)	■	■	■	■	■	411 317
	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	■	■	■	■	■	308 145
	Employés de la comptabilité	■	■	■	■	■	289 240
	Professions paramédicales	■	■	■	■	■	280 324
	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	■	■	■	■	■	275 137
	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	■	■	■	■	■	255 612
	Employés de la banque et des assurances	■	■	■	■	■	236 630
	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	■	■	■	■	■	223 223
	Ouvriers qualifiés de la maintenance	■	■	■	■	■	198 437
	Techniciens de la banque et des assurances	■	■	■	■	■	182 008
	Professionnels de la communication et de l'information	■	■	■	■	■	179 884
	Techniciens de l'informatique	■	■	■	■	■	178 893
	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	■	■	■	■	■	175 725
Secrétaires de direction	■	■	■	■	■	140 005	
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	■	■	■	■	■	125 295	
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	■	■	■	■	■	124 524	
Agents d'exploitation des transports	■	■	■	■	■	106 167	
<b>3</b>	Ouvriers qualifiés de la manutention	■	■	■	■	■	503 884
	Ouvriers non qualifiés de la manutention	■	■	■	■	■	379 834
	Ouvriers qualifiés des industries de process	■	■	■	■	■	306 533
	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	■	■	■	■	■	280 007
	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	■	■	■	■	■	250 623
	Ouvriers non qualifiés des industries de process	■	■	■	■	■	192 554
	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics	■	■	■	■	■	186 343
	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	■	■	■	■	■	163 134
	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	■	■	■	■	■	126 377
	Ouvriers qualifiés de la mécanique	■	■	■	■	■	122 164
	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	■	■	■	■	■	121 905
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	■	■	■	■	■	104 344
	<b>4</b>	Agents d'entretien	■	■	■	■	■
Vendeurs		■	■	■	■	■	876 828
Assistants maternels		■	■	■	■	■	428 033
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants		■	■	■	■	■	395 080
Secrétaires		■	■	■	■	■	390 539
Employés administratifs d'entreprise		■	■	■	■	■	356 138
Professionnels des arts et des spectacles		■	■	■	■	■	277 887
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs		■	■	■	■	■	250 178
Employés de maison		■	■	■	■	■	174 611
Formateurs		■	■	■	■	■	119 673
Coiffeurs, esthéticiens	■	■	■	■	■	116 888	
<b>5</b>	Conducteurs de véhicules	■	■	■	■	■	768 616
	Aides à domicile et aides ménagères	■	■	■	■	■	578 522
	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	■	■	■	■	■	422 106
	Cuisiniers	■	■	■	■	■	378 860
	Caissiers, employés de libre service	■	■	■	■	■	313 319
	Agents de gardiennage et de sécurité	■	■	■	■	■	223 104
	Bouchers, charcutiers, boulangers	■	■	■	■	■	188 259
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	■	■	■	■	■	134 086	
<b>6</b>	Aides-soignants	■	■	■	■	■	737 217
	Infirmiers, sages-femmes	■	■	■	■	■	547 528
	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	■	■	■	■	■	366 192
	Armée, police, pompiers	■	■	■	■	■	361 787
	Médecins et assimilés	■	■	■	■	■	212 126
						23 803 912	

Lecture : les couleurs correspondent aux indicateurs synthétiques sur une échelle de couleur reposant sur une gradation de rouge foncé à vert foncé. Celle-ci prend en compte la distribution et la variation des valeurs enregistrées pour l'ensemble des métiers.

Source : France Stratégie



technico-commerciaux, les *dirigeants salariés d'entreprises* et les *professionnels du droit*. D'autres demeurent relativement protégés par rapport à la moyenne des salariés : ce sont notamment les cadres de la fonction publique, les personnels d'étude et de recherche, les cadres de la banque et des assurances ou de l'industrie.

Les cadres de catégorie A de la fonction publique se distinguent par des trajectoires professionnelles particulièrement favorables et par une forte représentation des salariés par des instances représentatives du personnel, avec les scores les plus élevés du groupe sur ces deux dimensions.

Si la majorité des personnels d'étude et de recherche travaillent dans le privé, 18 % exercent dans le public. On relève des écarts de salaires importants en faveur du secteur privé (plus de 10 000 euros de différence de revenu annuel net), qui présente également une part beaucoup plus importante de CDI. En revanche, l'intensité du travail apparaît plus faible dans le public, où les travailleurs déclarent une pression plus limitée et des durées longues de travail moins fréquentes.

## **Groupe 2 : des métiers qualifiés et moyennement qualifiés appartenant à divers secteurs, malgré une concentration dans les services**

Le groupe 2 présente une forte hétérogénéité, aussi bien en matière de secteurs que de niveaux de qualification. Il inclut en effet 27 professions – beaucoup plus que les autres groupes –, avec quelques métiers très qualifiés (enseignants, ingénieurs de l'informatique) et de nombreux métiers moyennement qualifiés, en majorité dans les services (employés administratifs de catégorie B et C, techniciens des services administratifs, comptables et financiers, employés de la banque et des assurances, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, attachés commerciaux et représentants, secrétaires de direction, professions paramédicales, etc.). L'ensemble des secteurs y sont représentés : industrie (ouvriers qualifiés de la maintenance, de la réparation automobile, techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, de process), transport (agents administratifs et commerciaux, *agents d'exploitation*), bâtiment (techniciens et agents de maîtrise du BTP, *conducteurs d'engins*) ou agriculture (*techniciens et cadres de l'agriculture*). La plupart de ces métiers se situent légèrement au-dessus de la médiane des métiers pour toutes les dimensions de la qualité de l'emploi<sup>22</sup>. Le groupe 2 inclut 50 % de femmes.

Dans l'ensemble, ces métiers connaissent de bonnes conditions de travail et d'horaires, et présentent une situation favorable pour les conditions d'emploi, les trajectoires professionnelles et la représentation collective. Mais si l'ensemble

du groupe se situe au-dessus de la moyenne des salariés, la dimension salariale offre une plus forte hétérogénéité. Les scores de salaires sont en effet plus faibles pour les catégories C de la fonction publique, dans une moindre mesure pour les employés de la comptabilité, de la banque et des assurances, alors qu'ils sont nettement plus élevés pour les ingénieurs de l'informatique, les cadres de l'agriculture, les attachés commerciaux et représentants, les techniciens et agents de maintenance des industries de process, ou encore les professionnels de la communication et de l'information, qui se situent parmi les 25 % des métiers les plus favorisés. Les enseignants se situent dans la moyenne pour le score de salaires, qui prend en compte une insatisfaction salariale forte, proche de celle qu'expriment les catégories C de la fonction publique, alors même que leurs niveaux de salaires se situent au-dessus de la moyenne.

