

Typologie sectorielle des modes de gestion de la main d'oeuvre

Alexandra d'Agostino

Anne Delanoë

Département Travail, emploi et professionnalisation
(DTEP)
Céreq

Céreq
10 place de la Joliette
BP 21321 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

avril 2016

SYNTHÈSE

Cette étude fournit une lecture de l'hétérogénéité du marché du travail français à partir du niveau d'analyse de l'emploi sectoriel privé. La typologie s'appuie sur une approche statistique systémique et multidimensionnelle permettant de classer soixante-seize secteurs d'activités en sept profils distincts de mode de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre. Au-delà d'une visée descriptive, l'objectif poursuivi est également opérationnel : il permet en particulier de poser des hypothèses relatives aux grands enjeux et problématiques formation-emploi auxquels sont éventuellement confrontées les branches professionnelles (attractivité, fidélisation, reconversion, professionnalisation, etc.).

Plusieurs facteurs permettent de caractériser l'emploi. La qualification tout d'abord est un facteur de distinction indéniable des situations sectorielles. Elle s'articule avec des formes d'emploi de plus ou moins grande « qualité » (salaire, flexibilité de l'emploi) et des modes d'alimentation des emplois spécifiques (volumes, dynamique de création d'emplois et profils des salariés). L'interaction de ces éléments permet de distinguer et de caractériser sept systèmes d'emploi. Elle permet en particulier de regrouper des secteurs aux activités très diversifiées, dépassant la classique vision schématique distinguant l'industrie, la construction les services ou encore le commerce.

La typologie isole un **premier segment** du marché du travail, rassemblant les secteurs dont les qualifications sont polarisées sur les plus hauts niveaux, à savoir les *services fortement intensifs en connaissance*. Il comprend deux profils-types distincts au regard de leurs formes d'emploi :

- (1) le « segment primaire des services » (9 secteurs et 12 % des effectifs salariés) ;
- (2) le « marché professionnel des services qualifiés aux personnes » (10 secteurs et 8 % des effectifs salariés).

Le **second segment**, de fait plus diversifié, correspond aux configurations globalement caractérisées par une plus forte prégnance des diplômés de niveaux V et par un mouvement de diversification de la structure des diplômés entre 1994 et 2011. Modes d'alimentation et formes d'emploi opèrent des sous-segmentations pour distinguer trois sous-ensembles.

Un premier sous-ensemble couvre les secteurs globalement confrontés à des situations de baisse de l'emploi et inclut deux profils-types :

- (3) « l'industrie traditionnelle en restructuration » (24 secteurs et 24 % des effectifs salariés) ;
- (4) « marchés internes vieillissants » (8 secteurs et 7 % des effectifs salariés).

Ces deux profils se distinguent par des éléments relatifs à la qualification des emplois (ouvriers vs professions intermédiaires) et à la diplomation des effectifs (non diplômés vs diplômés du supérieur).

Un second sous-ensemble rassemble les secteurs d'emplois des jeunes. Viviers d'emploi importants et en croissance, dispersés sur l'ensemble du territoire français, ces secteurs ont largement recours à une main-d'œuvre juvénile, enregistrent un fort turn-over de leurs effectifs et offrent des rémunérations relativement faibles. On y distingue deux profils selon un critère qualitatif des fonctions exercées (ouvriers vs employés) et un recours plus ou moins intense à l'apprentissage :

- (5) « le segment d'insertion de l'artisanat » (9 secteurs et 21 % des effectifs salariés) et
- (6) « le marché du travail occasionnel du tertiaire peu qualifié » (10 secteurs et 17 % des effectifs salariés).

Une dernière configuration se détache sensiblement de tous les autres systèmes d'emploi. Il s'agit des secteurs relevant d'un système qualifié de (7) « segment secondaire des services » : des emplois peu qualifiés, des effectifs non diplômés, relativement âgés et féminisés, et des formes d'emplois précaires.

Cette typologie sectorielle a été réalisée dans le cadre d'une convention avec la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Elle constitue le « volet quantitatif » d'une étude plus générale sur la diversité des branches professionnelles en matière de politiques emploi/formation.

Les résultats du premier volet ont été publiés dans la collection Net.doc du Céreq :

D'Agostino A., Dif-Pradalier M., Quintero N. (2015), *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, Net.Doc, n° 135, 2015, 140 p.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. TYPOLOGIE SECTORIELLE DES MODES DE GESTION ET D'USAGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE : SEPT SYSTÈMES D'EMPLOI	8
1.1. Principaux résultats	8
1.1.1. Typologie sectorielle des modes de gestion et d'usage de la main-d'œuvre : présentation générale des résultats.....	8
1.1.2. Poids de chaque profil-type selon le nombre de salariés (*) couverts	10
1.1.3. Périmètres des profils-types	11
1.1.4. Caractéristiques distinctives des profils-types	12
1.2. Les secteurs fortement intensifs en connaissance: profils-types 1 et 2	13
1.2.1. Le segment primaire des services (profil-type 1).....	13
1.2.2. Le marché professionnel des services qualifiés (profil-type 2)	16
1.3. Les secteurs confrontés à une baisse de l'emploi: profils-types 3 et 4	19
1.3.1. L'industrie traditionnelle en restructuration (profil-type 3).....	19
1.3.2. Les marchés internes vieillissants (profil-type 4)	22
1.4. Les secteurs d'emploi des jeunes : profils-types 5 et 6	25
1.4.1. Le segment d'insertion de l'artisanat (profil-type 5)	25
1.4.2. Le marché du travail occasionnel du tertiaire peu qualifié (profil-type 6).....	28
1.5. Le segment secondaire des services: profil-type 7	30
2. PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES INDICATEURS CONSTRUITS POUR LA BASE DE DONNÉES SECTORIELLES	32
2.1. Caractéristiques de la classification	32
2.2. Périmètre et structuration de l'emploi (caractéristiques employeurs et emploi) : 10 variables	35
2.2.1. Périmètre (source Unedic, dernière année disponible 2010)	35
2.2.2. Evolution du périmètre (source Unedic).....	35
2.2.3. Démographie des entreprises (Source INSEE Fichier Démo entreprises).....	36
2.2.4. Structuration / polarisation de l'emploi (source Unedic).....	36
2.3. Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : 19 variables	36
2.3.1. Indicateurs de renouvellement de la main-d'œuvre	36
2.3.2. Conditions / statuts d'emploi	37
2.3.3. Temps de travail (Source Insee Enquêtes Emploi).....	37
2.3.4. Statuts d'emploi : CDD, apprentissage et contrats aidés	38
2.4. Qualification de la main-d'œuvre et des emplois : 18 variables	38
2.4.1. Qualification des emplois, CS (source : Enquêtes Emploi).....	38
2.4.2. Niveaux du diplôme le plus élevé obtenu (source : Enquêtes Emploi).....	41

2.4.3. Taux d'adéquation qualification de l'emploi (CS) et diplôme (niveau du diplôme le plus élevé obtenu), (source : Enquêtes Emploi).....	43
2.4.4. Recours à la formation continue (source 24-83).....	44
2.5. Caractéristiques sociodémographiques : 2 variables.....	45
BIBLIOGRAPHIE	46

INTRODUCTION

Cette typologie sectorielle a été réalisée dans le cadre d'une convention avec la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) en 2014. Elle constitue le « volet quantitatif » d'une étude plus générale sur la diversité des branches professionnelles en matière de politiques emploi/formation¹.

Il s'agit ici d'apporter un éclairage empirique et transversal des différents systèmes d'emploi des « branches professionnelles » approchées selon leurs secteurs socio-économiques d'appartenance.

Cette typologie sectorielle des modes de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre est issue d'une classification ascendante hiérarchique, méthode d'analyse permettant de regrouper les situations sectorielles en classes les plus homogènes possibles.

Ciblée sur l'emploi privé, cette étude fournit une lecture « méso » des systèmes d'emploi sectoriels et permet de dépasser leur hétérogénéité en isolant des profils types de modes de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre. En regard de cette visée descriptive, l'objectif poursuivi ici est également opérationnel : il permet en particulier de poser des hypothèses relatives aux grands enjeux et problématiques formation-emploi auxquels sont éventuellement confrontées les branches professionnelles (attractivité, fidélisation, reconversion, professionnalisation, etc.).

Ce faisant, notre approche s'inscrit dans le prolongement des travaux considérant le marché du travail comme un espace fragmenté ou pluriel dont la structure serait découpée en plusieurs « segments »². Dans ce cadre, l'observation empirique proposée renferme deux grandes spécificités méthodologiques.

La première a trait à la maille d'analyse retenue. L'unité de référence est un regroupement ad-hoc de secteurs d'activités définis à partir de la Nomenclature des Activités Françaises (NAF, rev2). Ce regroupement suit la nomenclature développée par le Céreq dans le cadre de ses Portraits Statistiques de Branche (PSB)³ dont la particularité est d'être construite en référence aux périmètres couverts par les branches professionnelles. Soixante-seize secteurs d'activités sont ainsi distingués et classés selon leur proximité en termes de système d'emploi. Retenir une telle maille s'appuie de fait sur une hypothèse sous-jacente de détermination sectorielle des modalités de gestion de l'emploi par les entreprises, au croisement de logiques socio productives (spécificité des activités propres à un secteur, formes d'entreprises, organisation du travail...) et des logiques institutionnelles (systèmes des relations professionnelles, conventions collectives, politiques emploi/formation des branches professionnelles...)⁴. Le panorama dressé offre ainsi une vision plus fine que d'autres travaux similaires conduits à un niveau sectoriel plus agrégé⁵ et distinguant un nombre de secteurs plus limité. Il offre également un panorama plus large que ceux considérant l'hétérogénéité interne d'un grand groupe d'activités, à l'instar des travaux sur les activités du secteur tertiaire issu des modèles de la segmentation flexible⁶. Nous pourrions ainsi voir, par exemple, que le champ sectoriel de la restauration se répartit en trois types de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre très distincts : le

¹ En complément d'un volet qualitatif dont les résultats ont également été publiés dans la collection Net.doc du Céreq: d'Agostino A., Dif-Pradalier M., Quintero N. (2015), *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, Net.Doc, n° 135, 2015, 140 p.

² Dont les travaux fondateurs des théoriciens du dualisme, Doeringer P. et Piore M. (1971), « International Labor Markets and Manpower Analysis », Lexington : Lexington Books.

³ Voir sur le site du Céreq la présentation des PSB : <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/PSB-sous-themes/Presentation-des-PSB>

⁴ A l'instar des travaux datant du début des années 1980 dont Eymard-Duverney F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Economie et Statistique*, n°138, p.49-68.

Grando J-M. (1983), « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation-Emploi*, n°1, p. 73-90.

⁵ Voir en particulier : Valette A. (2005), « Segmentation des marchés du travail français et britanniques : évolutions durant ces vingt dernières années », Post-Print, HAL.

Ou encore : Fourmié D., Guitton C. (2008), *Panorama sectoriel de la relation formation-emploi : une exploitation des portraits statistiques de branche*, Céreq - Nef, n° 31.

⁶ Cases C. et Missègue N. (2001), « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Economie et Statistique* n°344.

système de « l'industrie traditionnelle en restructuration » pour la restauration collective, celui du « segment d'insertion de l'artisanat » pour la restauration traditionnelle, ou encore celui du « segment secondaire des services » pour la restauration rapide.

La deuxième spécificité de cette typologie renvoie aux niveaux et aux catégories d'analyse retenus pour qualifier les différents espaces du marché du travail. Notre approche se veut résolument systémique et multidimensionnelle afin de proposer une vision la plus complète possible sur le champ des liens emploi-qualifications. Chaque profil sectoriel est alors défini à partir d'une combinaison spécifique d'une grande diversité de caractéristiques (44 indicateurs). Celles-ci relèvent de quatre dimensions analytiques:

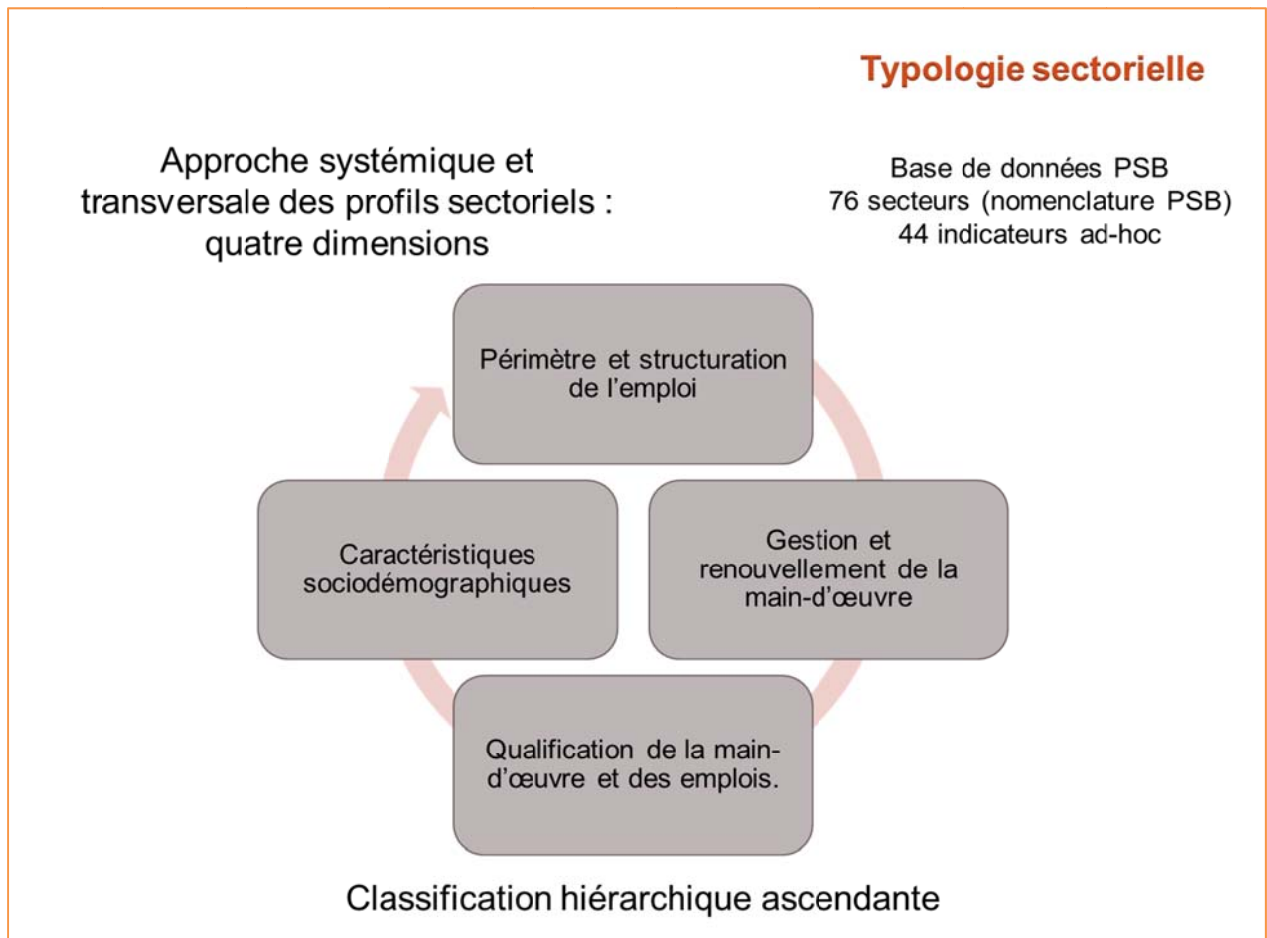
- périmètre et la structuration de l'emploi,
- gestion et renouvellement de la main-d'œuvre,
- qualification de la main-d'œuvre et des emplois,
- et enfin caractéristiques sociodémographiques des individus.

