



## Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle

Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice, Martine Pernod-Lemattre

### ► To cite this version:

Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice, Martine Pernod-Lemattre. Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle. *Socio-économie du Travail*, 2009, XLII (30), pp.57-86. halshs-00818056

**HAL Id: halshs-00818056**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00818056>**

Submitted on 25 Apr 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# **Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle<sup>1</sup>**

Nicole Gadrey<sup>2</sup>,  
Florence Jany-Catrice<sup>3</sup>  
Martine Pernod-Lemattre<sup>4</sup>

Article paru dans *Socio-Économie du Travail* n°30 (*Économies et Sociétés, tome XLII*), janvier 2009, p.57-86.

## **Résumé**

Cet article revient sur l'expansion continue de la catégorie des employés non qualifiés sur le marché du travail en l'analysant sous le prisme des politiques de l'égalité professionnelle. Qui sont les employés non qualifiés ? Comment expliquer la forte croissance de cette catégorie depuis plus d'une décennie en France ? Quelle place occupe cette catégorie, qui constitue une part importante des créations d'emplois depuis 1994, dans les problématiques de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ?

## **Summary**

This paper goes back over the progressive and continuous increase of the “unskilled employees” observed in the French labor market. This analysis is undertaken through the relations between this category and equality policies: Who are the unskilled employees in France? How can the recent growth of this category be explained? What is the place devoted to this category in the recent French gender equality policies?

---

<sup>1</sup> Les auteurs remercient vivement les référés anonymes pour leurs commentaires qui ont permis d'enrichir une première version de ce travail. Elles demeurent cependant seules responsables de la thèse développée et des imperfections qui subsistent.

<sup>2</sup> Sociologue

<sup>3</sup> Économiste, maître de conférences, Lille1 et CLERSE-UMR 8019.

<sup>4</sup> Économiste, maître de conférences, Telecom-Lille I, CLERSE-UMR 8019.

## **Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle est inscrite, en France, dans des tendances contradictoires. D'un côté, une réduction des écarts entre hommes et femmes est nettement perceptible chez les professions intermédiaires et chez les cadres. De l'autre, la croissance forte depuis plus d'une décennie de la catégorie des employés non qualifiés dans les activités de services est un facteur de développement de nouvelles formes d'inégalités.

Quelle incidence l'expansion de la catégorie des employés non qualifiés depuis 1994 peut-elle avoir sur la volonté affichée de lutter contre les inégalités professionnelles ? Quelles sont les cohérences entre des politiques d'emploi qui favorisent cette expansion et les politiques d'égalité professionnelle ? Telles sont les questions qui constituent la trame de cet article que nous avons organisé en quatre temps.

Le premier part du constat que la catégorie des employés non qualifiés, principale bénéficiaire de la plupart des récentes politiques de l'emploi, est en forte progression depuis quinze ans. Le second ausculte finement cette nouvelle catégorie que constituent les employés non qualifiés, largement oubliés par les politiques d'égalité. Nous montrons en effet (partie 3) dans quelle mesure, dans différentes activités de service, les salariés sont confrontés au manque de reconnaissance de leurs compétences et aux contraintes de la disponibilité temporelle. Ce constat produit deux effets. D'une part, il invalide les thèses qui soutiennent que de plus faibles salaires sont compensés par des conditions de travail moins pénibles, ou encore que de plus faibles salaires rémunèrent des tâches non qualifiées. D'autre part, il montre comment se développent de nouvelles formes d'inégalité professionnelle. Dans le contexte de ces nouveaux emplois, étudier l'impact des politiques d'égalité professionnelle menées en France depuis plus de vingt ans nécessite de les interroger à travers le prisme des incohérences qu'elles entretiennent avec les politiques de l'emploi (Jenson, Sineau, 1995). C'est ce que nous proposons de faire dans une dernière partie.