On relève également des points de vulnérabilité pour certains métiers sur des dimensions non salariales. Les conditions de travail sont plus difficiles pour les techniciens et agents de maîtrise du BTP ou les ouvriers qualifiés de la réparation automobile, tandis que les contraintes horaires et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont plus fortes pour les employés des transports et du tourisme, ou encore les professionnels de la communication et de l'information. Outre des durées longues plus fréquentes que la moyenne, les enseignants apparaissent confrontés à des risques psychosociaux, déclarant une pression ou des émotions liées au travail supérieures à la moyenne des salariés. En termes de représentation et de consultation des travailleurs, les ouvriers qualifiés de la réparation automobile, les attachés commerciaux et représentants ou les professions paramédicales sont moins bien couverts, avec un score inférieur à la moyenne des salariés.

Dans ce groupe, trois métiers présentent une part de salariés dans le secteur public supérieure à 15 % : les ouvriers qualifiés de la maintenance, les techniciens et agents de maîtrise du BTP et les professions paramédicales. Pour ces métiers, les salaires annuels apparaissent supérieurs dans le public, en particulier pour les professions paramédicales – avec un écart de rémunération de plus de 4 000 euros entre le public et le privé. Dans tous ces métiers, la part de CDD est plus élevée dans le secteur public, et les conditions de travail et d'horaires apparaissent légèrement plus favorables pour les métiers de la maintenance et du BTP dans le public (en dehors des accidents du travail, plus fréquents dans le public pour les ouvriers de la maintenance), mais plus difficiles pour les professions paramédicales (travail de nuit et du dimanche plus fréquent, tensions avec le public et émotions plus élevés).

22. Les références à la « médiane » renvoient dans cette partie à la médiane des métiers, qui permet de positionner un métier parmi l'ensemble des 87 considérés dans l'analyse. Pour chaque indicateur, la médiane est la valeur qui sépare en deux l'ensemble des métiers, une moitié se situant en-dessous et l'autre moitié au-dessus.

### Groupe 3 : des métiers d'ouvriers, qualifiés et non qualifiés

Le groupe 3 apparaît comme un groupe d'ouvriers, qualifiés et non qualifiés, essentiellement masculin : 82 % des salariés y sont des hommes. Il inclut en effet tous les métiers d'ouvriers à l'exception de ceux du textile et du cuir, de la maintenance et de la réparation automobile, et comprend une seule famille professionnelle non ouvrière : les *marins, pêcheurs et aquaculteurs*. Beaucoup des familles professionnelles de ce groupe comprennent des effectifs faibles (moins de 100 000) et ne figurent donc pas dans le Tableau 2 : en dehors des marins, pêcheurs et aquaculteurs, il s'agit de métiers d'ouvriers qualifiés et non qualifiés dans des domaines divers (électricité et électronique, bois et ameublement, industries graphiques, travaux publics, etc.). Si ces professions partagent dans l'ensemble les caractéristiques de leur groupe, notamment en matière d'exposition à des risques physiques, on constate une relative hétérogénéité salariale.

En effet, si l'indicateur de salaires – prenant en compte à la fois le niveau des salaires et l'insatisfaction salariale déclarée – est en général proche de la médiane des métiers, certaines professions sont nettement en-dessous. Il s'agit en général d'ouvriers non qualifiés (manutention, BTP, gros œuvre, second œuvre, industries de process), mais on relève également quelques métiers qualifiés parmi les scores de salaires inférieurs à la médiane (ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction). Figurent ici aussi les *ouvriers des industries graphiques* qui ont le score le plus faible du groupe pour la dimension salariale. Le score le plus élevé en la matière revient aux *marins, pêcheurs et aquaculteurs*, qui présentent des niveaux de salaires nettement au-dessus de la médiane des métiers et un faible niveau d'insatisfaction salariale, suivis par les *ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique* et des métiers d'ouvriers qualifiés (mécanique, enlèvement du métal, formatage de métal).

Dans l'ensemble, les indicateurs montrent un différentiel par niveau de qualification, les ouvriers non qualifiés ayant des conditions d'emploi et des trajectoires professionnelles plus défavorables que les qualifiés. Mais des particularités se font jour au-delà de ce lien global entre qualification et qualité de l'emploi. Dans le bâtiment et la manutention, les conditions de travail apparaissent plus difficiles, quel que soit le niveau de qualification. Les conditions d'emploi et les trajectoires professionnelles sont particulièrement défavorables pour les ouvriers non qualifiés de la manutention et des industries de process, dans une moindre mesure pour les ouvriers non qualifiés de la mécanique.

En matière de représentation collective et de consultation, la situation est proche de la moyenne des métiers pour

l'ensemble du groupe, mais elle apparaît défavorable pour les métiers du bâtiment, du bois et de l'ameublement, et surtout pour les *marins, pêcheurs et aquaculteurs*.

### Groupe 4 : des métiers d'employés faiblement à moyennement qualifiés

Le groupe 4 rassemble des métiers moyennement qualifiés, principalement dans le secteur des services, à l'exception des *ouvriers du textile et du cuir* et des maraîchers, jardiniers et viticulteurs. Il s'agit de métiers assez hétérogènes, dont certains se situent dans le champ des activités non marchandes, du *care* ou du social (assistants maternels, employés de maison), ou de la culture et de la formation (professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, professionnels des arts et des spectacles, formateurs), d'autres dans le commerce (*vendeurs, coiffeurs, esthéticiens*) ou la propreté (agents d'entretien). Ce groupe inclut également un ensemble de métiers d'employés de bureaux (secrétaires, employés administratifs d'entreprise, employés de l'informatique). Surreprésentées, les femmes composent 71 % des effectifs totaux du groupe.

Malgré des spécificités, les conditions de travail et les horaires se situent dans la moyenne de l'ensemble des métiers. Ce qui rassemble les métiers de ce groupe, malgré leur hétérogénéité, est d'être relativement protégés des contraintes horaires et physiques, contrairement aux groupes 3, 5 et 6. Les conditions de travail et les horaires sont un peu plus favorables pour les secrétaires, les employés administratifs d'entreprise, les *employés et opérateurs de l'informatique* et les *ouvriers qualifiés du textile et du cuir*. Ces métiers, qui se situent par ailleurs dans la moyenne pour la dimension salariale, apparaissent donc comme les plus favorisés du groupe.

En revanche, au-delà d'un niveau global de qualité de l'emploi relativement faible et de bas salaires – tous les scores de salaire sont inférieurs à la médiane des métiers, sauf pour les employés de l'informatique et les professionnels des arts et des spectacles –, de nombreux métiers connaissent des difficultés spécifiques. Les professionnels de l'action culturelle et les professionnels des arts et des spectacles présentent des conditions d'emploi défavorables, avec des parts élevées de contrats temporaires et de temps partiel, ainsi que des salaires et des trajectoires en dessous de la médiane pour les premiers, plus favorables pour les seconds. Les trajectoires professionnelles sont peu favorables pour les maraîchers, jardiniers et viticulteurs, ainsi que pour les employés de maison ou les employés de l'informatique. Plusieurs métiers se caractérisent par un score très faible concernant la représentation des salariés (employés de maison, assistants maternels, *coiffeurs esthéticiens*).