Cette approche globale est par ailleurs enrichie par une double perspective. Une perspective dynamique avec la prise en compte des évolutions de situations concernant par exemple l'emploi ou la structure des qualifications. Elle offre par ailleurs une vision des inégalités traversant les systèmes d'emploi par une intégration d'indicateurs mesurant les disparités de revenus entre les salariés, la dispersion régionale de l'emploi, ou encore la polarisation de la structure des qualifications⁷.

Ce document de travail s'organise autour de deux principales parties. La première présente les résultats de la classification. Nous verrons ainsi qu'à soixante-seize secteurs correspondent sept types de systèmes d'emploi. La deuxième de nature plus méthodologique, présente les modalités de construction de cette typologie et des indicateurs retenus.

⁷ Pour plus de détails des descripteurs, voir partie II du rapport.

**Typologie sectorielle des modes de gestion et d'usage de la main-d'œuvre :
une approche spécifique**

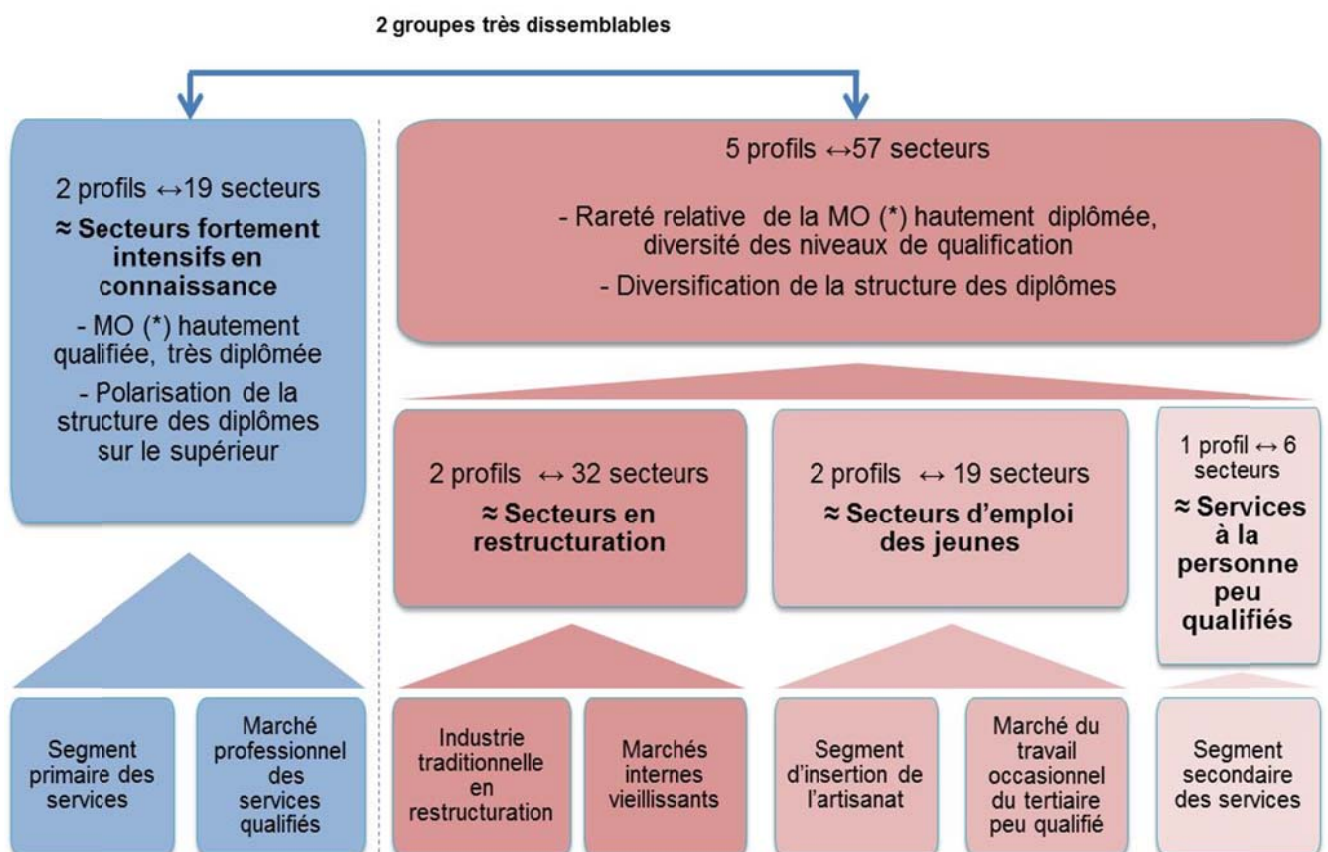


1. TYPOLOGIE SECTORIELLE DES MODES DE GESTION ET D'USAGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE : SEPT SYSTÈMES D'EMPLOI

1.1. Principaux résultats

Les résultats issus de l'analyse de données permettent d'isoler sept systèmes d'emploi sectoriels (profils-types) et mettent en lumière une dualité assez marquée de ces derniers en fonction du niveau et de l'intensité du mouvement de polarisation des qualifications. Les facteurs les plus discriminants sont, d'une part le degré de mobilisation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée- part des cadres et corrélativement la mobilisation des diplômés du supérieur - et d'autre part, l'évolution de la structure des diplômés entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011. Ceux-ci opèrent une première ligne de partage des modes de gestion et mobilisation de la main-d'œuvre entre deux grands segments.

1.1.1. Typologie sectorielle des modes de gestion et d'usage de la main-d'œuvre : présentation générale des résultats



(*)MO : Main-d'œuvre

Le premier segment d'emplois rassemble deux profils-types couvrant globalement les secteurs des services à forte intensité de connaissance⁸ : d'une part les secteurs dont les activités relèvent essentiellement des services qualifiés aux entreprises (profil-type 1 : « segment primaire des services »⁹) et d'autre part, les secteurs dont les activités relèvent des services qualifiés aux personnes (profil-type 2 : « Le marché professionnel des services qualifiés aux personnes»). Pour ces deux configurations, l'emploi est fortement concentré en Ile-de-France, le niveau de qualification y est élevé et la main-d'œuvre hautement diplômée suite à un mouvement d'intensification du recours aux diplômés du supérieur depuis 1994. Le mode d'alimentation des emplois les plus qualifiés privilégie les seniors comparativement aux plus jeunes générations. En contre point de ces éléments de convergence, ces deux systèmes d'emploi se distinguent sur leurs formes d'emploi, avec des emplois stables et de « qualité » d'un côté (services qualifiés aux entreprises) et instables de l'autre (services qualifiés aux personnes).

Encadré méthodologique : terminologies utilisées pour qualifier les systèmes d'emploi

Dans ce document de travail nous utiliserons les terminologies descriptives suivantes :

- marché primaire pour désigner les systèmes d'emplois stables, qualifiés et rémunérateurs ;
- marché secondaire pour désigner les systèmes d'emplois instables, peu qualifiés et faiblement rémunérateurs ;
- marché professionnel pour désigner les systèmes d'emplois à qualifications élevées, transférables et où les mobilités externes sont valorisées ;
- marché interne pour désigner les systèmes d'emplois où la qualification se développe essentiellement au sein de l'entreprise et où l'alimentation des emplois privilégie la promotion interne.

Le second segment, de fait plus nombreux et diversifié en termes de secteurs couverts, comprend cinq profils sectoriels, schématiquement caractérisés par une plus forte prégnance des diplômés de niveaux V et par un mouvement de diversification de la structure des diplômés entre 1994 et 2011.

Ce second segment renferme trois sous-ensembles dissemblables.

Le premier sous-ensemble couvre les secteurs de l'industrie, du commerce de gros et des transports **globalement confrontés à des situations de restructuration**, avec des taux de licenciements économiques élevés et une baisse du nombre d'établissements et de salariés sur dix ans. En parallèle, la main-d'œuvre y est relativement âgée et ancienne. On y observe un mouvement général d'élévation des niveaux de qualifications corollaires pour partie des destructions d'emplois d'ouvriers sur les deux dernières décennies. Ce premier sous-ensemble inclue deux profils-types : le profil-type 3 de « l'industrie traditionnelle en restructuration » et le profil-type 4 des « marchés internes vieillissants ». Au sein des secteurs classés dans le profil-type 3, pour bon nombre relevant de l'industrie de main-d'œuvre, la catégorie ouvrière « résiste » pour rester très conséquente, tout comme le recours aux diplômés de niveaux V et aux non diplômés. La situation est sensiblement différente pour les secteurs classés dans le profil-type 4, davantage spécialisés sur les activités de moyenne/haute technologie. Les emplois y sont davantage polarisés sur les catégories classées professions intermédiaires et la mobilisation des diplômés du supérieur y est importante. Ce profil-type se distingue également par une politique de formation continue développée.

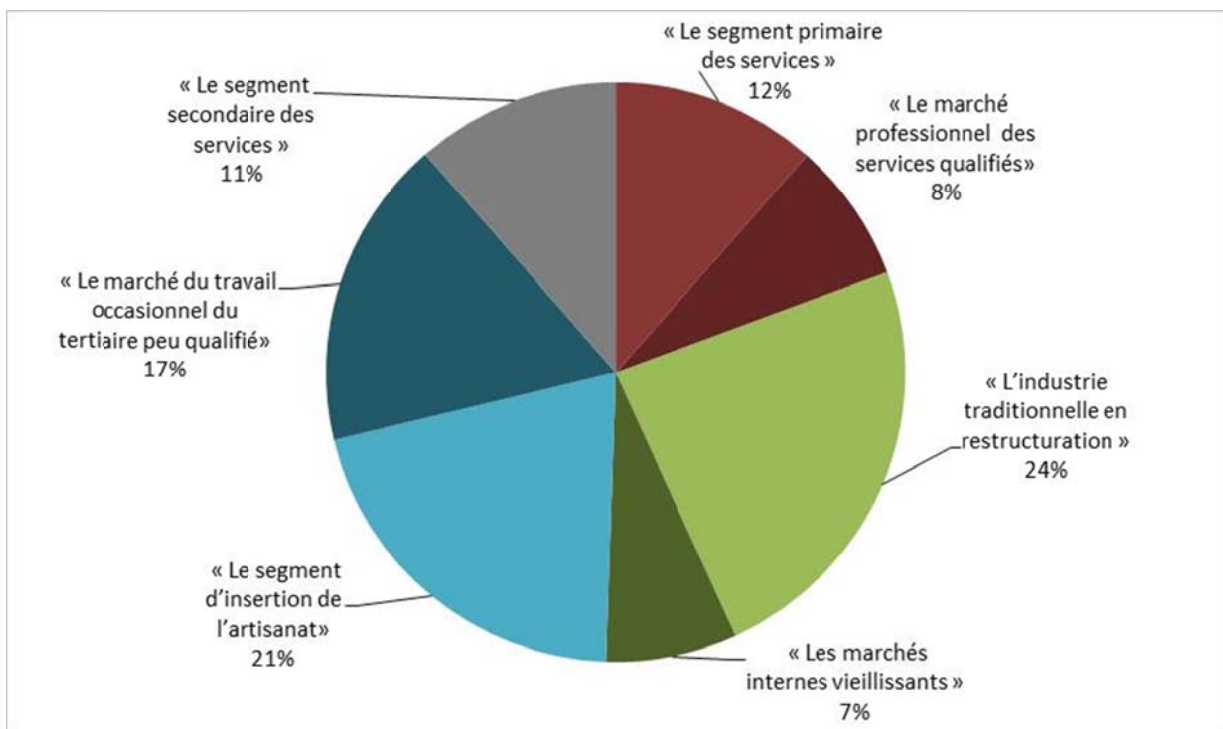
Le second sous-ensemble correspond aux secteurs d'emplois des jeunes. Il s'agit des secteurs relevant globalement de l'artisanat (profil-type 5 : « le segment d'insertion de l'artisanat»), et du commerce-tertiaire peu qualifié (profil-type 6 : « Le marché du travail occasionnel du tertiaire peu

⁸ A l'exception du secteur « Enquêtes et sécurité », il s'agit des secteurs suivants : Télécommunication, Informatique, Activités financières et d'assurances, Activités des sièges sociaux-conseils de gestion, Ingénierie, études techniques, essais, Publicité et études de marché, Enseignement) mais aussi les Pharmacies d'officine Activités juridiques et comptables, Pratiques médicales, l'audiovisuel, la presse, le spectacle vivant. Voir définition donnée par Eurostat, Qui sont les ressources humaines hautement qualifiées de l'Europe et où sont-elles employées ?, Statistiques en bref, 11/2004.

qualifié»). Ceux-ci constituent des viviers d'emploi importants et en croissance (sur la période 2000-2010), dispersés sur l'ensemble du territoire français. Ils ont largement recours à une main-d'œuvre juvénile, offrent des rémunérations relativement faibles et enregistrent un fort turn-over de leurs effectifs. Si la part des indépendants est élevée dans les deux configurations (profils-types 5 et 6), les structures de qualification diffèrent. Le profil-type 5 (artisanat), présente une part importante d'ouvriers qualifiés, un recours élevé à l'apprentissage et une élévation des qualifications du niveau V vers le niveau IV. Quant au profil-type 6 (« tertiaire peu qualifié »), il se distingue par des emplois très concentrés sur la catégorie d'employés non qualifiés nonobstant un taux élevé de diplômés de niveau IV. Le « taux d'adéquation »¹⁰ niveau de qualification des emplois et niveaux de diplômes des effectifs y est ainsi fragile.

Enfin, les secteurs du profil-type 7 relèvent essentiellement des services à la personne et correspondent globalement au « segment secondaire des services » : des emplois peu qualifiés, des effectifs non diplômés, relativement âgés et féminisés, et des formes d'emplois précaires.

1.1.2. Poids de chaque profil-type selon le nombre de salariés (*) couverts



(*) Nombre de salariés en 2010. Source : Unedic.

¹⁰ Voir partie II concernant les modalités de construction de cet indicateur.

1.1.3.Périmètres des profils-types

Profils-types	Secteurs d'activités dominants	Nombre de salariés (*)	Nombre d'établissements (*)	Nombre de secteurs
Profil-type 1 « Le segment primaire des services »	Services qualifiés aux entreprises	1 684 227	131 862	9
Profil-type 2 « Le marché professionnel des services qualifiés»	Services qualifiés aux personnes	1 149 961	162 711	10
Profil-type 3 « L'industrie traditionnelle en restructuration »	Industrie de main-d'œuvre	3 486 489	318 471	24
Profil-type 4 « Les marchés internes vieillissants »	Industrie haute et moyenne technologie	1 076 162	14 555	8
Profil-type 5 « Le segment d'insertion de l'artisanat»	Activités artisanales	3 027 572	438 239	9
Profil-type 6 « Le marché du travail occasionnel du tertiaire peu qualifié»	Commerce – tertiaire peu qualifié	2 539 337	239 286	10
Profil-type 7 « Le segment secondaire des services »	Services à la personne peu qualifiés	1 669 251	48 311	6
Ensemble		14 632 999	1 353 435	76

(*) Nombre de salariés et d'établissements en 2010. Source : Unedic.