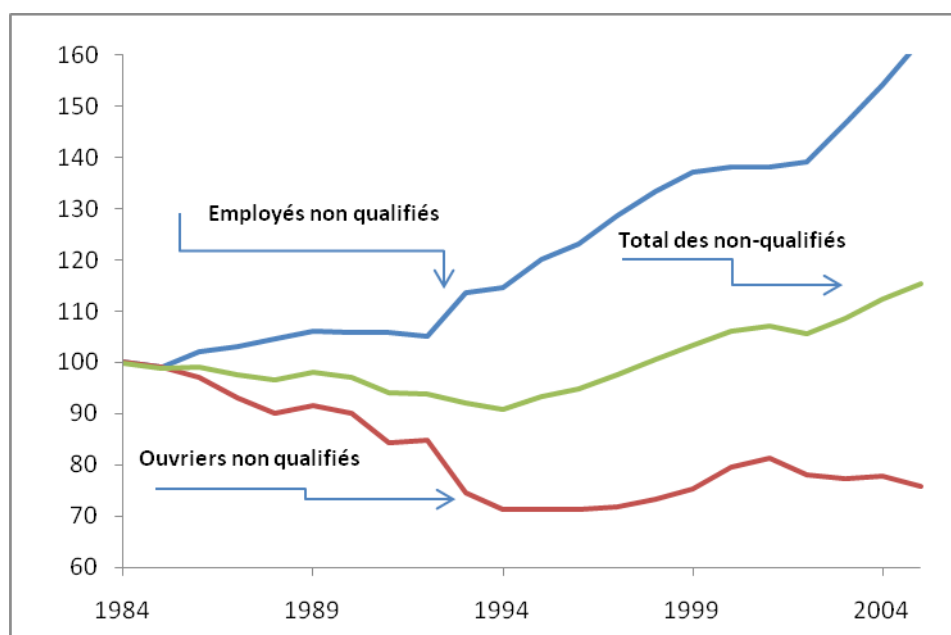
### **I. Le développement de la catégorie des employés non qualifiés**

Le retour de l'emploi non qualifié en France depuis 1994 n'est pas seulement un phénomène quantitatif. Pour comprendre comment la tendance s'est inversée alors que la disparition progressive de cette catégorie était annoncée dans le cadre d'une montée générale en qualification (I.1.), il faut analyser de près les transformations de cette catégorie (I.2.), caractérisées par la tertiarisation et la concentration dans quelques métiers (I.3.) et quelques secteurs de service. Ces évolutions se sont fortement appuyées sur les politiques de l'emploi, en particulier l'allègement des charges sur les bas salaires et la réglementation du travail à temps partiel, dont les premières mises en place datent du début des années quatre-vingt (I.4.).

#### **I.1) Le retour de l'emploi non qualifié**

Jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, la diminution continue des effectifs d'emplois non qualifiés a favorisé la diffusion de travaux de recherche évoquant la disparition de ce type d'emploi (Gambier, Vernières, 1998 ; Castells, 1998). La remontée nette des effectifs depuis 1994 fait réapparaître la problématique de la non-qualification (Méda, Vennat, 2004) à la fois comme thématique de recherche et enjeu politique (voir graphique 1).

**Graphique 1. L'évolution et la transformation de la non-qualification entre 1984 et 2005 en France**



Source : enquêtes emploi, différentes années.

Légère rupture de série suite au changement de nomenclature entre 2002 et 2003 dans l'enquête emploi.

**Tableau 1. Qualifiés et non qualifiés chez les employés et les ouvriers : des évolutions contrastées selon la période<sup>5</sup>**

	1984-1991	1991-1994	1994-2005
Total qualifiés	+8,8%	-1,5%	+4,9%
Total non qualifiés	-5,9%	-3,4%	+26,9%

Source : Enquêtes Emploi, 1984 à 2005 ; champ : actifs occupés.

Les catégories appréhendées dans ce tableau, et plus généralement dans cet article, concernent les seuls employés et ouvriers. Lorsqu'est évoquée la catégorie des « qualifiés », il s'agit donc des qualifiés au sein de ces deux catégories.

Entre 1984 et 1991, on constate une forte augmentation des salariés qualifiés (c'est-à-dire regroupant les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés) et une diminution marquée des « non qualifiés ». Le discours sur la disparition progressive de ces derniers semble confirmé. Entre 1991 et 1994, la décroissance des non-qualifiés se poursuit, mais de manière moins nette. Le nombre des qualifiés décroît faiblement. Entre 1994 et 2005, la croissance des effectifs des salariés qualifiés reprend (près de 5 % de croissance en une décennie), mais le trait le plus marquant est la très forte hausse des non-qualifiés : près de 27 % de croissance sur cette dernière décennie (voir tableau 1).