Les agents d'entretien et les employés de maison connaissent les scores salariaux les plus bas du groupe après les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, mais des conditions de travail et d'horaires différentes, plus protégées pour les employés de maison. La famille professionnelle des agents d'entretien, très nombreuse, recouvre en fait des situations d'emploi hétérogènes entre secteur privé et secteur public (52 % des agents d'entretien). En effet, dans le public, les revenus annuels sont bien plus élevés (près de 7 000 euros d'écart avec le privé), ce qui renvoie à une différence de salaire horaire mais aussi à une part de temps partiel nettement plus faible (29 % contre 50 % dans le privé). En outre, le morcellement des horaires de travail apparaît deux fois plus fréquent dans le privé, et les conditions physiques de travail y sont un peu moins bonnes. Cet exemple, s'agissant d'un métier aux effectifs nombreux, montre l'intérêt de conduire des analyses différenciant public et privé<sup>23</sup>. Avec des effectifs beaucoup plus faibles, les maraîchers, jardiniers et viticulteurs connaissent également des salaires horaires et annuels plus élevés dans le secteur public (qui emploie 20 % des salariés de ce métier). La situation est inversée pour les professionnels de l'action culturelle et sportive, majoritairement employés dans le secteur public (63 %), mais moins bien rémunérés que dans le privé (avec un écart de salaire annuel de près de 3 000 euros). La part de CDD est également nettement plus élevée dans le secteur public.

### **Groupe 5 : des métiers peu qualifiés, principalement dans les services**

Le groupe 5 comprend des métiers peu qualifiés dans l'aide à domicile et l'aide-ménagère, l'hôtellerie-restauration (employés et agents de maîtrise, cuisiniers), la vente (caissiers, employés de libre-service, bouchers, charcutiers, boulangers) et la sécurité. Il inclut également les conducteurs de véhicules et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons. On y retrouve ainsi certains des métiers emblématiques de la « deuxième ligne » face à la crise sanitaire, qui ont poursuivi le travail sur site, même pendant les périodes de confinement.

Du point de vue du genre, la situation est contrastée, entre des métiers essentiellement féminins (95 % pour l'aide à domicile, 74 % pour les caissières) et des métiers très masculins comme la sécurité (78 % d'hommes), les bouchers, charcutiers et boulangers (80 %), les conducteurs de véhicules (90 %). Au total, le groupe comprend 45 % de femmes.

Les fortes contraintes horaires et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale constituent la caractéristique commune à tous ces métiers : l'ensemble

des professions affichent ici un score les situant parmi les 25 % les plus défavorisées. Les scores de salaires apparaissent également faibles, voire très faibles, notamment pour les aides à domicile et les aides ménagères, qui font partie des trois métiers les moins favorisés parmi l'ensemble des familles professionnelles<sup>24</sup>. La situation des conducteurs de véhicules et des bouchers, charcutiers, boulangers apparaît spécifique, avec des salaires plus élevés – mais en dessous de la moyenne – et des conditions d'emploi plus favorables, même si les contraintes horaires sont très fortes. Pour les cuisiniers, on relève des conditions salariales plus favorables dans le public (18 % des effectifs), alors que les conditions de travail apparaissent plus difficiles dans le privé (morcellement des horaires, pression, travail le dimanche et accidents plus importants).

### **Groupe 6 : des métiers du care et de la sécurité**

Le groupe 6 comprend un nombre limité de métiers, principalement des métiers du *care* (aides-soignants, infirmiers sages-femmes et médecins), les professionnels de l'action sociale et de l'orientation, et les professionnels de l'armée, de la police et des pompiers. Hormis les professionnels de l'action sociale et de l'orientation, dont certains ont pu travailler à distance pendant la pandémie de Covid, il s'agit de métiers dits de « première ligne ». Ce groupe comprend 71 % de femmes (91 % pour les aides-soignantes, 86 % pour les infirmières, 60 % des médecins contre seulement 15 % pour armée-police pompiers). Ces métiers ont pour points communs d'être exposés à des conditions de travail relativement difficiles, notamment en termes de risques psychosociaux, et à de très fortes contraintes horaires, sauf pour les professionnels de l'action sociale et de l'orientation, aux horaires plus standards. Mais ces métiers connaissent aussi des perspectives de carrière et des trajectoires favorables (sauf pour les aides-soignants) et de bons niveaux de représentation collective (sauf pour les médecins). Les situations salariales sont très hétérogènes, les médecins et les professionnels de l'armée de la police et des pompiers appartenant aux 25 % des métiers les mieux rémunérés, tandis que les aides-soignants, les infirmiers ou les professionnels de l'action sociale se situent nettement en-dessous de la médiane. Les conditions d'emploi sont également fortement contrastées, avec un score élevé pour l'armée, la police et les pompiers, mais faible pour les aides-soignants.

Une majorité de ces métiers sont présents à la fois dans le secteur privé et le secteur public, avec une part plus importante pour le second : médecins, infirmiers et sages-femmes, aides-soignants et professionnels de l'action sociale et de l'orientation. Pour les métiers du *care*, les conditions de

23. Les analyses conduites pour le rapport sur la revalorisation des métiers de la « deuxième ligne » considéraient exclusivement les agents d'entretien du secteur privé. Voir Erhel C. et Moreau-Follenfant S. (2021), *op. cit.*

24. Les deux autres métiers (ouvriers des industries graphiques et ouvriers non qualifiés du textile et du cuir) ont des effectifs beaucoup plus faibles.



travail apparaissent plus favorables dans le privé, notamment en termes d'horaires, de conciliation et de pression au travail, mais les écarts salariaux sont contrastés entre les médecins et les autres métiers du groupe : pour les premiers, les niveaux de salaires sont clairement plus élevés dans le privé, avec un écart de plus de 5 000 euros sur le revenu annuel, alors que pour les seconds les salaires apparaissent légèrement plus élevés dans le public.

### Quels enseignements de l'analyse au niveau des métiers ?

Cette analyse de la composition des groupes par métiers montre l'importance de la structure par catégories socioprofessionnelles en matière de qualité de l'emploi, puisque la quasi-totalité des métiers de cadres d'une part<sup>25</sup> et des métiers d'ouvriers d'autre part<sup>26</sup> appartiennent à des groupes spécifiques. Toutefois, le groupe 3 inclut à la fois des ouvriers qualifiés et non qualifiés, et par ailleurs il ne peut être considéré comme le plus mal loti en matière de qualité de l'emploi, les groupes 4 et 5, plutôt constitués de métiers des services, présentant également de fortes caractéristiques défavorables.