1.1.4. Caractéristiques distinctives des profils-types

Profils-types	Caractéristiques sociodémographiques	Périmètre et croissance de l'emploi	Gestion et renouvellement de la main-d'œuvre	Qualification des emplois et de la main-d'œuvre
Profil-type 1 « <i>Le segment primaire des services</i> »	ns	Croissance soutenue de l'emploi Renouvellement important des entreprises Concentration géographique de l'emploi	Stabilité des emplois Salaires élevés Ecart de salaires H/F importants	Cadres et EQ Distorsion jeunes-séniors Niveaux I-II Politique de FC développée
Profil-type 2 « <i>Le marché professionnel des services qualifiés</i> »	Âgée et féminisée	Concentré en IDF Etablissements de petite taille	Instabilité de l'emploi Forte rotation de la main-d'œuvre Recours aux contrats aidés Temps partiel développé	Cadres et PI Niveaux I-II Distorsion jeunes séniors
Profil-type 3 « <i>L'industrie traditionnelle en restructuration</i> »	Âgée et masculine	Marché de l'emploi étroit et en déclin Dispersion géographique et horizontale de l'emploi	Intérim Licenciements économiques Longue ancienneté	Ouvriers (OQ et ONQ) Niveaux V et VI Élévation des niveaux de diplômes
Profil-type 4 « <i>Les marchés internes vieillissants</i> »	Âgée	Marché de l'emploi en déclin Etablissements de grande taille	Gestion de l'emploi peu flexible Licenciements économiques Longue ancienneté Salaires élevés	PI et croissance des Cadres Niveaux I-II-III Croissance des niveaux du supérieur Politique de FC très développée
Profil-type 5 « <i>Le segment d'insertion de l'artisanat</i> »	Jeune et masculine	Marché de l'emploi large Etablissements de petite taille Dispersion géographique de l'emploi	Recours à l'apprentissage et aux sortants de formation Faible ancienneté Salaires faibles	OQ et Indépendants Niveau V Croissance du niveau IV Politique de FC peu développée
Profil-type 6 « <i>Le marché du travail occasionnel du tertiaire peu qualifié</i> »	Jeune et féminisée	Marché de l'emploi large et en croissance	Recours aux sortants de formation Temps de travail court Salaires faibles Courte ancienneté Forte rotation de la main-d'œuvre	ENQ et Indépendants Niveau IV Politique de FC peu développée
Profil-type 7 « <i>Le segment secondaire des services</i> »	Âgée et très féminisée	Croissance soutenue de l'emploi Dispersion géographique de l'emploi Etablissements de grande taille	Emplois précaires : CDD, temps partiel, très développés salaires faibles Forte rotation de la main-d'œuvre	ENQ – ONQ Niveaux VI

Abréviations utilisées : H/F : Hommes/Femmes FC : formation continue - PI : Professions intermédiaires, EQ : Employés qualifiés, ENQ : Employés non qualifiés, OQ : Ouvriers qualifiés, ONQ : Ouvriers non qualifiés

1.2. Les secteurs fortement intensifs en connaissance: profils-types 1 et 2

1.2.1. Le segment primaire des services (profil-type 1)

Des enjeux d'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Ce profil-type 1 regroupe 9 secteurs, relevant essentiellement des services qualifiés aux entreprises. Ces secteurs représentent 12 % des effectifs salariés totaux et 10 % du nombre total d'établissements.

Libellés des secteurs (codes NAF associés)
Télécommunications - (NAF 642)
Banques - (NAF 6419Z)
Assurances - (NAF 6511Z, 6512Z, 6520Z, 6530Z)
Auxiliaires des services financiers et d'assurance - (NAF 6611Z, 6612Z, 6619B, 662)
Services et ingénierie informatiques - (NAF5821Z, 5812Z, 5829A-B-C, 62, 6311Z, 6312Z)
Ingénierie, études techniques, essais - (NAF 7112B, 7120B)
Activités juridiques - (NAF 6910Z)
Activités comptables - (NAF 6920Z)
Administration d'entreprises - (NAF 7010Z)

Caractéristiques sociodémographiques non significatives pour cette classe

Sans être une caractéristique significativement distinctive de cette classe, la population y est plutôt âgée : les 50 ans et plus représentent 27 % des effectifs alors que les moins de 30 représentent moins de 19 % des effectifs totaux (proportion proche de la moyenne des 7 classes, voisine de 19,5 %).

La part des femmes dans cette classe, à peu près équivalente à celle de leurs homologues masculins (49 %), est légèrement supérieure à la moyenne sur l'ensemble des 7 classes (44 %). Les situations sectorielles sont toutefois sensiblement différenciées avec un taux de féminisation relativement faible dans les secteurs des services et ingénierie informatiques et de l'ingénierie, études techniques essais (respectivement 26 % et 30 %), et a contrario élevé dans les assurances ou encore les activités juridiques et les activités comptables (67 %, 66 % et 62 %).

Périmètre et structuration de l'emploi : des emplois en forte croissance concentrés en Ile-de-France dans de petites structures.

Deux traits marquants sont à relever ici. En premier lieu, la forte concentration régionale de l'emploi en Ile-de-France : cette région rassemble 42 % des effectifs salariés alors que pour l'ensemble des secteurs cette région représente 26 % des salariés¹¹.

En second lieu, la vitalité du marché de l'emploi, avec une forte croissance à la fois du nombre d'établissements et du nombre de salariés au rythme de 3 % en moyenne chaque année sur la période

¹¹ Indice d'entropie de 2,24 contre 2,36 pour cette classe et 2,58 en moyenne pour l'ensemble des 7 classes.

2000-2010¹² (pour l'ensemble des classes, les taux sont respectivement de +0.24 % et +0.5 %). Cette rapide croissance s'inscrit dans un contexte de renouvellement important du parc des entreprises : 37 % des entreprises ont moins de cinq ans d'âge (26 % pour l'ensemble).

Signalons enfin que la taille des établissements est inférieure à la moyenne observée pour l'ensemble des classes- le nombre moyen de salariés par établissement y est de 15 dans cette classe contre 26 pour l'ensemble des 7 classes. Toutefois l'étendue des situations sectorielles est large et s'étend de 5 salariés en moyenne par établissement dans le secteur des activités juridiques à 27 salariés par établissement dans le secteur des télécommunications.

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : stabilité des emplois et niveau de salaire moyen élevé...mais des écarts salariaux hommes-femmes importants

Dans ce contexte de dynamisme du marché de l'emploi, il n'est somme toute pas étonnant¹³ d'observer que les indicateurs relevant de la dimension « sécurité de l'emploi » soient pour partie au vert. Ainsi, les taux de recours aux CDD sont les plus faibles : ils représentent 51 % des recrutements (67 % pour l'ensemble des classes), et en moyenne 3 % des contrats de l'ensemble de l'emploi salarié des secteurs de cette classe (6 % pour l'ensemble des classes). Corrélativement, le taux de renouvellement de la main-d'œuvre atteint à peine les 18 %, contre 50 % dans l'ensemble des classes.

Ainsi, la part des salariés de plus de 10 ans d'ancienneté est relativement élevée (44 % contre 41 % pour l'ensemble des classes), et particulièrement chez les seniors (76 % d'entre eux ont plus de 10 ans d'ancienneté). Par ailleurs, seuls 7 % des salariés sont à temps partiel pour une durée de 29 heures au plus (13 % pour l'ensemble des classes). Enfin, les rémunérations moyennes atteignent le niveau le plus élevé de toutes les classes : 46 833 euros brut (34 000 pour l'ensemble des classes).

Pour autant, ces éléments positifs se révèlent contrastés par le niveau élevé d'inégalités salariales. Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, en particulier sur les emplois de cadres qui sont les plus nombreux. Les hommes perçoivent en moyenne des salaires 15 % plus élevés que leurs homologues féminins, et pour la population de cadres, l'écart se creuse pour atteindre les 35 %.

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : une polarisation sur les emplois de cadres et sur les diplômés de niveau I-II

Les secteurs de cette classe se distinguent par un niveau particulièrement élevé de qualification des emplois : le taux de qualification y atteint le niveau inégalé de 94 % - contre 70 % pour l'ensemble des classes¹⁴. Deux catégories socio-professionnelles y sont particulièrement surreprésentées : les cadres d'une part (43 %) et les employés qualifiés d'autre part (23 %).

Signalons également que cette structure des emplois n'a quasiment pas évolué sur la période 1994-2011 (l'indice d'évolution du taux de concentration des emplois est proche de zéro).

L'indice de distorsion de la structure des emplois entre les moins de 30 et les plus de 50 ans est élevé. Aussi, les jeunes générations occupent des emplois de niveaux employé qualifié (38 %), profession intermédiaire (32 %) et cadres (25 %). Les seniors quant à eux sont majoritairement mobilisés sur les emplois de cadres (50 %), et nettement moins sur les niveaux inférieurs (18 % occupent un emploi classé profession intermédiaire).

En regard, la structure des diplômes entre les jeunes générations et les plus anciennes est faiblement dissemblable¹⁵. Ainsi, cette classe se distingue par un taux de diplômés du supérieur dépassant largement ceux observés dans les autres classes sectorielles, pour atteindre les 62 % (38 % de niveau I-

¹² Les secteurs des assurances et des activités juridiques enregistrent toutefois des augmentations nettement moins vives (respectivement +0.5% et +0.2%).

¹³ Les nouvelles théories du marché du travail argumentent l'idée selon laquelle dynamisme des créations d'emploi et qualité de l'emploi iraient de pair.

¹⁴ Ce dont témoigne la faible valeur du taux de concentration de l'emploi par CS : -1.23 pour ce profil-type.

¹⁵ L'indice de distorsion est plus proche de 1.

II et 24 % de niveau III). Ces niveaux se sont en effet renforcés sur la période allant de 1994 à 2011. En effet, si la part des titulaires d'un diplôme de niveau IV est globalement restée inchangée à 20 %, l'importance relative du niveau V s'est effondrée de moitié, de 20 % à 9 %, tandis que les niveaux I-II ont fortement augmenté (24 % à 38 %) et dans une moindre mesure le niveau III (16 % à 24 %).

Elévation des niveaux de diplômes et faible décalage entre les générations peuvent témoigner en partie de pratiques de formation continue développées, attestées par les niveaux élevés des taux d'accès à la formation continue (56 % dans cette classe contre 39 % pour l'ensemble des classes) et de participation financière à la formation continue (3,36 % contre 2,49 % pour l'ensemble des classes).

Ces éléments suggèrent des règles allocatives et de gestion de la main d'œuvre spécifiques aux secteurs ayant constitué des marchés internes (hautement qualifiés, ou ayant des qualifications spécifiques, alimentation des emplois de niveau de qualification élevé via la promotion interne et selon des critères d'ancienneté signe de l'expertise et d'apprentissage dans le travail). Cette figure type de segment primaire est confortée par les indicateurs de gestion de la main-d'œuvre : faible rotation de la main-d'œuvre, emplois stables et niveau élevé des rémunérations. Il conviendrait d'approfondir cette vision pour voir si les entreprises de ces secteurs entreraient dans la configuration de « développement des capacités » selon la typologie développée par J. Véro et J.C. Sigot¹⁶.

¹⁶ Sigot J-C. et Véro J., Politiques d'entreprises et sécurisation des parcours : un lien à explorer, *Bref* du Céreq, n°318, Janvier 2014.

1.2.2. Le marché professionnel des services qualifiés (profil-type 2)

Des enjeux de sécurisation des parcours professionnels et d'égalité professionnelle

Cet ensemble regroupe 10 secteurs, dont les activités relèvent de la santé, l'éducation, des champs culturels et récréatifs mais aussi d'une partie des services aux entreprises avec la publicité et les études de marché et conseils. Le périmètre global de cette classe est relativement étroit : 8 % des effectifs salariés totaux et 12 % du nombre total d'établissements. Signalons enfin une hétérogénéité intra-classe relativement élevée.

Libellés secteurs (codes NAF associés)
Pharmacies d'officine - (NAF 4773Z)
Etudes de marché et conseil - (NAF 7021Z, 7022Z, 7320Z, 7810Z, 7830Z)
Publicité - (NAF 7311Z, 7312Z)
Organismes de formation - (NAF 855)
Enseignement initial (NAF 851, 852, 853, 854, 856)
Pratiques médicales - (NAF 8621Z, 8622A-B, 8822C)
Spectacle vivant - (NAF 741, 742, 90)
Audiovisuel et multimédia - (NAF 59, 60)
Activités liées au sport - (NAF 8551Z, 931, 932)
Livre et presse (NAF 5811Z, 5813Z, 5814Z, 6391Z)

Caractéristiques sociodémographiques : une population relativement âgée et féminisée

Cette classe compte une population importante de 50 ans et plus (28 %), et une surreprésentation des 60 et plus (7 %, soit deux fois plus que pour l'ensemble des secteurs). En miroir, les moins de 30 ans sont relativement peu nombreux et représentent 18 % des effectifs.

Si les femmes sont en moyenne majoritaires dans cette classe (56 %), les situations sectorielles sont très disparates. A titre d'illustration, les femmes représentent jusqu'à 83 % des effectifs dans le secteur des pharmacies d'officine alors qu'elles sont 39 % dans l'audiovisuel et multimédia (43 % dans le spectacle vivant).

Périmètre et structuration de l'emploi : des emplois concentrés en Île-de-France dans de très petites structures

Cette classe se singularise par une forte concentration régionale de l'emploi¹⁷. Près de 40 % de la population active (37 %) est concentrée en Île-de-France, alors qu'elle n'est en moyenne que de 25 % pour l'ensemble des 7 classes.

En contre point, on y observe une fragmentation du marché de l'emploi particulièrement marquée : le nombre moyen de salariés par établissement est de 9 contre 26 pour l'ensemble. Cette spécificité s'inscrit en parallèle d'un périmètre d'emplois relativement étroit : en moyenne, 115 000 salariés (répartis dans 16 000 établissements).

¹⁷ Indice d'entropie de -2,36 contre -2,58 en moyenne.

Sans constituer un élément significativement saillant de cette classe, les taux de croissance annuels moyens des établissements et des effectifs salariés sont faibles (+0,5 % en moyenne) depuis 2000. Cependant, là encore, de fortes disparités intraclasse sont à relever : alors que la publicité et le secteur du livre et de la presse enregistrent des pertes d'emploi (respectivement 1,2 % et 1,9 % en moyenne annuelle), les secteurs d'études de marché et conseil et des activités liées au sport voient leurs effectifs croître vivement (respectivement 2,3 % et 2,6 % en moyenne annuelle).

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : une forte instabilité de l'emploi, des écarts de rémunération hommes-femmes élevés, mais des salaires annuels moyens conséquents

Ce profil sectoriel se caractérise par une forte instabilité de l'emploi, dont témoignent plusieurs indicateurs. Tout d'abord, un recours élevé au CDD (à la fois comme contrat d'embauche – 84 % des recrutements se font en CDD – et en stocks – les CDD représentent 13 % de l'ensemble des situations, contre 6 % en moyenne pour l'ensemble des 7 classes). Les situations à l'intérieur de la classe sont cependant très contrastées : de 2 % dans les pratiques médicales à près de 30 % dans l'audiovisuel (et 20 % dans le spectacle vivant).

De manière liée, cette classe enregistre un taux de renouvellement de la main d'œuvre très important (127 %, contre 50 % en moyenne dans l'ensemble de 7 classes). Cette situation ne concerne cependant pas les secteurs des pharmacies d'officine, les pratiques médicales et l'enseignement initial. Autre particularité : le poids des contrats aidés (2,3 %) est plus de deux fois plus élevés que dans l'ensemble des 7 classes (1 % en moyenne).

La flexibilité externe du travail est associée à une flexibilité interne : le recours au temps partiel de 29h et moins atteint les 25 % contre 13 % en moyenne sur l'ensemble des 7 classes. Il s'agit ici d'une situation que l'on retrouve dans chacun des 10 secteurs de cette classe.

Malgré l'insécurité de l'emploi qui caractérise ce segment, le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein est en comparaison interclasses relativement plus élevé (environ 39 000 euros annuels contre 34 000 euros pour l'ensemble des 7 classes). Ce résultat est en partie lié au taux de qualification moyen des emplois dans cette classe qui s'avère être élevé. Cependant, il reste à relativiser dans la mesure où il n'exprime pas le salaire réel des personnes qui ne sont pas à temps plein, en particulier dans les secteurs où les durées d'emploi sont très faibles à l'instar du spectacle vivant¹⁸.

L'importante féminisation des emplois se trouve associée à des écarts de salaire hommes – femmes particulièrement élevés : l'indice d'écart salarial est de 116 en moyenne dans cette classe contre 113 dans l'ensemble des 7 classes. Cet indice recouvre cependant des disparités très fortes entre secteurs : les secteurs où les écarts sont les plus accusés sont livre et presse d'une part, la publicité d'autre part. A l'autre extrême, le secteur de la pharmacie d'officine affiche peu d'écart de salaire entre hommes et femmes.

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : des emplois hautement qualifiés et une main-d'œuvre fortement diplômée. Une dualité de situations jeunes/séniors

Ce profil-type se distingue par une polarisation de la structure des emplois sur les hauts niveaux de qualification : les cadres représentent 38 % des effectifs (contre 19 % pour l'ensemble des classes) et les professions intermédiaires 36 % (contre 24 % en moyenne d'ensemble).

De manière complémentaire, cette classe comprend un taux de diplômés du supérieur significativement plus important (55 %) que dans l'ensemble des classes (32 %), majoritairement alimenté par les niveaux I-II.

Entre 1994 et 2011, la structure des niveaux de diplôme s'est fortement resserrée pour se polariser sur les plus hauts niveaux. De fait, la proportion des salariés titulaires d'un diplôme de niveaux I et II a

¹⁸ Une étude récente sur le spectacle vivant montre au contraire des rémunérations très faibles en parallèle des durées d'emploi dans ce secteur : Alexandra d'Agostino et Michel Théry (2016), La pluriactivité dans le spectacle vivant, quels effets sur la précarité salariale ?, *Bref*, n° 343.

augmenté de 28 % à 40 % entre 1994 et 2011, ce qui a renforcé le poids des diplômés du supérieur de 44 % à 55 % des effectifs de la classe sur la même période.

Pourtant, ce mouvement général d'élévation des niveaux de diplômes ne coïncide pas avec une percée aussi rapide des emplois de cadres : alors que ces derniers représentaient 36 % des emplois en 1994-1996, ils sont 38 % en 2009-2011. Ce mouvement illustrerait plutôt une élévation de la « norme » des qualifications au sein de la population des cadres, la part des diplômés de niveau I-II étant passée de 58 % à 65 % sur la période 1994-2011. A titre de comparaison, la part des niveaux III au sein des professions intermédiaires est restée quasi inchangée sur cette période, passant de 28 % à 27 %.

Cette évolution de la structure des diplômes au cours de la période met en outre en évidence une distorsion importante des niveaux de diplômes des moins de 30 ans comparativement aux 50 ans et plus. Tandis que la diplomation des moins de 30 ans est supérieure à celle des 50 ans et plus (respectivement 89 % et 75 %), les niveaux y sont inférieurs. Les plus jeunes générations sont relativement plus nombreux à être titulaire d'un diplôme de niveaux III (20 % de cette classe d'âge) et IV (27 % de la classe d'âge). De leur côté, les 50 ans et plus sont davantage détenteurs de diplômes de niveaux I ou II (40 % de cette classe d'âge contre 30 % pour les moins de 30 ans).

Il faut y voir la traduction d'une mobilisation différenciée de la main-d'œuvre juvénile comparativement aux séniors : les emplois occupés par les moins de 30 ans se concentrent davantage sur les niveaux classés professions intermédiaires (43 % des effectifs contre 20 % pour les séniors) ou employés qualifiés (19 % contre 5 %). A l'opposé, les séniors sont relativement deux fois plus nombreux à occuper des postes de cadres comparativement à leurs homologues de moins de 30 ans (53 % contre 22 %). Aussi, l'indice de distorsion de la qualification des emplois entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans est élevé.

L'évolution de la structure des qualifications des emplois et des niveaux de formation des effectifs conduit à formuler l'hypothèse d'un mode d'alimentation spécifique des emplois les plus qualifiés avec un recours privilégié à des salariés de 50 ans et plus très diplômés. En outre, compte tenu de la situation spécifique des jeunes (qui occupent des emplois de niveaux inférieurs relativement à ceux occupés par leurs homologues plus âgés) et des femmes (plusieurs secteurs affichent des indices de disparité salariale importante entre hommes et femmes), mais aussi de l'instabilité de l'emploi propre à cette classe, cette dernière semble être confrontée au double enjeu d'amélioration de l'égalité professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

1.3. Les secteurs confrontés à une baisse de l'emploi: profils-types 3 et 4

1.3.1. L'industrie traditionnelle en restructuration (profil-type 3)

Des enjeux d'anticipation, d'accompagnement et de gestion des restructurations. Une problématique de reclassement des effectifs non qualifiés.

Ce segment rassemble le plus grand nombre de secteurs (24), dont les activités sont concentrées sur l'industrie mais s'étendent également au commerce de gros, au transport, à la restauration collective et quelques secteurs des services (gestion immobilière et services divers aux entreprises). Le spectre d'emplois de l'ensemble des secteurs de cette classe est de fait très étendu. Cette classe rassemble 24 % de l'ensemble des effectifs salariés et 24 % des établissements. En regard de cette large étendue sectorielle l'hétérogénéité intra-classe est des plus élevée.

Libellés secteurs (codes NAF associés)
Industries des viandes - (NAF 101)
Conserves, glaces, biscuits, pâtes, thé-café, etc.- (NAF 102, 1031, 1039, 1072,1073, 1052,1061B, 108)
Textile, y compris fibres synthétiques - (NAF 13, 1431, 1439, 206)
Habillement, cuir, chaussure - (NAF 141, 15)
Travail du bois - (NAF 16, 3291Z)
Meubles - (NAF 31)
Industrie du papier et du carton - (NAF 17)
Imprimerie de labour et industries graphiques - (NAF 1812Z, 1813Z, 1814Z)
Plasturgie - (NAF 222)
Matériaux pour la construction et l'industrie - (NAF 081, 0891Z, 0899Z, 236, 237, 239) - hors ciments et chaux : 235
Métallurgie, produits métalliques, sidérurgie et nucléaire - (NAF 24, 25, 3311Z)
Machines et équipements - (NAF 28, 3312Z, 3320B)
Équipements électriques - (NAF 27, 3314Z)
Commerce de gros de produits agricoles et alimentaires (hors centrales d'achat) - (NAF 4611Z, 4617B, 4621Z, 462, 463, 4711A, 4799B)
Grossistes de matériel électrique et électronique et informatique - (NAF 4643Z, 4652Z, 4669A, 4651Z)
Grossistes de matériaux de construction et d'appareils sanitaires - (NAF 4613Z, 4673A-B)
Grossistes de fournitures et équipements divers pour l'industrie, le commerce et les services - (NAF 4665Z, 4666Z, 4669B-C)
Autres grossistes de biens de consommation non alimentaires - (NAF 4615Z, 4616Z, 4641Z, 4642Z, 4644Z, 4645Z, 4646Z, 4647Z, 4648Z, 4649Z)
Autres grossistes de produits intermédiaires non agricoles - (NAF 4531Z, 4612B, 4618Z, 4619B, 4671Z, 4672Z, 4674A-B, 4675Z, 4676Z, 4677Z, 4690Z)
Restauration collective - (NAF 5629A, B)
Auxiliaires de transport AFT-IFTIM - (NAF 5229A-B)
Manutention, entreposage, et autres services auxiliaires de transport - (NAF 5210A-B, 5221Z, 5222Z, 5223Z, 5224A, 5224B)
Gestion immobilière - (NAF 6619A, 6810Z, 6831Z, 6832A, 6832B, 8110Z)
Services divers aux entreprises - (NAF 772, 773, 774, 6399Z, 7490B, 821, 822, 829, 7490B)

Caractéristiques sociodémographiques une population de séniors et masculine

Les secteurs de cette classe se singularisent par une part élevée d'effectifs âgés de 50 à 59 ans (24 %) et à l'autre extrémité une part de jeunes de moins de 30 ans très faible (15 %). Le vieillissement des effectifs est particulièrement accusé dans les secteurs industriels du textile, habillement, cuir, chaussure et du meuble, ou encore dans les équipements électroniques. A contrario, cela concerne moins les secteurs du commerce de gros et des transports pour lesquels la pyramide des âges est davantage concentrée sur la tranche intermédiaire des 30-39 ans.

Le taux de féminisation est globalement faible (35 %), bien que les secteurs tertiaires de la gestion immobilière, restauration collective, ou services divers aux entreprises échappent à ce constat, tout comme les secteurs industriels de l'habillement, cuir, chaussure ou du textile.

Périmètre et structuration de l'emploi : un marché de l'emploi fragmenté et en récession

En moyenne, chaque secteur de cette classe couvre un périmètre d'emplois restreint et avoisine les 145 000 salariés (192 000 pour l'ensemble des classes). Deux exceptions : la métallurgie- sidérurgie et nucléaire (441 000 salariés), et le secteur des services divers aux entreprises (322 000).

La contraction de l'emploi y est particulièrement accusée avec une baisse des effectifs de 1,5 % en moyenne annuelle entre 2000 et 2010, et de 1,5 % concernant le nombre d'établissements. En corolaire, le renouvellement du parc des entreprises sur 5 ans est faible (22 %).

Le déclin de l'emploi est très sensible dans les secteurs de l'industrie en particulier du textile, cuir, habillement, chaussure (-7,5 %), et également dans l'imprimerie et l'industrie des meubles (-4,8 %). A contrario, l'emploi résiste dans le commerce de gros, voire augmente dans certains secteurs des services (services divers aux entreprises, +3,8 %, ou la gestion immobilière, +2,2 %).

Les indices de concentration horizontale et géographique de l'emploi sont faibles, indiquant un tissu dominé par des PME voire TPE et des emplois répartis sur tout le territoire français.

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : des licenciements nombreux et un recours à la flexibilité quantitative externe du travail

Dans ce contexte de déclin de l'emploi, les sorties pour motif de licenciement économique sont fréquentes (7 %), en particulier dans les secteurs du textile (15 %), du meuble (15 %) et de la métallurgie (13 %). Inversement, les secteurs où l'emploi ne décline pas, les services, le transport ou du commerce de gros, enregistrent des taux de licenciement bas.

D'une manière globale, les secteurs de cette classe ne renouvellent que faiblement leur effectifs (le taux de rotation de la main d'œuvre est de 26 %), et la part des effectifs ayant une longue ancienneté est importante (46 %).

En parallèle, les entreprises de cette classe ont recours à la flexibilité quantitative externe du travail en privilégiant l'intérim (le taux de recours à l'intérim est le plus élevé de toutes les classes et atteint les 6 %). Le recours aux CDD classiques ou encore aux contrats aidés est significativement inférieur (respectivement 4 % et 0,2 %).

De manière classique, l'embauche d'intérimaires est nuancée selon l'activité. Cette pratique est très répandue dans les secteurs des IAA ou du transport, et rare dans le commerce de gros ou la gestion immobilière, mais aussi dans le secteur du textile, cuir, chaussure, particulièrement sinistré sur le front de l'emploi.

Quant à la flexibilité interne, elle semble peu privilégiée comme en témoignent les faibles taux de recours au temps partiel (8 % contre 17 % pour l'ensemble des classes) et a fortiori le temps partiel de moins de 29 heures (6 % contre 13 %). Echappent à ce résultat d'ensemble les secteurs des services (restauration collective, gestion immobilière ou encore les services divers aux entreprises).

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : une forte population ouvrière, non diplômée ou ayant un diplôme de niveau V, principale victime des restrictions d'effectifs.

L'emploi ouvrier est conséquent dans les secteurs de cette classe- à grande majorité industriels- et compte notamment une proportion sensiblement élevée d'ouvriers non qualifiés, en particulier dans le

textile ou l'industrie des conserves. Les ouvriers qualifiés représentent 28 % des emplois (contre 18 % pour l'ensemble des sept classes) et les ouvriers non qualifiés 13 % (contre 8 % pour l'ensemble des sept classes). Cette caractéristique globale ne se vérifie pas dans les secteurs des services ou du commerce de gros, où l'emploi est davantage polarisé sur les catégories d'employés qualifiés ou de professions intermédiaires.

Cette surreprésentation de la population ouvrière n'empêche pas une structure des niveaux de qualification davantage équilibrée que dans toutes les autres classes sectorielles. Cette caractéristique traverse tous les secteurs de cette classe. Elle s'inscrit dans une dynamique de diversification des qualifications sur la période 1994 - 2011, les destructions d'emplois ayant prioritairement affecté les effectifs ouvriers, en particulier non qualifiés (-6 points de % dont 4 sur les seuls ONQ). Ceci a engendré une élévation mécanique du niveau de qualification des emplois : la part des professions intermédiaires et celle des cadres ont chacune augmenté de 4 points sur la période. Cette élévation du niveau de qualification s'observe également dans les services ou le commerce de gros, avec une baisse relative des employés au profit des professions intermédiaires.

En miroir de cette structure des qualifications, la part des non diplômés et celle des effectifs ayant un diplôme de niveau V sont significativement élevées. Elles atteignent respectivement 27 % et 29 %. La restauration collective, le travail du bois, le textile et l'habillement enregistrent des taux de non diplômés avoisinant même les 40 %.

Pour autant, sur la période 1994 – 2011, la part des non diplômés a considérablement chuté passant de 41 % des effectifs à 27 %. Celle des niveaux V est également en baisse mais dans des proportions moindres (34 % à 29 %). Ces diminutions ont pour corolaire une augmentation dans un rapport équivalent de chacun de niveaux supérieurs : IV, III, et I-II (+ 6 points).

1.3.2. Les marchés internes vieillissants (profil-type 4)

Des enjeux de sécurisation des parcours et de maintien / développement des compétences stratégiques (haut niveau)

Cette classe est la plus homogène de toutes. Elle rassemble peu de secteurs (8) dont les activités sont essentiellement circonscrites autour de l'industrie à haute technologie (telle la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques) ou moyenne/haute technologie (telle la chimie ou l'industrie automobile). Deux secteurs relèvent du tertiaire : les activités générales de sécurité sociale et celles des autres transports de voyageurs. Cette classe couvre un périmètre en termes d'emplois le plus étroit de toutes les classes : 7 % des effectifs salariés et 1 % des établissements.

Libellés secteurs (codes NAF associés)
Chimie hors pharmacie - (NAF 1041A-B, 1062Z, 2011, 2012, 2013B, 2014 à 2017, 202, 203, 204A, 205, 2110Z)
Pharmacie - (NAF 2120Z)
Caoutchouc - (NAF 221)
Produits informatiques électroniques et optiques - (NAF 26, 3313Z, 3320 C-D,)
Industrie automobile - (NAF 29)
Industrie aéronautique et spatiale, ferroviaire, navale et cycles - (NAF 30, 3315Z, 3316Z, 3317Z)
Autres transports de voyageurs-(NAF 4910Z, 4931Z, 4939C, 5010Z, 5030Z, 5110Z)
Activités générales de sécurité sociale - (NAF 8430A)

Caractéristiques sociodémographiques une population vieillissante

Cette classe est la plus marquée par le vieillissement de ses effectifs. La structure démographique est nettement déséquilibrée avec près de 30 % des effectifs ayant atteint la cinquantaine et seuls 13 % ayant moins de 30 ans. L'ampleur du déséquilibre est considérablement accusée dans le secteur de la sécurité sociale : 45 % des effectifs ont 50 ans et plus, et 9 % moins de 30 ans. A contrario, le profil de la pyramide des âges est plus « ventral » dans le secteur de la pharmacie.

Si cette classe est globalement peu féminisée (34 %), les situations sectorielles sont très divergentes. Les femmes sont majoritaires dans la pharmacie et représentent jusqu'à 75 % des effectifs dans la sécurité sociale. A l'autre extrémité, elles ne sont que 17 % dans l'industrie aéronautique et l'industrie automobile.