L'analyse par métiers confirme que les groupes se distinguent plutôt par une combinaison de deux dimensions dis-

criminantes, identifiées dans la première partie. Ils présentent ensuite une hétérogénéité interne assez forte, qui permet d'affiner les points de vigilance identifiés précédemment. Ainsi, les enjeux salariaux concernent particulièrement les métiers du *care*, les agents d'entretien, certains métiers d'ouvriers (manutention, industries graphiques). Les problèmes relatifs aux horaires concernent eux particulièrement les métiers du *care* et de l'hôtellerie-restauration, tandis que les conditions de travail dégradées touchent les métiers du bâtiment et certains métiers d'ouvriers, mais aussi des métiers de services, y compris qualifiés, notamment en termes de pression ressentie et de risques psychosociaux<sup>27</sup>.

Enfin, pour les métiers présents dans le secteur public et dans le secteur privé (voir Encadré 2), on relève des différences importantes de qualité des emplois. L'écart de salaire annuel est majoritairement en faveur du public, en grande partie du fait d'une moindre fréquence de l'emploi à temps partiel, sauf pour les métiers très qualifiés (médecins, personnels d'étude et de recherche), mieux rémunérés dans le privé. Les caractéristiques en termes de conditions de travail, d'horaires ou de perspectives de carrière sont plus hétérogènes, mais le secteur public ne protège pas des horaires atypiques ou de la pression au travail, notamment pour les métiers du *care*.

## Encadré 2 – Les métiers présentant des salariés dans le public et dans le privé

*Certains métiers présentent des effectifs salariés conséquents dans le secteur public comme dans la sphère privée, avec parfois des différences notables en termes de qualité de l'emploi. Peuvent ainsi être identifiés douze métiers comptant dans les champs public ou privé plus de 40 000 salariés, qui représentent au moins 15 % des effectifs totaux de la famille professionnelle<sup>28</sup>. Des indicateurs différenciés ont été produits pour ces métiers.*

**Tableau 3 – Effectifs des principaux métiers partagés entre secteur privé et secteur public**

Groupe de métiers	Famille professionnelle (FAP)	Effectifs totaux	Effectifs du privé	Part du privé	Effectifs du public	Part du public
6	Infirmiers, sages-femmes	547 528	202 615	37 %	344 914	63 %
4	Professionnels de l'action culturelle et sportive, surveillants	395 080	147 476	37 %	247 604	63 %
6	Médecins et assimilés	212 126	87 313	41 %	124 813	59 %
6	Aides-soignants	737 217	352 017	48 %	385 200	52 %
4	Agents d'entretien	1 305 007	625 740	48 %	679 267	52 %
6	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	366 192	257 251	70 %	108 941	30 %
2	Professions paramédicales	280 324	204 030	73 %	76 295	27 %
2	Ouvriers qualifiés de la maintenance	198 437	153 115	77 %	45 322	23 %
4	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	250 178	201 192	80 %	48 986	20 %
1	Personnels d'études et de recherche	340 952	279 720	82 %	61 232	18 %
5	Cuisiniers	378 860	311 393	82 %	67 467	18 %
2	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	275 137	231 485	84 %	43 652	16 %
<b>Ensemble des salariés</b>		<b>23 803 912</b>	<b>18 352 970</b>	<b>77,1 %</b>	<b>5 450 942</b>	<b>22,9 %</b>

Lecture : certains métiers présentent des effectifs salariés conséquents dans la fonction publique et la sphère privée, avec parfois des différences notables en termes de qualité de l'emploi. Peuvent ainsi être identifiés 12 métiers ayant dans le champ public ainsi que privé plus de 40 000 salariés, représentant au moins 15 % des effectifs totaux de la famille professionnelle. Des indicateurs différenciés, disponibles sur le site de France Stratégie, ont été produits pour ces métiers.

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee (2017-2019)

25. Sept métiers sur neuf dans le groupe 1, sachant que dans les deux FAP non concernées, les cadres sont mélangés avec d'autres catégories socioprofessionnelles.

26. Vingt métiers sur vingt-quatre dans le groupe 3.

27. Une seconde note à paraître s'attachera ainsi à offrir, sur une sélection de métiers, une analyse qualitative identifiant quelques pistes pour répondre à ces points de vigilance.

28. Les enseignants ne figurent pas parmi ces métiers car le critère retenu pour définir le statut de l'emploi est de nature juridique, suivant la variable PUB3FP, issue de l'enquête Emploi. Selon ce critère, 91 % des enseignants exercent dans le secteur public.



## LES APPORTS DE L'APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE

L'approche multidimensionnelle – qui consiste donc à créer un ensemble d'indicateurs regroupés en dimensions – permet de saisir la diversité des métiers en matière de qualité de l'emploi, au-delà du seul niveau de salaire. Elle permet aussi d'interroger la relation qu'entretiennent les différentes dimensions constitutives de cette qualité de l'emploi. On peut par exemple se demander si des conditions de travail et d'emploi favorables se trouvent compensées par des salaires plus élevés, comme le défend un pan de la littérature économique. Cette approche multidimensionnelle offre également l'occasion d'analyser les relations entre la qualité de l'emploi et d'autres variables d'intérêt pour l'analyse du marché du travail et les politiques publiques. On pense notamment à la satisfaction au travail (que l'on peut considérer comme un indicateur de bien-être des travailleurs), à la soutenabilité du travail (soit la capacité à poursuivre jusqu'à la retraite), mais également aux besoins de recrutement anticipés et aux risques de tension par métier, que l'on peut approcher en mobilisant les projections d'emploi à l'horizon 2030 réalisées par la Dares et

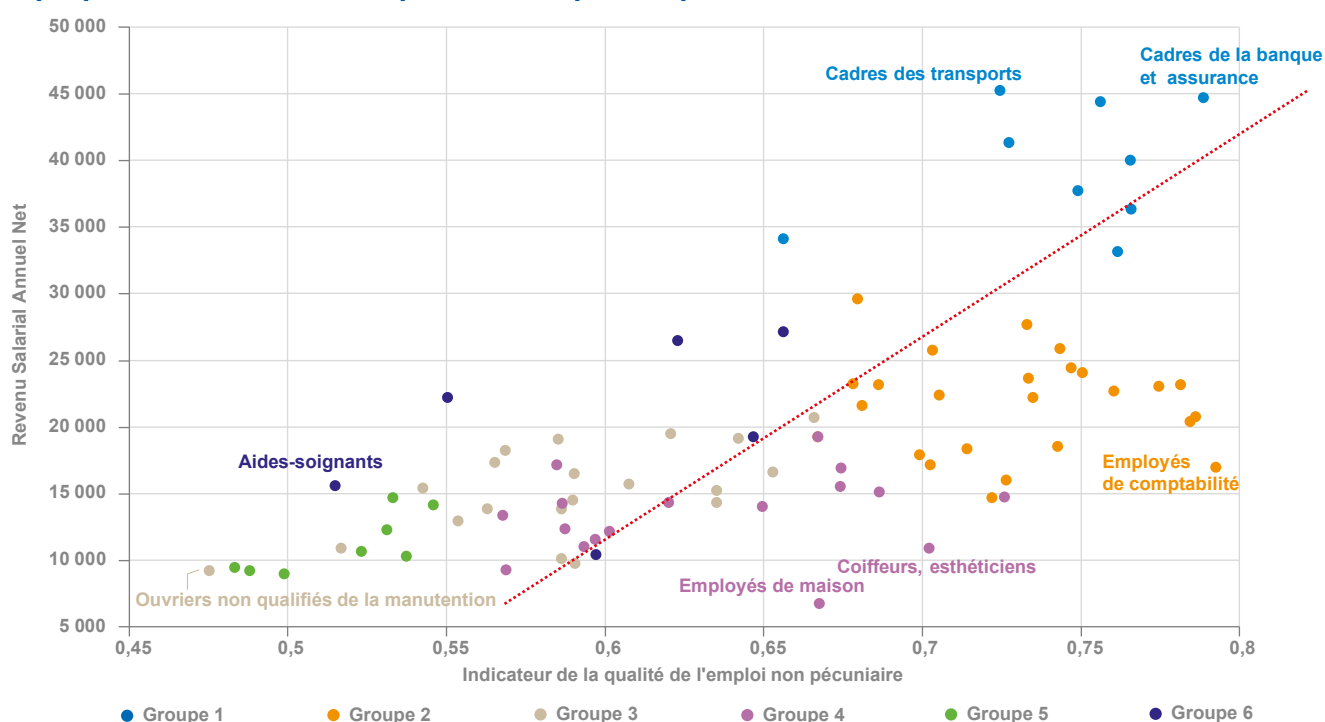
France Stratégie<sup>29</sup>. De telles interrogations sont particulièrement pertinentes dans un contexte de difficultés accrues de recrutement, dont on ne sait pas encore si elles se traduiront par une amélioration de la qualité des emplois par le biais des simples mécanismes de marché.

Ces analyses, qui restent descriptives<sup>30</sup>, s'appuient sur un indicateur synthétique de qualité de l'emploi dite « non pécuniaire », car elle inclut quatre dimensions autres que les salaires, soit les conditions d'emploi, les conditions de travail, la formation et les carrières, et enfin les horaires et la conciliation vie professionnelle/vie familiale. La dimension salariale est prise en compte séparément, par la variable de revenu annuel net<sup>31</sup>. Après une analyse des liens entre qualité de l'emploi non pécuniaire et niveau des salaires, cette partie s'intéresse successivement aux relations entre qualité de l'emploi et satisfaction déclarée, puis avec la soutenabilité du travail, et enfin avec les besoins de recrutement<sup>32</sup>.

### Les salaires ne viennent pas compenser les différences de qualité de l'emploi

Quel lien peut-on établir entre la qualité de l'emploi non pécuniaire et le niveau de rémunérations ? Le Graphique 2

**Graphique 2 – Corrélation entre qualité de l'emploi non pécuniaire et revenu salarial annuel net**



Lecture : les infirmiers, sages-femmes ont un indicateur synthétique de « qualité de l'emploi non pécuniaire » de 0,554 et un revenu salarial annuel net moyen de 2 230 euros.

Sources : voir encadré méthodologique, calculs France Stratégie

29. France Stratégie/Dares (2022), *Les métiers en 2030*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications.

30. Elles s'appuient sur des analyses de corrélations et des représentations graphiques, et ne corrigent donc pas pour un ensemble de facteurs influençant les variables analysées, comme le genre, l'âge ou le niveau de diplôme.

31. Les mêmes calculs ont été réalisés avec la variable « salaire horaire brut », sans que cela conduise à un changement d'interprétation. Le revenu annuel net a été préféré pour rendre compte de la prévalence des temps partiels dans certains métiers. Dans le cas du graphique 2, l'indicateur de temps partiel a donc été sorti de l'indicateur synthétique pour éviter de limiter les effets de corrélation mécanique avec le revenu salarial annuel.

32. Les analyses sont présentées ici à partir de graphiques. Des analyses de corrélation ont également été conduites, disponibles en [annexes sur le site de France Stratégie](#).

montre une corrélation positive entre l'indicateur synthétique de qualité de l'emploi non pécuniaire et le revenu annuel net. Autrement dit, plus les salariés perçoivent un salaire élevé, plus ils ont de chances d'exercer un métier offrant des conditions favorables. *A contrario*, on constate qu'il n'existe pas en général de métiers où les conditions de travail et d'emploi dégradées s'accompagnent de fortes compensations salariales. Ce constat va donc à l'encontre de la théorie hédonique des salaires selon laquelle, dans un marché du travail ouvert à la concurrence, des salaires élevés devraient venir compenser la pénibilité.