Périmètre et structuration de l'emploi : un marché de l'emploi concentré et en crise

Ces secteurs en « restructuration » enregistrent des baisses sensibles de l'emploi et du nombre d'établissements sur la période 2000-2010 (respectivement -1,1 % et -1,9 %). Le renouvellement du parc des entreprises est de fait atone avec 19 % des entreprises qui ont moins de 5 ans d'âge, contre 26 % pour l'ensemble des secteurs. Les pertes d'emploi sont en particulier très accusées dans la l'industrie automobile et du caoutchouc (-3 % en moyenne annuelle).

L'emploi est globalement concentré, laissant présager un tissu dominé par les grandes entreprises. Eu égard au faible nombre d'établissements (1 800 en moyenne), le nombre moyen de salariés par établissement dépasse les valeurs des autres classes et s'élève à 94 salariés. La taille moyenne des établissements est plus élevée dans le caoutchouc, l'industrie automobile et la pharmacie, elle est a contrario plus faible dans la chimie davantage caractérisée par une prégnance de PME.

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : des salaires moyens élevés et une gestion de l'emploi « peu flexible », dans un contexte de nombreux licenciements économiques

Les nombreuses pertes d'emploi affectant les secteurs de cette classe sont associées à une gestion de la main d'œuvre distinctive. D'une part, le taux de sorties pour motif de licenciement économique est le plus élevé de toutes les classes (10 %), en particulier dans les secteurs où la baisse de l'emploi est très accusée, à l'instar de l'industrie automobile et celle du caoutchouc (23 % et 16 %). D'autre part, les taux de renouvellement de la main-d'œuvre sont faibles, la moyenne d'ensemble atteignant les 11 %. Cette caractéristique concerne chacun des secteurs de cette classe. Mécaniquement, l'ancienneté moyenne des titulaires d'emploi est longue : 60 % des effectifs ont plus de 10 ans d'ancienneté, elle dépasse les 70 % dans la sécurité sociale ou le caoutchouc, et ne baisse jamais en dessous de la barre des 50 % dans les autres secteurs. En parallèle, les modes d'alimentation se singularisent du point de vue des profils privilégiés (un recours aux sortants de formation très limité¹⁹).

La principale variable d'ajustement de l'emploi est l'intérim, essentiellement porté par les secteurs de l'industrie automobile, de la pharmacie ou de la chimie (pour cette classe le taux de recours est de 5 %, il atteint les 7 % dans les secteurs précités). Le recours aux CDD classiques ou encore aux contrats aidés est a contrario significativement inférieur (respectivement 4 % et 1 %). De même, le temps partiel y est peu développé (8 % contre 17 % pour l'ensemble des classes) et a fortiori le temps partiel de moins de 29H (4 % contre 13 %). Seul le secteur de la sécurité sociale fait figure d'exception avec un taux de recours au temps partiel deux fois plus élevé (17 % des effectifs sont à temps partiel).

Enfin, en miroir du niveau de qualification des emplois (voir infra) et de l'ancienneté des effectifs (voir supra), les salaires moyens sont élevés et atteignent les 42 000 euros contre 34 000 pour l'ensemble des classes. Il convient de souligner que ces hauts niveaux de rémunération concernent tous les secteurs de cette classe, même si ils sont moins élevés dans le secteur de la sécurité sociale ou encore de l'industrie automobile (35 000 euros).

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : des emplois qualifiés et une vive augmentation de la part des diplômés du supérieur. Une politique de formation continue très développée

Le taux de qualification des emplois est de 91 %, soit nettement supérieur à la moyenne d'ensemble (70 %). Cette valeur élevée s'explique avant tout par la forte proportion de professions intermédiaires : 32 % contre 24 % pour l'ensemble des classes. Ces professions représentent jusqu'à près de la moitié des emplois dans la pharmacie, et leur part avoisine systématiquement les 30 % dans les autres secteurs. Concernant la catégorie ouvrière, les ouvriers non qualifiés sont en proportion nettement moindre que celle de leurs homologues qualifiés (7 % pour 23 %). Cette caractéristique est commune à chacun des secteurs, excepté en toute logique celui de la sécurité sociale. La structure des emplois de ce dernier est reportée sur la population des employés, avec 42 % d'employés qualifiés pour 4 % de non qualifiés.

Bien que non significative, l'évolution de la structure des qualifications affiche un report sur les niveaux les plus élevés, en particulier la population de cadres qui est passée de 14 % en 1994-1996 à 25 % en 2009-2011, la part des professions intermédiaires n'ayant pris « que » 5 points de pourcentage. Cette hausse relative s'est essentiellement faite au détriment des emplois d'ouvriers qualifiés (- 8 points de pourcentage entre 1994 et 2011).

Le recours aux diplômés du supérieur est important (39 %), bien que très inégal selon les activités. Si la chimie, la pharmacie, l'industrie aéronautique ou encore la fabrication des produits informatiques électroniques et optiques les mobilisent largement, la situation est inverse dans l'industrie automobile ou le caoutchouc.

Sur la période 1994 – 2011, le taux de diplômés du supérieur a vivement augmenté, passant de à 22 % à 39 %, en raison avant tout de la percée des diplômés de niveaux I-II (+ 11 points). Dans le même temps, la part des non diplômés s'est effondrée (-14 points).

¹⁹ le taux est de 1,4 % contre 3,4 % pour l'ensemble des classes.

Ces évolutions sont la résultante d'un double mouvement. Une élévation de la structure des qualifications, voir supra, mais aussi une élévation du niveau de diplômes des cadres et des professions intermédiaires, ou encore un renforcement de « l'adéquation » niveau de qualification de l'emploi et niveaux de diplômes sur ces catégories. La part des cadres diplômés de niveau I-II est passée de 56 % à 63 %, celle des professions intermédiaires diplômées de niveaux III de 24 % à 30 %. Inversement, la part des ouvriers non qualifiés non diplômés a considérablement chuté (63 % à 42 %).

Dans un contexte de restructuration, essentiellement au détriment de la population ouvrière, de très longue ancienneté des effectifs, de faible appel à la main-d'œuvre juvénile et d'un faible renouvellement des effectifs, cette montée des niveaux de diplômes de la main-d'œuvre est sans doute le signe d'une dynamique de « promotion diplômante », en partie portée par une politique de formation continue très développée.

Aussi, les taux de participation financière et les taux d'accès à la formation continue sont à des niveaux inégalés : 3,8 % et 58 % (contre 2,5 % et 39 % en moyenne pour l'ensemble des classes). La durée moyenne des stages est de surcroît relativement longue : 33 h contre 27 h pour l'ensemble des classes.

1.4. Les secteurs d'emploi des jeunes : profils-types 5 et 6

1.4.1. Le segment d'insertion de l'artisanat (profil-type 5)

Des enjeux de transmission des savoir-faire, notamment intergénérationnelle, de professionnalisation et de promotion des métiers auprès des jeunes et des femmes.

Ce segment couvre globalement les secteurs de l'artisanat, alimentation, bâtiment et services, ainsi que les professions des transports routiers, soit neuf secteurs d'activités. Ceux-ci drainent un important vivier d'emplois et d'établissements employeurs : ils représentent à eux-seuls 21 % des effectifs salariés et 32 % des établissements employeurs. Ces secteurs présentent une grande homogénéité sur l'ensemble des dimensions analysées.

Libellés secteurs (codes NAF associés)
Boulangeries, pâtisseries artisanales - (NAF 1071)
Travaux publics - (NAF 42, 4312A-B, 4313Z, 4321B, 4399D-E)
Bâtiment gros œuvre - (NAF 412, 4311Z, 4399B-C)
Bâtiment second œuvre - (NAF 4321A, 4322A-B, 4329A-B, 433, 4391A-B, 4399A)
Services de l'automobile - (NAF 501, 502, 503B, 504, 505, 711, 743A, 804A)
Commerce alimentaire de proximité - (NAF 4711B,C, 4721Z, 4722Z, 4723Z, 4724Z, 4725Z, 4729Z, 4781Z)
Restauration de type traditionnel - (NAF 5610A, 5610B, 5621Z, 5630Z)
Transports routiers de voyageurs - (NAF 4932Z, 4939A, 4939B, 8690A)

Caractéristiques sociodémographiques : une population masculine et jeune

L'ensemble des secteurs de ce profil-type compte en moyenne un quart des effectifs de moins de 30 ans, soit 5 points de plus que la moyenne d'ensemble. Ceci étant, ces secteurs ne sont pas exempts d'un vieillissement démographique, la part des seniors étant de 24 %.

Ce sont dans les secteurs de la boulangerie, pâtisserie artisanale et dans la restauration traditionnelle que les jeunes sont les plus nombreux (38 % et 33 %). A contrario, dans les transports routiers de voyageurs et de marchandises, les pyramides des âges sont davantage élargies au sommet, avec une part importante de seniors (33 % et 25 %) et relativement peu de jeunes (14 % et 18 %).

Les trois quarts des effectifs sont des hommes, ils représentent même jusqu'à 90 % des effectifs dans les secteurs des BTP ou dans les transports routiers de marchandises. La promotion de l'égalité des chances auprès des femmes y est d'ailleurs un enjeu sans cesse réitéré. C'est moins le cas dans les secteurs du commerce alimentaire de proximité ou dans la boulangerie, pâtisserie artisanales où les femmes sont plus nombreuses (47 % et 48 %).

Périmètre et structuration de l'emploi : un vivier d'emplois important, porté par des petites entreprises sur l'ensemble du territoire

Ces secteurs représentent un marché de l'emploi large puisque chacun d'entre eux couvre en moyenne 336 000 salariés contre 193 000 au niveau global. Le parc des employeurs est également très étendu : chaque secteur compte 49 000 établissements en moyenne, contre 18 000 pour l'ensemble des classes. Le vivier d'emplois est particulièrement important dans le bâtiment second œuvre (800 000 emplois)

et a contrario plus étroit dans le secteur de la boulangerie artisanale ou du commerce alimentaire de proximité (140 000 emplois).

La taille des établissements est globalement très petite et les écarts sectoriels sont faibles : chacun emploie 9 salariés en moyenne, contre 24 pour l'ensemble des classes. Cette dispersion horizontale de l'emploi s'accompagne d'une dispersion géographique comme en témoigne la faible valeur du coefficient de concentration régionale de l'emploi²⁰. Là encore, les situations sont peu dissemblables d'un secteur à l'autre.

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : une alimentation des emplois portée par l'apprentissage, et des salaires relativement faibles.

Ces secteurs sont d'importants vecteurs d'insertion professionnelle privilégiant l'apprentissage : le taux d'apprentis est de 5 %, soit la valeur la plus élevée de toutes les classes. Il est d'une ampleur considérable dans le secteur de la boulangerie, pâtisserie artisanales (18 %), et dans tous les autres secteurs il avoisine voire dépasse les 5 %. Seule exception, le secteur des transports routiers pour lequel celui-ci est très peu développé (0,3 %).

L'embauche sur CDD est peu fréquente (59 % contre 67 % pour l'ensemble des classes), tout comme le recours aux contrats aidés (0,2 % en moyenne).

Eu égard aux flux d'emplois et au recours important à la main-d'œuvre juvénile, l'ancienneté est relativement courte. La part des anciens de dix ans et plus est de 31 %, soit dix points de moins que celle enregistrée pour l'ensemble des classes.

Enfin, les salaires moyens sont relativement faibles et atteignent les 26 000 euros contre 34 000 pour l'ensemble des classes. L'éventail des situations sectorielles est peu diversifié, c'est dans le secteur de la boulangerie, pâtisserie artisanales que les salaires sont les plus bas (19 000 euros) et dans les travaux publics où ils sont les plus hauts (32 000 euros).

En dépit du faible montant des salaires, les écarts de rémunération selon les niveaux de qualification des emplois sont très élevés. Les salaires des catégories les mieux rémunérées sont plus de trois fois supérieurs à ceux des catégories les moins rémunérées (l'indice est de 329, contre 298 en moyenne d'ensemble). Les inégalités de salaires hommes-femmes sont quant à elles relativement peu élevées dans les secteurs de cette classe (l'indice est de 109 contre 113 dans l'ensemble des sept classes).

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : des emplois d'ouvriers et d'indépendants, une prégnance du niveau V et une politique de formation continue peu développée

Les emplois sont polarisés sur les postes d'ouvriers qualifiés (36 % des effectifs), les niveaux supérieurs (professions intermédiaires et cadres) étant très faiblement représentés (11 % et 4 %). Autre trait distinctif : plus d'un cinquième des emplois sont sous statut d'indépendant (22 %), en lien avec la prégnance des activités artisanales.

Ce résultat d'ensemble masque trois types de structure des qualifications. Le premier, est très concentré sur les emplois d'ouvriers qualifiés dans les secteurs des transports routiers et les travaux publics. Le second est bi-polarisé sur les catégories d'indépendants et d'ouvriers dans les secteurs du bâtiment, et celles d'indépendants et d'employés non qualifiés dans le commerce alimentaire de proximité et la restauration de type traditionnelle. Le dernier est plus diversifié. Il concerne la boulangerie, pâtisserie artisanales, où les emplois d'indépendants sont en nombre quasiment équivalents à ceux d'employés non qualifiés et d'ouvriers qualifiés. Les services de l'automobile ont la structure la plus équi-répartie entre tous les niveaux de qualification.

Sur la période 1994 – 2011, le poids des indépendants a baissé de 5 points, lorsque celui des employés non qualifiés a augmenté de 4 points. La proportion d'ouvriers qualifiés est quant à elle restée stable

²⁰ - 2,80 soit proche de la valeur limite synonyme d'une équi-répartition territoriale.

sur toute la période. Les enjeux de sécurisation des créations ou reprises d'activité peuvent être lus ici en filigrane.

Par ailleurs, la structure des qualifications est très dissemblable entre les jeunes et les seniors. Le renouvellement des effectifs se fait de manière différenciée selon les catégories d'emplois. Si pour les postes d'ouvriers il est largement fait appel à une main-d'œuvre juvénile (via notamment l'apprentissage), la catégorie des indépendants est essentiellement alimentée par les seniors. Les contraintes démographiques du vieillissement des effectifs touchent ainsi plus particulièrement les chefs d'entreprises de ces secteurs. Il s'en suit une double problématique d'attractivité (en développant notamment l'aide à la reprise et la création d'activité) et de renouvellement des compétences et de transmission des savoirs faire.

Ces secteurs font largement appel aux diplômés de niveau V, puisque 39 % des effectifs détiennent un diplôme de ce niveau. La part des non diplômés est également très élevée, puisqu'elle concerne un tiers des effectifs.

Toutefois, sur la période 1994-2011, on assiste à une augmentation de la part des diplômés de niveau IV (+10 points) sans doute en lien avec l'évolution de la politique des diplômes professionnels (offre et architecture). Ce mouvement n'est pas tant associé à un transfert des effectifs du niveau V vers le niveau IV, la part des niveaux V restant stable sur la période, mais d'un effondrement de la part des non diplômés (-14 points). Là encore, on peut y voir la traduction du renouvellement des effectifs et l'appel important aux plus jeunes générations. Or, la part des niveaux IV est de 10 points supérieure chez les jeunes de moins de 30 ans comparativement aux plus de 50 ans. Quant à celle des non diplômés, elle est de 23 points inférieure !

Enfin, la politique de formation continue est très peu développée. Le taux de participation financière est faible (1,9 %) et le taux d'accès le plus bas de toutes les classes (27,5 %). Cette configuration s'inscrit dans la lignée du profil d'entreprises dites de « structure simple » (J. Véro et J.C. Sigot, 2014, op.cit.), ce qui suggère pour ces entreprises de toute petite taille un renforcement de l'accompagnement au développement des outils de gestion des emplois et des compétences.