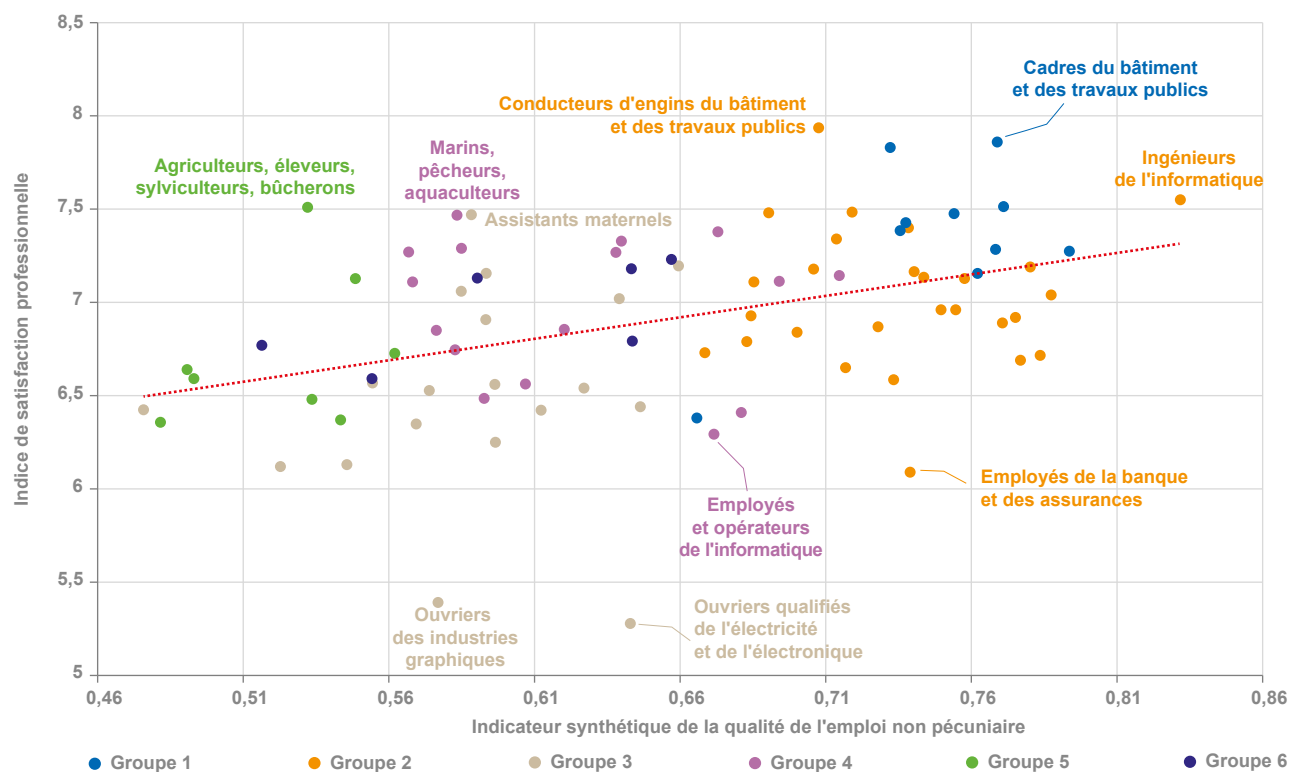
Cette absence de corrélation entre qualité de l'emploi non pécuniaire et revenu annuel net se retrouve au sein de chaque groupe de métiers. On ne relève donc pas davantage de compensation salariale pour des professions partageant des caractéristiques communes. En particulier, en bas à gauche du graphique, on voit que les aides à domicile et les ouvriers non qualifiés de la manutention ont à la fois la qualité de l'emploi non pécuniaire et le revenu annuel les plus faibles de leur groupe. Un tel constat invalide la possibilité d'un arbitrage systématique entre qualité et salaire de la part des individus lors du choix d'un métier.

Pour certains métiers toutefois, une très légère compensation salariale peut être identifiée au sein d'un groupe. Par exemple, les cadres du transport, dans le groupe 1, ont une qualité de l'emploi non pécuniaire faible en comparaison des autres métiers du groupe mais ils ont le niveau de revenu le plus élevé. Dans le groupe 2, les employés de la comptabilité figurent parmi ceux ayant la qualité de l'emploi non pécuniaire la plus élevée et le revenu le plus faible. De la même manière, dans le groupe 4, les coiffeurs et esthéticiens se distinguent par une qualité de l'emploi non pécuniaire plutôt élevée par rapport à leur niveau de salaire.

### Une satisfaction au travail loin de se limiter aux aspects salariaux

De la même manière, est-il possible d'établir une corrélation entre la qualité de l'emploi non pécuniaire et la satisfaction déclarée par le salarié à l'égard de sa vie professionnelle ? Mesurée notamment grâce à l'enquête Conditions de travail, cette satisfaction est parfois considérée par les économistes – en particulier les économistes du bonheur<sup>33</sup> – comme une mesure du bien-être au travail, voire comme une approximation de la qualité des emplois. Comme le montre le Graphique 3, cette satisfaction est effectivement positivement corrélée avec la qualité de

**Graphique 3 – Corrélation entre qualité de l'emploi non pécuniaire et satisfaction professionnelle**



Lecture : les marins, pêcheurs, aquaculteurs ont un indicateur synthétique de « qualité de l'emploi non pécuniaire » de 0,59 et un niveau moyen de satisfaction professionnelle de 7,5.

Sources : voir encadré méthodologique, calculs France Stratégie

33. Voir Senik C. (2014), *L'économie du bonheur*, le Seuil, La République des idées, et Davoine L. (2009), *Économie du bonheur*, Éditions La Découverte, coll. Repères.

l'emploi non pécuniaire, même si le niveau de satisfaction déclarée varie peu. Parmi ceux avec le plus faible niveau de satisfaction, on trouve les métiers d'ouvriers mais aussi les employés de la banque et des assurances ; tandis que les cadres, les ingénieurs et des métiers plus spécifiques comme les conducteurs d'engins du bâtiment déclarent la satisfaction au travail la plus élevée. Si on raisonne en termes de groupes de métiers, la satisfaction est la plus élevée pour le groupe 1 et la plus faible pour le groupe 3, le groupe 5 présentant également une faible satisfaction.

Cette relation moyenne s'accompagne cependant d'exceptions, que l'on peut visualiser sur le graphique 3. Du côté des métiers avec une qualité de l'emploi supérieure à la moyenne, on observe des niveaux de satisfaction à l'opposé, entre d'une part les conducteurs d'engins et les cadres du bâtiment et des travaux publics (à près de 8 sur une échelle de 1 à 10) et d'autre part les employés de la banque et des assurances ou de l'informatique (un peu plus de 6). Du côté des métiers avec une qualité de l'emploi inférieure à la moyenne, plusieurs métiers ont une satisfaction supérieure à 7, comme les agriculteurs, les marins-pêcheurs et les assistants maternels.

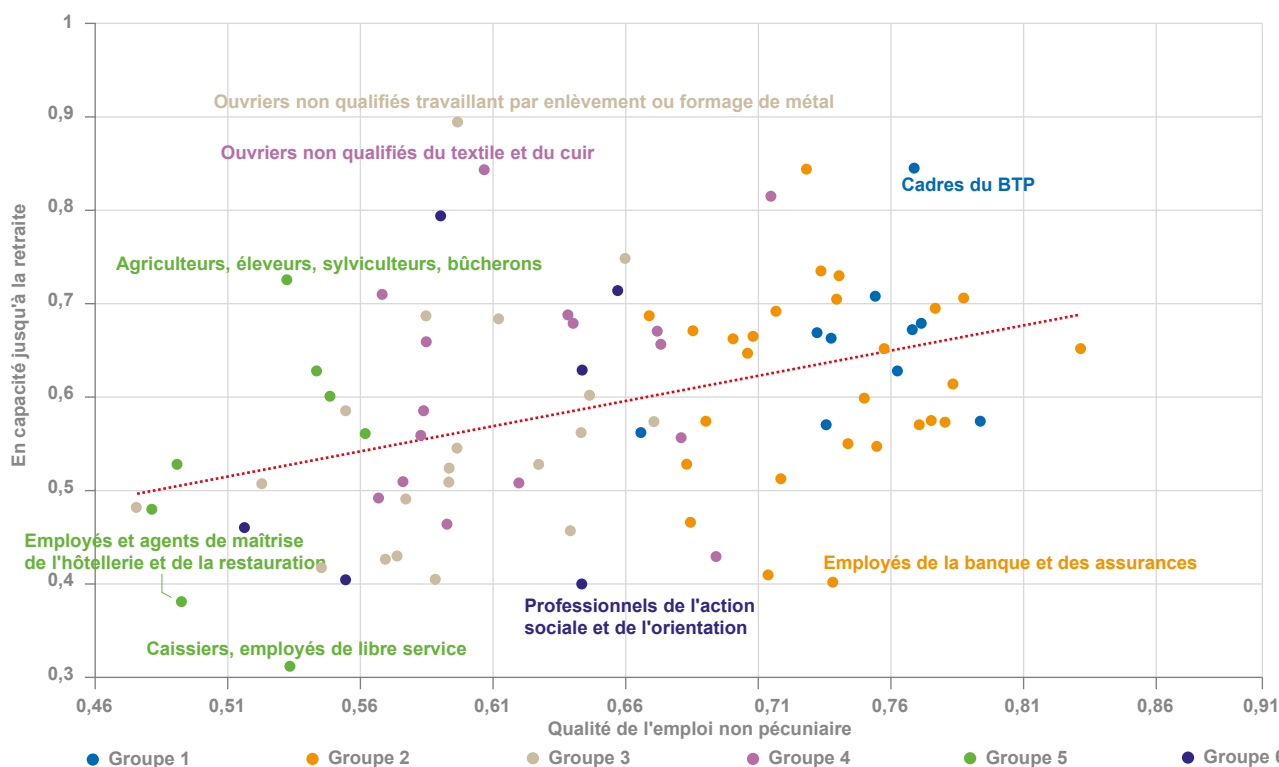
Si on décompose l'indicateur de qualité de l'emploi non pécuniaire, on obtient une corrélation négative entre les conditions d'emploi (part des CDD, intérim, sentiment d'insécurité) ou les conditions de travail (plus précisément les risques physiques) et la satisfaction. Outre les salaires, ce sont donc ces deux dimensions qui semblent influencer le plus l'expression d'une satisfaction à l'égard du travail.

### Une soutenabilité du travail plus liée à la qualité de l'emploi non pécuniaire qu'aux salaires

Enfin, quelles relations peut-on établir entre la qualité de l'emploi non pécuniaire et la capacité déclarée à poursuivre le même travail jusqu'à la retraite ? Souvent considérée comme un indicateur de soutenabilité du travail<sup>34</sup>, cette capacité déclarée varie fortement selon les métiers (voir Graphique 4). Là encore, on observe une corrélation positive avec la qualité de l'emploi non pécuniaire – plus la qualité de l'emploi est élevée, plus on a de chances de se dire en capacité d'exercer jusqu'à la retraite –, mais avec de l'hétérogénéité.

Cet indicateur de soutenabilité est particulièrement faible – moins de 50 % de travailleurs déclarant pouvoir poursuivre jusqu'à la retraite – pour certains métiers impliquant un contact avec du public, comme les caissiers, les vendeurs,

**Graphique 4 – Corrélation entre qualité de l'emploi non pécuniaire et capacité à poursuivre jusqu'à la retraite**



Lecture : les cadres du BTP ont un indicateur synthétique de « qualité de l'emploi non pécuniaire » de 0,769 et, 84,5 % d'entre eux se déclarent « en capacité de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite ».

Sources : voir encadré méthodologique, calculs France Stratégie

34. Voir Beatriz M. (2023), « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *op. cit.*, et Flamand J. (2023), « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », *La Note d'analyse*, France Stratégie, n° 121, avril.

les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les aides-soignants, les aides à domicile et aides ménagères, ou encore les professionnels de l'action sociale et de l'orientation, mais également pour certains métiers d'ouvriers non qualifiés (mécanique, électricité électronique, manutention). À l'inverse, la soutenabilité du travail est la plus élevée – supérieure à 80 % – pour les cadres du BTP, les dirigeants salariés d'entreprises, mais aussi pour les secrétaires ou quelques métiers d'ouvriers (ouvriers non qualifiés du textile et formage du métal). Parmi les groupes de métiers identifiés dans la classification, le groupe 1 se caractérise par la capacité la plus élevée à poursuivre le même travail jusqu'à la retraite, tandis qu'elle est la plus faible pour le groupe 5, et dans une moindre mesure pour les groupes 3 et 6. Les groupes 2 et 4 se situent à un niveau proche.

Les analyses de corrélation avec la variable portant sur la capacité à poursuivre le même travail jusqu'à la retraite montrent un lien positif avec la qualité de l'emploi non pécuniaire (coefficient de 0,42), tandis que la relation avec les rémunérations est faible (coefficient de 0,25, avec une significativité plus faible). Lorsqu'on décompose la qualité de l'emploi non pécuniaire par dimension, on relève une corréla-

tion positive avec la qualité des conditions de l'emploi et de travail ainsi que celle de la formation et des trajectoires. Les contraintes physiques sont liées négativement avec la soutenabilité, de même que les parts de CDD et d'intérim.

Parmi les métiers atypiques, on peut noter les ouvriers non qualifiés travaillant par formage du métal ou les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir dont la capacité à poursuivre jusqu'à la retraite est particulièrement élevée au regard de la qualité de leurs emplois, plutôt faible. Au contraire, les employés de la banque et des assurances qui connaissent une bonne qualité de l'emploi déclarent une faible soutenabilité du travail<sup>35</sup>, à l'instar d'autres métiers en contact avec le public (hôtel-restauration, commerce).

L'analyse développée dans cette troisième partie constitue à ce stade une ébauche de réflexion sur les relations qu'entretiennent la qualité de l'emploi (ici non pécuniaire), la satisfaction professionnelle ainsi que la soutenabilité du travail. S'appuyant sur une matière produite à l'échelle des métiers, qui masque une forte hétérogénéité interne ainsi que des effets de composition (niveaux de diplôme ou genre, par exemple), elle demeure exploratoire et suggère des pistes de travaux complémentaires.