1.4.2. Le marché du travail occasionnel du tertiaire peu qualifié (profil-type 6)

Des enjeux d'attractivité, de fidélisation des effectifs et de sécurisation de l'emploi.

Cette classe couvre les secteurs de du commerce de détail (grandes surfaces et commerces de détail non alimentaire, des services aux particuliers (restauration rapide, hôtellerie, et coiffure), ainsi que les services opérationnels aux entreprises (travail temporaire et sécurité) soit dix secteurs d'activités. A l'instar du profil-type précédent (artisanat), le marché de l'emploi couvert par les secteurs de cette classe est relativement large : ils représentent 17 % des effectifs salariés et 18 % des établissements employeurs.

Libellés secteurs (codes NAF associés)
Grandes surfaces à prédominance alimentaire et centrales d'achat - (NAF 4612A, 4617A, 4619A, 4711D, 4711F)
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles- (NAF 4751Z, 4771Z)
Commerce de meubles équipement du foyer et bricolage - (NAF 4743Z, 475B, 4753Z, 4754Z, 4759A-B, 4763Z, 9521Z, 9522Z)
Commerce de détail d'équipement de l'information et de la communication, de biens culturels et d'articles de sports et équipements de loisirs - (NAF 4741Z, 4742Z, 4761Z, 4762Z, 4764Z)
Commerce de détail non alimentaire divers en magasins spécialisés (NAF 4752A, 4765Z, 4772A-B, 4775Z, 4776Z, 4777Z, 4778A, 4778C, 4779Z)
Restauration rapide - (NAF 5610C)
Hôtellerie- (NAF 5510Z)
Travail temporaire - (NAF 7820Z)
Enquêtes et sécurité - (NAF 8010Z, 8020Z, 8030Z)
Coiffure - (NAF 9602A)

Caractéristiques sociodémographiques : une population jeune à majorité féminine

La pyramide des âges est nettement déséquilibrée au profit des plus jeunes générations : 34 % des effectifs ont moins de 30 ans, soit le taux le plus élevé de toutes les classes. A l'autre extrémité, la population ayant atteint la cinquantaine est particulièrement faible et représente 17 % des effectifs. Ce déséquilibre est encore plus marqué dans les secteurs de la restauration rapide et du travail temporaire. La part des moins de 30 ans y est respectivement de 58 % et de 44 %. Seul le secteur de la sécurité a un rapport jeunes/séniors équilibré.

La part des femmes est de 54 %, soit 10 points de plus que dans l'ensemble des classes. Le taux de féminisation des effectifs dépasse même les 80 % dans la coiffure et le commerce de détail de l'habillement. Il est par contre relativement faible dans les secteurs de la sécurité, du travail temporaire, et du commerce de meubles, bricolage.

Périmètre et structuration de l'emploi : un vivier d'emplois important et en croissance

Chaque secteur emploie en moyenne 254 000 effectifs salariés contre 193 000 au niveau global. Le marché de l'emploi est dynamique, le nombre de salariés ayant progressé de 1,4 % sur la période 2000-2010 et les établissements de 1,5 %.

Ce sont les secteurs des grandes surfaces à prédominance alimentaire et du travail temporaire qui drainent les plus gros volumes d'emplois (600 000 emplois).

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : un marche-pied vers l'emploi pour les sortants de formation. Des carrières courtes, des emplois faiblement rémunérés et un recours important au temps partiel de courte durée.

Vecteur d'accès à l'emploi pour les jeunes non expérimentés, l'ensemble des secteurs de cette classe enregistre un taux de recours aux sortants de formation particulièrement élevé : 7,2 % contre 3,4 % pour l'ensemble des classes. Celui-ci fait notamment appel à l'apprentissage : le taux d'apprentis est de 4 % soit 2 points au-dessus de la moyenne de l'ensemble des classes. Il atteint 20 % dans la coiffure, activité et profession réglementées exigeant une qualification professionnelle. La situation est l'inverse exact dans la restauration rapide où le diplôme n'entre pas en compte dans les systèmes de classification.

Par ailleurs, si le taux de CDD n'est pas significativement supérieur – 7 % des emplois – la mobilisation des stagiaires et contrats aidés est non négligeable (1,9 %).

L'ajustement via le temps de travail est une caractéristique distinctive de cette classe, si bien qu'un cinquième des effectifs ont un contrat à temps partiel d'une durée de moins de 29 heures. Dans la restauration rapide il est particulièrement développé et concerne la moitié des effectifs. A contrario, il est peu privilégié dans la sécurité, le commerce de bricolage, le travail temporaire ou l'hôtellerie. Ce dernier secteur, largement soumis à une activité saisonnière, privilégie la flexibilité quantitative externe avec une part de CDD atteignant les 13 %.

Les salaires moyens sont les plus faibles de toutes les classes (24 000 euros en moyenne), en raison notamment de la structure des postes occupés, pour bon nombre classés non qualifiés. La faiblesse des rémunérations concerne avant tout les secteurs de la coiffure et de la restauration rapide.

L'ampleur des flux d'emplois, et le recours important à une main-d'œuvre juvénile qui n'y fait pas nécessairement carrière expliquent la faible ancienneté des effectifs : seuls 27 % ont au moins dix ans d'ancienneté, le taux le plus bas de toutes les classes. Ce lien entre niveau élevé de turn-over, embauches importantes de débutants sortants de formation et faible ancienneté des effectifs est particulièrement étroit dans les secteurs de la restauration rapide et en toutes logiques dans le travail temporaire.

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : des emplois peu qualifiés, une prégnance du niveau IV et une politique de formation continue peu développée

Le niveau de qualification des emplois est extrêmement faible avec un taux de 33 % contre 70 % pour l'ensemble des classes. De fait, la quasi majorité des postes relèvent de la catégorie d'employés non qualifiés (48 %). Cette caractéristique concerne tous les secteurs, à l'exception de celui de la sécurité où la structure des emplois est concentrée sur le niveau d'ouvriers non qualifiés (37 %).

Les indépendants sont également sur représentés dans cette classe, et concernent 14 % de ses effectifs, à l'exception et en toute logique dans les secteurs du travail temporaire et des grandes surfaces à prédominance alimentaire.

L'adéquation qualification de l'emploi et niveau de diplôme est fragile. Le taux d'adéquation est le plus bas de toutes les classes (34 %) et il a de surcroît sensiblement baissé sur la période 1994 – 2011, essentiellement en raison de l'élévation du niveau de diplômes des employés (transfert du niveau VI et V vers le niveau IV).

Ainsi, bien que la catégorie des employés non qualifiés domine nettement en nombre, le niveau de diplôme des actifs occupés dans ces secteurs est polarisé sur le niveau IV (28 % des effectifs soit la moyenne la plus élevée de toutes les classes). C'est particulièrement le cas dans le secteur de la coiffure où les diplômés de ce niveau représentent près de la moitié des effectifs. A noter que le niveau V est en proportion tout autant importante que le niveau IV bien que non significativement différente des autres classes.

Le secteur de la sécurité se singularise à nouveau avec une part sensiblement élevée de non diplômés (41 %), en regard de la part importante d'ouvriers non qualifiés.

Enfin, à l'instar des secteurs du profil-type 5 (artisanat) la formation continue est peu développée, ce qu'il convient de mettre en lien avec la faible ancienneté des effectifs : le taux de participation financière est de 2,0 %, le taux d'accès à la formation continue de 32,2 % et la durée moyenne des stages de 23 heures.

1.5. Le segment secondaire des services: profil-type 7

Des enjeux d'amélioration des conditions d'emplois (qualité de l'emploi), d'élévation des qualifications et de sécurisation des parcours professionnels

Ce segment renferme le plus faible nombre de secteurs (6) dont les activités sont circonscrites aux services à la personne : propreté, aide à domicile, activités hospitalières, hébergements médicalisés, sociaux et autres formes d'actions sociales sans hébergement. Cette classe couvre 11 % des effectifs salariés totaux et 4 des établissements employeurs. Elle est la plus homogène de toutes les classes.

Libellés secteurs (codes NAF associés)
Entreprises de propreté - (NAF 812)
Activités hospitalières - (NAF 8610Z)
Hébergements médicalisés - (NAF 871)
Hébergements sociaux (NAF 872, 873, 879)
Aide à domicile - (NAF 8810A)
Autres formes d'actions sociales sans hébergement (NAF 8810B, 8810C, 8891A, 8891B, 8899A, 8899B)
Entreprises de propreté - (NAF 812)
Activités hospitalières - (NAF 8610Z)
Hébergements médicalisés - (NAF 871)
Hébergements sociaux (NAF 872, 873, 879)

Caractéristiques sociodémographiques : une population âgée et très féminisée

Ce sont les secteurs les plus confrontés au vieillissement de leur effectif : 31 % des salariés ont atteint la cinquantaine, alors que les moins de 30 ans sont deux fois moins nombreux. Ce déséquilibre est très accusé dans le secteur de l'aide à domicile (36 % et 14 %), et plus limité pour les activités hospitalières (27 % - 20 %).

La part des femmes est de loin la plus élevée de toutes les classes puisqu'elle atteint 80 %, soit deux fois plus qu'au niveau intersectoriel global. Les femmes sont nettement majoritaires dans tous les secteurs, voire constitue la quasi-totalité des effectifs dans l'aide à domicile (95 %).

Périmètre et structuration de l'emploi : un marché de l'emploi très dynamique, réparti sur tout le territoire français

Chaque secteur constitue un vivier d'emplois important et représente en moyenne 278 000 effectifs salariés contre 193 000 au niveau global. La taille des établissements employeurs est relativement grande (48 salariés, voire jusqu'à 121 dans les activités hospitalières), en miroir de leur faible nombre

(8 000). Pour autant, la concentration horizontale de l'emploi ne se conjugue pas ici avec une concentration géographique. Bien au contraire, les secteurs de cette classe se singularisent par une répartition régionale de l'emploi sur l'ensemble du territoire²¹.

Autre trait distinctif : la croissance particulièrement soutenue du nombre de salariés et du nombre d'établissements. Sur la période 2000-2010, les taux de croissance annuels moyens sont respectivement de 4 % et de 2,3 % (contre 0,5 % et 0,2 % pour l'ensemble des classes). La vitalité du marché de l'emploi est remarquable dans le secteur de l'aide à domicile (+10,6 % et +6,2 %).

Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : des conditions d'emplois précaires et un turn-over important de la main-d'œuvre

Les emplois « précaires » sont symptomatiques des secteurs de cette classe, eu égard aux relations contractuelles en vigueur. L'emploi y est tout d'abord instable. Le recours aux CDD est des plus élevé à la fois comme contrat d'embauche – 89 % des recrutements se font en CDD – et en stocks – les CDD représentent 10 % de l'ensemble des situations, contre 6 % en moyenne pour l'ensemble des 7 classes). Ces secteurs mobilisent de manière importante les contrats aidés (le taux est de 2,3 % contre 1,1 % en moyenne d'ensemble). Corrélativement, le taux de renouvellement de la main d'œuvre atteint un niveau considérable (116 %, contre 50 % en moyenne dans l'ensemble de 7 classes), et l'ancienneté est courte (la part des salariés de plus de dix ans d'ancienneté est de 34 %).

Le temps partiel de courte durée (moins de 29h) est d'une ampleur inégalée avec un taux de 29 % des effectifs (et in fine, 38 % sont à temps partiel toutes durées confondues).

L'emploi y est également précaire au vu des faibles rémunérations proposées : les salaires moyens sont les plus faibles de toutes les classes (24 000 euros en moyenne), montants devant être encore minorés s'ils tenaient compte du temps partiel.

Ces éléments se retrouvent dans chacun des secteurs de cette classe, bien que ce soit dans les secteurs de l'aide à domicile et de la propreté que la précarité des conditions d'emploi soit la plus répandue. C'est un peu moins vrai dans les activités hospitalières.

Qualification de la main d'œuvre et de l'emploi : des emplois peu qualifiés, une main-d'œuvre non diplômée.

Le niveau de qualification des emplois est faible avec un taux de 49 % contre 70 % pour l'ensemble des classes. Cela s'explique par la part importante des employés non qualifiés (35 %) en regard de la catégorie des employés qualifiés (18 %), mais aussi par une surreprésentation des postes d'ouvriers non qualifiés (15 % contre 3 % d'ouvriers qualifiés). Si l'emploi est fortement polarisé sur les catégories non qualifiées dans la propreté et l'aide à domicile (respectivement ouvriers et employés), elle est plus diversifiée sur chacun des niveaux dans les activités hospitalières et l'action sociale.

Cette situation s'est renforcée sur la période 1994 - 2011 puisque l'on observe un resserrement de la structure des emplois vers les niveaux non qualifiés.

L'adéquation qualification des emplois et niveau de diplôme de la main-d'œuvre est forte (le taux est de 55 %). Ainsi, en miroir de la forte proportion de catégories non qualifiées, la part des non-diplômés est sans commune mesure avec celle des autres classes : un tiers des effectifs n'ont pas de diplôme. Quant aux diplômés, ils possèdent avant tout un diplôme de niveau V.

Au niveau sectoriel, l'emploi est particulièrement polarisé sur les catégories non qualifiées dans la propreté et l'aide à domicile (respectivement ouvriers et employés), et sur la main-d'œuvre peu diplômée. A contrario, les niveaux de qualification sont plus diversifiés dans les activités hospitalières et l'action sociale.

²¹ Le taux de concentration est significativement inférieur, d'une valeur de -2,78

2. PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES INDICATEURS CONSTRUITS POUR LA BASE DE DONNÉES SECTORIELLES

2.1. Caractéristiques de la classification

La méthode d'analyse de données utilisée pour cette classification ascendante hiérarchique est celle de Ward. Le nombre d'observations correspond au nombre de sous-secteurs définis dans les PSB, soit 76.

Les variables sont de type numérique et au nombre de 44. Elles ont été sélectionnées de manière itérative suite à une analyse en composantes principales d'un nombre plus important d'indicateurs (les 79 construits pour constituer à partir des PSB une base de données sectorielles *ad hoc*, voir section 2).

Elles se répartissent autour de quatre dimensions analytiques. La première vise à décrire **le périmètre et la structuration de l'emploi** à partir des variables suivantes : évolution des effectifs sur longue période, stabilité/ancienneté du parc employeur, concentration de l'emploi (horizontale et géographique)²². Il s'agit ici de tester l'hypothèse selon laquelle les modes de gestion de la main-d'œuvre seraient liés aux historiques des flux d'emploi, à la taille et à l'ancienneté des établissements employeurs²³.

Nom indicateurs	Libellé	Sources
nbsal2010	Nombre de salariés (2010)	Unedic
nbetab2010	Nombre d'établissements employeurs (2010)	Unedic
nbsal_etab_2010	Nombre moyen de salariés par établissement (2010)	Unedic
TCAM_sal_0010	Taux de croissance annuel moyen du nombre de salariés 2000-2010	Unedic
TCAM_etab_0010	Taux de croissance annuel moyen du nombre d'établissements 2000-2010	Unedic
Ereg	Indice de concentration régionale de l'emploi (2010)	Unedic
Renouv_entr	Part (en %) des entreprises de moins de cinq ans d'âge dans l'ensemble des entreprises (2008-2010)	INSEE Fichier Démo entreprises

La seconde renvoie à la **gestion de l'emploi et au renouvellement de la main-d'œuvre**. Il s'agit d'une part de qualifier les situations au regard des conditions et de statuts d'emploi offerts : salaires et inégalités de salaires, temps de travail, types de contrats (CDD, intérim, l'apprentissage – qui peut être également considéré comme une modalité de qualification de la main-d'œuvre –, et contrats aidés). D'autre part, il s'agit de qualifier l'ampleur et les modalités de renouvellement de la main-d'œuvre : taux de rotation, part des CDD dans les embauches, appel aux sortants de formation, part des licenciements économiques dans les sorties et ancienneté des effectifs. On peut s'attendre en effet à ce que les indicateurs de rotation de la main-d'œuvre soient corrélés aux caractéristiques sectorielles en termes de conditions et de statuts d'emploi : le taux de rotation serait d'autant plus élevé que le recours aux CDD est élevé, les salaires bas et l'appel à la main-d'œuvre juvénile relativement plus important²⁴.