### Encadré 3 – Quelle qualité de l'emploi pour les métiers présentant de forts besoins de recrutement à horizon 2030 ?

*L'exercice de prospective « Métiers 2030 »<sup>36</sup> produit par France Stratégie et la Dares identifie, en confrontant les besoins de recrutement en 2030 avec le vivier potentiel de jeunes qui y débuteraient, les métiers qui présentent les plus grands risques de déséquilibres potentiels<sup>37</sup> à l'horizon 2030. Considérant le rôle important que joue la qualité des emplois dans leur attractivité<sup>38</sup>, il est intéressant de se pencher sur les indicateurs de qualité de l'emploi du top 15 des métiers aux plus forts déséquilibres anticipés (voir Tableau 4).*

*Le premier constat est la très forte hétérogénéité en matière de qualité de l'emploi au sein de ces métiers : les six groupes de qualité de l'emploi sont représentés, et certains métiers présentent des configurations de qualité de l'emploi favorables. Toutefois, même dans ces métiers plus favorisés (par exemple les cadres commerciaux et technico-commerciaux),*

*l'approche multidimensionnelle retenue ici permet d'identifier des faiblesses spécifiques portant sur certaines dimensions de la qualité de l'emploi. En conséquence, des leviers d'action différents seront à mobiliser pour améliorer l'attractivité de ces métiers.*

*Parmi ces quinze professions, quatre affichent des scores particulièrement défavorables (appartenant au 25 % les plus faibles) en termes de rémunérations. Il s'agit des employés de maison, des aides-soignants et des deux métiers présentant les déséquilibres les plus importants – plus de 550 000 emplois à eux deux –, soit les agents d'entretien et les aides à domicile. Outre ces conditions de rémunérations, ces quatre métiers obtiennent des scores inférieurs à ceux de l'ensemble des salariés sur la quasi-totalité des dimensions, ce qui signale une qualité de l'emploi particulièrement défavorable. Ce constat souligne la nécessité de mettre en place de véritables politiques multidimensionnelles d'amélioration de la qualité de ces emplois, pour en renforcer l'attractivité.*

35. Les contacts avec le public figurent parmi les facteurs explicatifs relevés par des analyses récentes. Voir Beatrix (2023), *op. cit.*

36. France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030, op. cit.*

37. Car contingents aux hypothèses d'orientation des jeunes débutants, sujettes à des modifications par les décisions individuelles et les politiques publiques. Ces déséquilibres potentiels ne prennent pas en compte les mobilités en cours de carrière.

38. Lire à ce propos les travaux sur les métiers en tension produits par la Dares et Pôle emploi. Voir Chartier F., Ducatel V., Lainé F. et Niang M. (2023), « Les tensions sur le marché du travail en 2022. En nette hausse avec la levée complète des contraintes sanitaires », *Dares Résultats*, n° 59, novembre.



Dans le top 15 des métiers présentant les plus grands déséquilibres potentiels d'ici à 2030, on recense quatre professions aux scores très défavorables sur la dimension relative au temps de travail : il s'agit des agriculteurs, des assistants maternels, des conducteurs de véhicules mais également des cadres commerciaux. Considérant le caractère particulièrement discriminant des contraintes horaires en matière

de configuration de qualité de l'emploi et leur impact sur la satisfaction professionnelle et salariale, il appartient aux pouvoirs publics ainsi qu'aux partenaires sociaux de prendre davantage en charge cette dimension, si on veut inciter les individus à s'orienter vers ces métiers. C'est notamment le cas pour les cadres commerciaux, qui présentent sur les autres dimensions des conditions plutôt favorables.

**Tableau 4 – Qualité de l'emploi des métiers présentant les plus forts déséquilibres à l'horizon 2030**

Groupes de métiers	Créations nettes d'emploi en milliers					Déséquilibre partiel	DIMENSIONS					
	Créations nettes d'emploi en milliers	Départs en fin de carrière	Besoins de recrutement	Jeunes débutants	Salaires		Conditions d'emploi	Conditions de travail	Temps de travail	Trajectoires et carrières	Représentation	
4 Agents d'entretien	26	462	489	160	328							
5 Aides à domicile et aides ménagères	98	207	305	81	224							
5 Conducteurs de véhicules	18	283	301	100	200							
3 Ouvriers qualifiés de la manutention	79	157	236	80	157							
1 Cadres commerciaux et technico-commerciaux	109	176	285	141	144							
1 Cadres des services administratifs, comptables et financiers	76	212	288	175	113							
4 Assistants maternels	-5	154	149	42	107							
2 Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (cat. B et assimilés)	3	153	156	51	105							
6 Aides-soignants	110	180	290	186	104							
3 Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	27	150	177	107	71							
2 Enseignants	1	328	329	261	68							
5 Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	-23	182	158	93	66							
4 Employés de maison	4	75	79	14	65							
3 Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	10	101	111	47	64							
2 Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	13	87	100	41	58							

Lecture : les couleurs correspondent aux indicateurs synthétiques sur une échelle de couleur reposant sur une graduation de rouge foncé à vert foncé. Celle-ci prend en compte la distribution et la variation des valeurs enregistrées pour l'ensemble des métiers.

Source : *Les Métiers en 2030* (France Stratégie/Dares)

## CONCLUSION

L'approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi permet d'appréhender l'hétérogénéité de la situation des métiers en France et d'identifier des leviers d'amélioration différenciés. De réelles marges de progression se font jour pour l'ensemble des professions, y compris dans les métiers très qualifiés, les cadres par exemple, pour qui la soutenabilité du travail est altérée par une forte pression ressentie. En outre, les analyses montrent une corrélation entre une bonne qualité de l'emploi et une satisfaction élevée à l'égard de la vie professionnelle, et soulignent à l'inverse des déficits de qualité de l'emploi pour des métiers sur lesquels on anticipe de forts besoins de recrutement. Cependant, rien n'indique que le contexte de tensions accrues suffira à améliorer la qualité des emplois proposés dans ces métiers par le simple biais des mécanismes de marché. Dès lors, une politique d'amélioration de la qualité de l'emploi pourrait contribuer à concilier un objectif de bien-être des salariés avec un objectif d'efficacité économique.

Dans cette perspective, il importe de faire de cet état des lieux de la qualité de l'emploi par métiers un socle de référence, en le renouvelant sur la base des prochaines éditions des enquêtes mobilisées dans cette note. Cela permettra notamment de suivre l'évolution dans le temps de ces différentes dimensions. Mais améliorer la qualité de l'emploi suppose une approche et des politiques à la maille des métiers. Le diagnostic et les principaux leviers identifiés par métiers pourront dès lors servir de base pour élaborer des pistes concrètes de revalorisation des emplois. Celles-ci doivent être explorées de manière complémentaire aussi bien au niveau des politiques publiques de l'emploi que des pratiques des branches professionnelles et des entreprises ou des employeurs publics. C'est là une condition essentielle pour s'assurer de l'attractivité des métiers qui seront les plus en tension demain et pour concilier efficacité économique et bien-être des travailleurs.



Directeur de la publication/rédaction : Cédric Audenis, commissaire général par intérim ;  
secrétariat de rédaction : Olivier de Broca ;  
dépôt légal : Décembre 2023 - 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](http://www.strategie.gouv.fr)



[@Strategie\\_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[FranceStrategie](https://www.facebook.com/FranceStrategie)



[@FranceStrategie\\_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)

Institution autonome placée auprès de la Première 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