La lecture croisée des indicateurs licenciements économiques, recours aux CDD et au temps partiel se fait au regard de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Celle-là pourra en quelque sorte constituer un indicateur d'enjeu +/- fort de sécurisation de l'emploi.

²² Les indices de concentration géographique et horizontale de l'emploi sont a priori liés : un secteur caractérisé par un tissu étroit d'employeurs (peu d'établissements) est probablement également fortement concentré géographiquement.

²³ P. Aubert, 2003, Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé, *Economie et Statistique*, n° 368, p.65 à 94.

²⁴ Voir C. Picart, 2008, Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen, *Economie et statistique*, n°412, 2008.

Noms indicateur	Libellés	Sources
Trmo0911	Taux de rotation de la main-d'œuvre (2009-2011)	DARES : Fichier DMMO-EMMO
EntreCDD	Part des CDD dans les entrées sur la période 2009-2011	DARES : Fichier DMMO-EMMO
SortLiceneco	Part des licenciements économiques dans les sorties (hors transferts entre établissements d'une même entreprise) sur la période 2009-2011	DARES : Fichier DMMO-EMMO
txetudiant0911	Taux de recours aux personnes étudiantes, élèves, en formation, en stage non rémunéré l'année antérieure sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
partsal10plus0911	Part des salariés de 10 ans et plus d'ancienneté sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
Salmoy	Salaire brut annuel moyen par année-travail des salariés à temps complets en 2010	Insee DADS
InegalSalCs	Indice d'inégalité de salaire par CS en 2010	Insee DADS
InegalSalHFCs	Indice composite des taux d'écart de salaires hommes/femmes par CS en 2010	Insee DADS
TxApprent2010	Taux de recours à l'apprentissage en 2010	Insee DADS
TxStagaidés2010	Taux de recours aux stagiaires et contrats aidés en 2010	Insee DADS
txinterim0810	Taux de recours à l'intérim sur la période 2008-2010	DARES – UNEDIC
partcdd0911	Part (en %) des salariés sous contrat à durée déterminée "ordinaire" (hors Etat, collectivités locales, et hors contrats aidés) dans l'ensemble de l'emploi salarié privé (hors intérim) sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
parttp29hmoins	Taux de recours au temps partiel de 29h et moins sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi

La troisième dimension concerne **la qualification des emplois et de la main-d'œuvre**, en s'attachant à décrire quatre phénomènes : le niveau de qualification (CS et diplômes des actifs), son degré d'homogénéité, son évolution sur la période 1994-2011, l'« adéquation » qualification de l'emploi et niveau de diplôme. Le niveau plus ou moins développé des politiques de formation continue sera également appréhendé à partir des taux de participation financière à la formation continue et des taux d'accès à la formation.

Nom indicateur	Libellé	Source
ind0911	Part des indépendants sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
cadr0911	Part des cadres sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
PI0911	Part des professions intermédiaires sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
EmplQ0911	Part des employés "qualifiés" sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
EmplNQ0911	Part des employés "non qualifiés" sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
OQ0911	Part des ouvriers qualifiés sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
ONQ0911	Part des ouvriers non qualifiés sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
Ecs0911	Taux de concentration de l'emploi par CS sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
EvolECs9411	Evolution du taux de concentration de l'emploi par CS entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
IdistCS30_50	Indices de distorsion de la structure des qualifications entre les moins de 30 ans et 50 ans et plus sur la période 1994-2011	Insee Enquêtes Emploi
nivIV0911	Part des actifs occupés ayant un diplôme de niveau IV sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
nivV0911	Part des actifs occupés ayant un diplôme de niveau V sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
nivVI0911	Part des actifs occupés n'ayant aucun diplôme (autre que CEP, BEPC, brevet des collèges), sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
TxDiplSup	Taux de diplômés du supérieur, sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
EvolTxDiplSup	Evolution du taux de diplômés du supérieur entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011, en pts de %	Insee Enquêtes Emploi
EvolEDipl9411	Evolution du taux de concentration des effectifs par niveau de diplôme entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
Nom indicateur	Libellé	Source
IdistDipl30_50	Indices de distorsion de la structure des niveaux de diplôme entre les moins de 30 ans et 50 ans et plus sur la période 1994-2011	Insee Enquêtes Emploi
ICA0911	Taux d'adéquation qualification de l'emploi (CS) et niveau de diplôme des effectifs sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
txformms0810	Taux de participation financière sur la période 2008-2010	24-83
txaccform0810	Taux d'accès à la formation sur la période 2008-2010	24-83

La quatrième dimension présente **l'âge** (moins de 30 ans, 50-59 ans et 60 ans et plus) **et le sexe** des effectifs. Cet indicateur est à priori corrélé à l'intensité du renouvellement de la main-d'œuvre : plus la flexibilité externe ou la rotation est élevée, plus la part des jeunes a des chances d'être élevée. Si l'historique des flux d'emploi détermine la composition démographique de l'emploi d'un secteur, certaines études montrent qu'au niveau sectoriel, la part des quinquagénaires est liée avec la taille et l'ancienneté des établissements (plus l'établissement est ancien plus la part des 50 ans et plus est élevée, et ce d'autant plus que la taille de l'établissement est grande²⁵).

Nom indicateur	Libellé	Source
ageinf2029p0911	Part en % des effectifs âgés de moins de 30 ans sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
age5059p0911	Part en % des effectifs âgés de 50 à 59 ans sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
agesup60p0911	Part en % des effectifs âgés de 60 ans et plus sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi
partF0911	Part des femmes dans les effectifs sur la période 2009-2011	Insee Enquêtes Emploi

Au total 51 variables, représentant 79 indicateurs, ont été retenues, relevant de 4 dimensions analytiques.

2.2. Périmètre et structuration de l'emploi (caractéristiques employeurs et emploi) : 10 variables

2.2.1. Périmètre (source Unedic, dernière année disponible 2010)

1. Nombre d'établissements employeurs (2010)
2. Nombre de salariés (2010)

2.2.2. Evolution du périmètre (source Unedic)

Etablissements et salariés, les dynamiques seront saisies à la fois selon une approche structurelle (sur dix ans) et conjoncturelle (sur deux ans après le choc de 2007-2008)²⁶.

3. Variation des effectifs, Evolution sur dix ans (2000-2010) : taux de croissance annuel moyen, $TCAM0010\ sal = (\sqrt[10]{sal2010/sal2000} - 1) * 100$
4. Variation des effectifs, Evolution sur dix ans (2000-2010) : taux de croissance annuel moyen, $TCAM0010\ etab = (\sqrt[10]{etab2010/etab2000} - 1) * 100$
5. Variation des effectifs, Evolution sur 2 ans (2008-2010) : taux de croissance annuel moyen, $TCAM0810\ sal = (\sqrt[2]{sal2010/sal2008} - 1) * 100$
6. Variation des effectifs, Evolution sur 2 ans (2008-2010) : taux de croissance annuel moyen, $TCAM0810\ etab = (\sqrt[2]{etab2010/etab2008} - 1) * 100$
7. Variation de la concentration de l'emploi sur dix ans (2000-2010) en % : $100(NBMsal_etab2010 - NBMsal_etab2000) / NBMsal_etab2000$

²⁵ Voir notamment, P. Aubert, 2003, Les quinquagénaires dans l'emploi privé. *Economie et Statistique* n° 368, 2003.

²⁶ Voir à ce sujet, C. Gilles et J-P. Nicolaï, 2012, L'ajustement de l'emploi pendant la crise – Une comparaison internationale et sectorielle, *La note d'analyse n°284 septembre 2012*, Centre d'Analyse Stratégique.

2.2.3. Démographie des entreprises (Source INSEE Fichier Démo entreprises)

8. Part des renouvellements sur la période 2008-2010 = part (en %) des entreprises de moins de cinq ans d'âge dans l'ensemble des entreprises.

2.2.4. Structuration / polarisation de l'emploi (source Unedic)

9. Concentration de l'emploi = nombre moyen de salariés par établissement (2010)
(Rem : la répartition de l'emploi selon la taille des établissements n'est plus disponible). C'est en quelque sorte un coefficient de concentration productive de l'emploi. L'emploi sera dit concentré si il dépend d'un petit nombre d'établissements employeurs. Plus le coefficient est élevé, plus l'emploi est concentré. Plus il est faible (proche de 1, valeur limite), plus l'emploi est atomisé (soit, un établissement pour un salarié).
10. Concentration régionale : coefficient de répartition spatiale de l'emploi (2010). Nous avons retenu l'indice d'entropie de Theil (1967), moins sensible aux valeurs extrêmes que l'indice de Herfindhal.

Plus l'indice est proche de zéro, plus l'emploi est concentré dans un nombre restreint de régions, plus il tend vers $-\ln(22)$ (soit une valeur limite d'environ -3,1) plus il est réparti équitablement dans les 22 régions :

Pour chaque sous-secteur, soit la part de l'emploi dans la région i sur l'emploi total, noté $\alpha_i = \frac{x_i}{\sum x_i}$, avec x_i = l'emploi dans la région i et $i=1, \dots, 22$.

L'indice d'entropie de Theil se définit comme la somme des parts α_i pondérées par leur logarithme :

$$E = \sum_{i=1}^{22} \alpha_i \ln \alpha_i, \text{ tel que } -\ln(22) \leq E \leq 0$$

2.3. Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre : 19 variables

2.3.1. Indicateurs de renouvellement de la main-d'œuvre

11. Taux de rotation de la main-d'œuvre (TR) sur la période 2009-2011 : turn-over [soit $\{(E + S) / 2\} / \text{EFF}\} * 100$, avec E = flux d'entrée dans les établissements (recrutements et transferts entre établissements), S = flux de sortie (fin de CDD, démissions, départs en retraite, transferts, ...) et EFF = effectifs salariés au 31/12].
Source DARES : Fichier DMMO-EMMO
12. Part des CDD dans les entrées (ECDD) sur la période 2009-2011 :
Part des embauches sur CDD = nombre d'embauches sur CDD rapporté au nombre total d'embauches (hors transferts entre établissements d'une même entreprise).
Source DARES : Fichier DMMO-EMMO
13. Part des licenciements économiques sur la période 2009-2011 :
Part des Licenciements économiques = nombre de Licenciements économiques rapporté au nombre total de départs (hors transferts entre établissements d'une même entreprise).
Source DARES : Fichier DMMO-EMMO
14. Situation antérieure de la main-d'œuvre (EE) sur la période 2009-2011: taux de recours aux personnes en formation, stage non rémunéré l'année antérieure (part des actifs occupés en n et « étudiant, élève, en formation, en stage » en $n-1$).

Source : Insee enquêtes emploi

L'intérêt de cette variable est d'approcher l'appel aux sortants de formation, les données de Génération n'étant pas mobilisables.

15. Ancienneté (ANC10) sur la période 2009-2011: part des salariés de 10 ans et plus d'ancienneté ;

Source : Insee enquêtes emploi

16. Ancienneté (ANC10)*50 ans et plus, sur la période 2009-2011: part des salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté parmi les salariés âgés 50 ans et plus; Source : Insee enquêtes emploi

2.3.2. Conditions / statuts d'emploi

Les salaires en 2010 (source : Insee DADS) : il s'agit des montants de salaire brut annuel moyen par année travail à temps complet (Rem : nous ne disposons pas des montants pour les temps partiels)

Deux séries d'indicateurs :

- Ceux éclairant les niveaux de salaires :

17. Salaire brut annuel moyen par année-travail des salariés à temps complets en 2010 = quotient de la masse des salaires bruts des « temps complets » par le nombre d'année-travail.

18. Salaire brut annuel moyen par année-travail des salariés à temps complets en 2010 par CS= pour chaque CS – Cadres, Professions intermédiaires, Employés, Ouvriers qualifiés, Ouvriers non qualifiés - quotient de la masse des salaires bruts des « temps complets » par le nombre d'année-travail.

- Ceux éclairant les écarts de salaires :

19. Indice d'inégalité de salaire par CS : $\text{Sal CS max} / \text{Sal CS min} * 100$

20. Un indice d'inégalité par sexe, et pour essayer de corriger les effets de structure (répartition par CS):

Taux d'écart de salaires H/F pour chaque CS : $\text{Sal CS H} / \text{Sal CS F} * 100$

Indice composite de l'écart H/F = moyenne géométrique des taux d'écart de salaires H/F pour chaque CS = $\sqrt[5]{\prod \text{SalCSiH} / \text{SalCSiF}}$, ainsi, plus l'indice est proche de 100, plus il y a égalité des salaires H/F.

Remarque :

Pour le secteur de la **coiffure** « **ZA** » seules 3 CS sont renseignées par sexe (Cadres, employés, ONQ). L'indice composite d'écart de salaire H/F se calcule comme suit : $\sqrt[3]{\prod \text{SalCSiH} / \text{SalCSiF}}$.

2.3.3. Temps de travail (Source Insee Enquêtes Emploi)

Trois indicateurs de recours au temps partiel, en global, durées courtes et sur les moins de 30 ans.

21. Taux de recours au temps partiel sur la période 2009-2011 :

Part des temps partiel = part (en %) des salariés travaillant à temps partiel ou n'ayant pas d'horaire de travail habituel (ou un horaire habituel non déclaré) comptabilisés avec les temps partiel de 15 à 29 heures.

22. Taux de recours au temps partiel de 29h et moins sur la période 2009-2011 : part (en %) des salariés travaillant à temps partiel de 29h et moins ou n'ayant pas d'horaire de travail habituel (ou un horaire habituel non déclaré) comptabilisés avec les temps partiel de 15 à 29 heures.
23. Taux de recours au temps partiel sur la période 1994-2011 parmi les moins de 30 ans :
Part des temps partiel = part (en %) des salariés de moins de 30 ans travaillant à temps partiel ou n'ayant pas d'horaire de travail habituel (ou un horaire habituel non déclaré) comptabilisés avec les temps partiel de 15 à 29 heures.

2.3.4. Statuts d'emploi : CDD, apprentissage et contrats aidés

24. Part des CDD sur la période 2009-2011 = part (en %) des salariés sous contrat à durée déterminée "ordinaire" (hors Etat, collectivités locales, et hors contrats aides) dans l'ensemble de l'emploi salarié privé (hors intérim).
Source : Insee enquêtes emploi
25. Part des CDD sur la période 1994-2011 parmi les moins de 30 ans = part (en %) des salariés de moins de 30 ans sous contrat à durée déterminée "ordinaire" (hors Etat, collectivités locales, et hors contrats aidés).
Source : Insee enquêtes emploi
26. Taux de recours à l'apprentissage en 2010 = Nombre apprentis / total
Source : Insee DADS
27. Part des Apprentis sur la période 1994-2011 parmi les moins de 30 ans = part (en %) des salariés de moins de 30 ans sous contrat d'apprentissage.
Source : Insee enquêtes emploi
28. Taux de recours aux stagiaires et contrats aidés en 2010 = Nombre stagiaires et contrats aidés / total
Source : Insee DADS
29. Part des Stagiaires et contrats aides (hors Etat, collectivités locales à partir de 2003) sur la période 2004-2011 parmi les moins de 30 ans = part (en %) des salariés de moins de 30 ans sous contrat aidés ou stagiaires.
Source : Insee enquêtes emploi
30. Taux de recours à l'intérim sur la période 2008-2010 : ratio (%) : effectif en intérim en équivalent temps plein (EITP) / effectif salarié moyen UNEDIC.
Source DARES – UNEDIC

2.4. Qualification de la main-d'œuvre et des emplois : 18 variables

2.4.1. Qualification des emplois, CS (source : Enquêtes Emploi)

31. Répartition de l'emploi par CS en 7 postes sur la période 2009-2011: Indépendants, Cadres, PI, Employés qualifiés, Employés non qualifiés (selon la distinction Burnot et Chenu (2001)²⁷, « en l'adaptant à la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), dans la mesure où cette définition est cohérente avec les catégorisations habituellement opérées par les classifications contenues dans les conventions collectives de branches. »²⁸), OQ et ONQ.

²⁷ G. Burnot et Alain Chenu, Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socio-professionnelles. *Travail et Emploi* n°86, Avril 2001.

²⁸ Dominique Fournié, Christophe Guitton, 2008, *Panorama sectoriel de la relation formation-emploi : une exploitation des portraits statistiques de branche*. Nef, n° 31, 2008, Céreq.

32. Taux de qualification des emplois sur la période 2009-2011 : cumul des parts de Cadres, PI, EQ et OQ.
33. Evolution du taux de qualification des emplois entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011, en pts de % : Taux de qualification 2009-2011 – taux de qualification 1994-1996.
34. Taux de concentration de l'emploi par CS sur la période 2009-2011 : Plus l'indice est proche de zéro, plus l'emploi est concentré sur un nombre restreint de CS, plus il tend vers $-\ln(7)$ (soit une valeur limite d'environ -1,95) plus il est équi-répartit sur toutes les CS :

Pour chaque sous-secteur, soit la part de l'emploi dans la CS_i sur l'emploi total, noté $\alpha_i = \frac{x_i}{\sum x_i}$, avec x_i = l'emploi dans la CS i et $i=1, \dots, 7$.

L'indice d'entropie de Theil se définit comme la somme des parts α_i pondérées par leur logarithme :

$$E = \sum_{i=1}^7 \alpha_i \ln \alpha_i, \text{ tel que } -\ln(7) \leq E \leq 0.$$

Remarque : pour certains secteurs, certaines CS ne sont pas renseignées, la valeur limite du taux de concentration de l'emploi par CS s'en trouve ainsi modifiée :

CS non significatives (période 2009-2011)			
Code secteur	Libellé	Nombre	Val limite du taux de concentration
IA	ENQ	1	$-\ln(6)$
UA	Ind	1	$-\ln(6)$
WA	Ind	1	$-\ln(6)$
WB	ONQ	1	$-\ln(6)$

CS non significatives (période 1994-1996)			
Code secteur	Libellé	Nombre	Val limite du taux de concentration
FB	Ind	1	$-\ln(6)$
UA	Ind	1	$-\ln(6)$

35. Evolution du taux de concentration des CS entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011 = (E09-11) – (E94-96) (mesure de la déformation de la structure des qualifications).
Plus l'indicateur est proche de zéro, plus le taux de concentration est resté inchangé entre les deux périodes.
Lorsque l'indicateur est >0 , cela signifie que le taux de concentration de l'emploi par CS a augmenté entre 1994-1996 et 2009-2011. On assiste alors à un mouvement de resserrement des qualifications.
Lorsque l'indicateur est <0 , cela signifie que le taux de concentration de l'emploi par CS a baissé entre 1994-1996 et 2009-2011. On assiste alors à un mouvement de diversification des qualifications.
36. Répartition de l'emploi des moins de 30 ans par CS en 7 postes sur la période 1994-2011: Indépendants, Cadres, PI, Employés qualifiés, Employés non qualifiés (selon la distinction Burnod et Chenu (2001), voir annexe ci-jointe), OQ et ONQ.
37. Indices de distorsion de la structure des qualifications entre les moins de 30 ans et 50 ans et plus :

Pour chaque CSi en 7 postes, Taux d'écart moins de 30 ans / 50 ans et plus : $\alpha_i 30 / \alpha_i 50$, plus le taux est proche de 1 plus la part de la CS est identique entre les deux générations.

Indice composite de l'écart de structure des qualifications 30 / 50 ans = moyenne géométrique des taux d'écart pour chaque CS = $\sqrt[7]{\prod \alpha_i 30 / \alpha_i 50}$.

Ainsi, plus l'indice est proche de 1 plus la structure des qualifications entre les moins de 30 ans et les 50 ans et plus est identique.

Remarque : Pour certains secteurs, certaines CS ne sont pas renseignées par âge, le mode de calcul de la moyenne géométrique s'en trouve changé pour ceux-là en modifiant la puissance (qui n'est plus de 1/7, soit 0.14) :

CS non significatives (moins de 30 ans, plus de 50 ans)			
Code secteur	Libellé	Nombre	Moyenne géométrique
BC	PI, EQ	2	0,20
CA	EQ	1	0,17
DA	ENQ	1	0,17
DB	ENQ	1	0,17
EC	ENQ	1	0,17
FB	Ind, ENQ	2	0,20
FC	EQ, ENQ	2	0,20
HD	ENQ	1	0,17
HE	ENQ	1	0,17
HF	ENQ	1	0,17
IA	ENQ	1	0,17
LC	Ind	1	0,17
NA	Cadre	1	0,17
NB	ENQ	1	0,17
ND	ENQ	1	0,17
NE	Ind	1	0,17
SB	ENQ	1	0,17
SC	ONQ	1	0,17
TA	Ind	1	0,17
UA	Ind, OQ	2	0,20
WA	Ind	1	0,17
WC	Ind	1	0,17
WE	OQ	1	0,17
WF	Ind	1	0,17
YA	ONQ	1	0,17
ZA	Cadre, PI, EQ, OQ	4	0,33

2.4.2. Niveaux du diplôme le plus élevé obtenu (source : Enquêtes Emploi)

38. Répartition des effectifs selon le niveau de leur diplôme (plus haut diplôme obtenu) 5 postes sur la période 2009-2011 : niveaux I et II, niveau III, niveau IV, niveau V, niveau VI

39. Taux de diplômés du supérieur sur la période 2009-2011 : cumul des parts de I, II, II

40. Evolution du taux de diplômés du supérieur entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011, en pts de % : Taux 2009-2011 – taux 1994-1996.

41. Taux de concentration des niveaux de diplômes sur la période 2009-2011 : Plus l'indice est proche de zéro, plus les niveaux de diplômes sont homogènes, plus il tend vers $-\ln(5)$ (soit une valeur limite d'environ -1,61) plus il est équi-réparti sur tous les niveaux de diplômes :

Pour chaque sous-secteur, soit la part des diplômés de niveau i sur l'emploi total, noté $\alpha_i = \frac{x_i}{\sum x_i}$, avec x_i = les effectifs ayant un diplôme de niveau i et $i=1, \dots, 5$.

L'indice d'entropie de Theil se définit comme la somme des parts α_i pondérées par leur logarithme :

$$E = \sum_{i=1}^5 \alpha_i \ln \alpha_i, \text{ tel que } -\ln(5) \leq E \leq 0.$$

42. Evolution du taux de concentration des niveaux de diplômes entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011 = (E09-11) – (E94-96) (mesure de la déformation de la structure des diplômes).

Plus l'indicateur est proche de zéro, plus le taux de concentration est resté inchangé entre les deux périodes.

Lorsque l'indicateur est >0 , cela signifie que le taux de concentration de l'emploi par niveau de diplôme a augmenté entre 1994-1996 et 2009-2011. On assiste alors à un mouvement de resserrement des niveaux de diplôme.

Lorsque l'indicateur est <0 , cela signifie que le taux de concentration de l'emploi par niveau de diplôme a baissé entre 1994-1996 et 2009-2011. On assiste alors à un mouvement de diversification des niveaux de diplôme.

43. Répartition de l'emploi des moins de 30 ans selon leur niveaux de diplômes en 5 postes sur la période 1994-2011: niveaux I et II, niveau III, niveau IV, niveau V, niveau VI.

44. Indices de distorsion de la structure des niveaux de diplômes entre les moins de 30 ans et 50 ans et plus :

Pour chaque niveau de diplôme i en 5 postes, Taux d'écart moins de 30 ans / 50 ans et plus : $\alpha_i 30 / \alpha_i 50$, plus le taux est proche de 1 plus le poids du niveau i est identique entre les deux générations.

Indice composite de l'écart de structure des niveaux de diplôme 30 / 50 ans = moyenne géométrique des taux d'écart pour chaque niveau de diplôme = $\sqrt[5]{\prod \alpha_i 30 / \alpha_i 50}$.

Ainsi, plus l'indice est proche de 1 plus la structure des diplômes entre les moins de 30 ans et les 50 ans et plus est identique.

Remarque : pour certains secteurs, certains niveaux de diplôme ne sont pas renseignés par âge, le mode de calcul de la moyenne géométrique s'en trouve changé pour ceux-là en modifiant la puissance (qui n'est plus de 1/5, soit 0.2) :

Nivdipl non significatifs (moins de 30 ans, plus de 50 ans)			
Code secteur	Libellé	Nombre	Moyenne géométrique
BC	Niv I-II	1	0,25
CA	Niv III	1	0,25
MA	Niv III	1	0,25
MB	Niv III	1	0,25
ZA	Niv I-II, Niv III	2	0,33

2.4.3. Taux d'adéquation qualification de l'emploi (CS) et diplôme (niveau du diplôme le plus élevé obtenu), (source : Enquêtes Emploi)

Cette approche statistique de l'adéquation emploi-formation s'appuie sur le concept de norme statistique des situations diplômes-CS les plus fréquentes²⁹. Contrairement à une approche normative (comme celle proposée par Affichard, 1981³⁰), la norme n'est pas définie à priori (à voir *les CCN où il existe une norme explicite de correspondance emploi-formation*), mais bien sur une correspondance empirique soit celle prévalent pour l'ensemble des secteurs sur la période 2009-2011.

Ainsi :

58 % des cadres ont un diplôme de niveau I-II ;

31 % des PI ont un diplôme de niveau III ;

28 % des employés ont un diplôme de niveau V et 30 % de niveau VI (soit 58 % de niveau V ou VI);

46 % des OQ ont un diplôme de niveau V ;

50 % des ONQ de niveau VI.

Ainsi pour chaque secteur, il s'agit de mesurer sur la période 2009-2011:

La part des niveaux I-II au sein des cadres = ICACadres

La part des niveaux III au sein des PI = ICAPI

La part des niveaux V et VI au sein des employés = ICAEmpl

La part des niveaux V au sein des OQ = ICAOQ

La part des niveaux VI au sein des ONQ = ICAONQ

Plus chacune des parts est proche de 100, plus l'adéquation est « parfaite ».

45. Le taux d'adéquation est la moyenne géométrique des correspondances diplôme-CS (ICA par CS) :

$$ICA = \sqrt[5]{\prod ICA_i}$$

Plus ICA est proche de 100, plus il y a « l'adéquation ».

A noter que pour l'ensemble des secteurs, la moyenne géométrique est de 47.

Remarque : pour certains secteurs, l'indice d'adéquation par CS n'est pas renseigné (croisement niveau de diplôme et CS), le mode de calcul de la moyenne géométrique (Indice d'adéquation globale) s'en trouve changé pour ceux-là en modifiant la puissance (qui n'est plus de 1/5, soit 0.2) :

²⁹ Cf notamment, G. Forgeot et J. Gautié, 1997, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, *Economie et Statistique* n°304-305,1997.

³⁰ Affichard J., 1981, Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973, *Economie et Statistique*, n° 134.

Code secteur	ICACSi non significatifs (09-11)			ICACSi non significatifs (94-96)		
	Libellé	Nombre	Moyenne géométrique	Libellé	Nombre	Moyenne géométrique
BC	Cadre	1	0,25			
EA	Empl	1	0,25			
FA	Empl	1	0,25			
HF	Empl	1	0,25			
KB	ONQ	1	0,25			
KF	Empl	1	0,25			
LD	ONQ	1	0,25			
LF	ONQ	1	0,25			
LG	ONQ	1	0,25			
MB	ONQ	1	0,25	Cadre	1	0,25
MC	ONQ	1	0,25			
MD	ONQ	1	0,25			
NA				ONQ	1	0,25
ND				ONQ	1	0,25
OA	ONQ	1	0,25	ONQ	1	0,25
PC	ONQ	1	0,25	ONQ	1	0,25
PD	ONQ	1	0,25			
SA	ONQ, OQ	2	0,33			
SB	OQ	1	0,25	OQ	1	0,25
TB	ONQ	1	0,25	ONQ	1	0,25
UA	ONQ	1	0,25	ONQ	1	0,25
WA	ONQ	1	0,25			
WB	ONQ	1	0,25			
WC	ONQ	1	0,25			
WE	ONQ	1	0,25	ONQ	1	0,25
YA	ONQ	1	0,25			
YB	Empl	1	0,25	ONQ	1	0,25
YD	Empl	1	0,25			
ZA	ONQ	1	0,25	PI	1	0,25

46. Evolution du taux d'adéquation entre les périodes 1994-1996 et 2009-2011 : est la moyenne géométrique des correspondances diplôme-CS (ICA par CS) :
ICA 09-11 – ICA 94-96
Plus l'écart est proche de 0, plus la correspondance diplôme-CS est demeurée inchangée.

2.4.4. Recours à la formation continue (source 24-83)

47. Taux de participation financière sur la période 2008-2010 : ratio (en %) : dépenses de formation rapportées à la masse salariale.
48. Taux d'accès à la formation sur la période 2008-2010 : ratio (en %) : nombre de stagiaires rapporté à l'effectif salarié.

49. Durée moyenne des stages (en heures) sur la période 2008-2010 : Nombre d'heures de formation/Nombre de stagiaires

2.5. Caractéristiques sociodémographiques : 2 variables

Source : Enquêtes Emploi

50. Répartition des effectifs selon l'âge, sur la période 2009-2011: moins de 30 ans, 30-49, 50-59, 60 ans et plus

51. Part des femmes dans les effectifs sur la période 2009-2011.

BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Economie et Statistique*, n° 134.
- d'Agostino A. et Théry M. (2016), La pluriactivité dans le spectacle vivant, quels effets sur la précarité salariale ?, Céreq, *Bref*, n° 343.
- d'Agostino A., Dif-Pradalier M., Quintero N. (2015), *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, Net.Doc, n° 135, 140 p.
- Aubert P. (2003), « Les quinquagénaires dans l'emploi privé », *Economie et Statistique*, n° 368.
- Burnot G. et Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socio-professionnelles », *Travail et Emploi*, n°86, avril.
- Cases C. et Missègue N. (2001), « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Economie et Statistique*, n°344.
- Doeringer P. et Piore M. (1971), *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington : Lexington Books.
- Eurostat (2004), Qui sont les ressources humaines hautement qualifiées de l'Europe et où sont-elles employées ?, *Statistiques en bref*, 11/2004.
- Eymard-Duverney F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Economie et Statistique*, n°138, p.49-68.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n°304-305.
- Fournié D., Guitton C. (2008), *Panorama sectoriel de la relation formation-emploi : une exploitation des portraits statistiques de branche*, Céreq, Nef, n° 31.
- Gilles C. et Nicolai J.-P. (2012), « L'ajustement de l'emploi pendant la crise – Une comparaison internationale et sectorielle », Centre d'Analyse Stratégique, *La note d'analyse*, n°284.
- Grando J.-M. (1983), « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi*, n°1, p. 73-90.
- Picart C. (2008), « Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen », *Economie et statistique*, n°412.
- Sigot J.-C. et Vero J. (2014), Politiques d'entreprises et sécurisation des parcours : un lien à explorer, Céreq, *Bref*, n°318.
- Valette A. (2005), « Segmentation des marchés du travail français et britanniques : évolutions durant ces vingt dernières années », Post-Print, HAL.

Net.Doc

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2016.