## I.2) Les transformations de la population des non-qualifiés

Ces évolutions quantitatives s'accompagnent d'une forte recomposition de l'emploi non qualifié, liée

<sup>5</sup> Un changement notable des PCS s'est produit entre 2002 et 2003. Lorsque les incidences sont faibles, on présente les résultats jusqu'en 2005. Par métier, on arrêtera l'étude à l'année 2002.

d'une part à la tertiarisation (depuis 1994, le nombre des employés non qualifiés dépasse celui des ouvriers non qualifiés), et d'autre part à la dégradation du marché du travail (forte croissance du temps partiel (Maruani, 2003), augmentation des emplois précaires (Castel, 1999) et, jusqu'en 1997, hausse du chômage).

Sur les deux dernières décennies, les effectifs d'employés non qualifiés ont donc connu une très forte croissance (+63 %), alors que les effectifs d'ouvriers non qualifiés se réduisaient de 24 %. La part des employés parmi les non-qualifiés passe de 45 % en 1984 à 64 % en 2005.

**Tableau 2. Ouvriers et employés non qualifiés : effectifs et croissance globale**

	1984	2005	Croissance 84-05
Employés non qualifiés	2 299	3 742	63%
Ouvriers non qualifiés	2 760	2 095	-24%
Part ENQ/non qualifiés	45%	64%	

Source : Enquêtes emploi, Insee ; champ : actifs occupés. Effectifs en milliers.

On assiste ainsi à une profonde transformation des catégories ouvrières et employées. Pour les ouvriers, la chute des effectifs s'accompagne d'une croissance de la part des qualifiés. Pour les employés, la forte croissance des effectifs s'accompagne d'une hausse de la part des non-qualifiés, accentuée depuis 1994. La population des non-qualifiés était majoritairement ouvrière, masculine et industrielle ; *elle est maintenant en grande partie employée, féminine et tertiaire.*

### **I.3) La concentration des employés non qualifiés dans les métiers et les secteurs de service**

Si de nombreuses recherches économiques et sociologiques ont permis de cerner un monde des ouvriers relativement homogène (travail en usine, tradition syndicale, grilles de classification, filières de promotion...), les travaux sur les employés mettent en évidence une grande hétérogénéité. Le terme « employé » recouvre une grande diversité de situations et de relations de travail.

Dans la classification de G. Burnod et A. Chenu (cf. infra), vingt professions d'employé (niveau à 4 chiffres) sont répertoriées comme « non qualifiées ». La croissance de plus de 60 % de la catégorie sur les vingt dernières années dissimule des contrastes assez forts entre certaines professions qui ont connu une forte expansion et d'autres qui ont connu une relative stagnation, voire une régression (Méron, Okba, Viney, 2006). 80 % des employés non qualifiés appartiennent à une des cinq professions suivantes : assistante maternelle et aide à domicile, vendeur, agent de service, employé de l'hôtellerie-restauration, employé de maison. Précisons.

En 2002<sup>6</sup>, la profession la plus nombreuse est celle des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et travailleuses familiales. Elle représente 21 % des employés non qualifiés en 2002. C'est une profession qui a quasiment triplé en vingt ans, et cette forte croissance devrait se poursuivre dans les dix prochaines années (du fait d'une part, de la croissance du taux d'activité des femmes et d'autre part, des besoins de prise en charge des personnes âgées [Chardon, Estrade, 2007]). 99 % des emplois dans cette profession sont occupés par des femmes et le travail à temps partiel est très fréquent (51 %). Au niveau agrégé, les vendeurs représentent 19 % des employés non qualifiés en 2002, et leurs effectifs croissent sensiblement (+37 % entre 1984 et 2002). Certaines professions du commerce sont fortement féminisées, en particulier les caissiers (92 % de femmes). Les taux de travail à temps partiel sont élevés pour les professions les plus féminisées (59 % de travail à temps partiel chez les caissiers par exemple). La profession d'employé de maison regroupe, quant à elle, 8 % des employés non qualifiés. Elle a connu une faible croissance entre 1984 et 2002 (+2 %) mais ceci résulte de deux

<sup>6</sup> Les nomenclatures PCS ont changé à partir de 2002 et la discontinuité des variables est sensible à ce niveau d'analyse. Cette discontinuité n'invalide pas nos résultats sur les croissances des emplois ENQ jusque 2005 cependant.

périodes aux évolutions très contrastées : d'une part une baisse notable des effectifs de 1984 à 1991, d'autre part une croissance tout aussi nette depuis 1991. Les professions ayant connu les croissances les plus fortes, sont aussi les professions les plus féminisées (Amossé, 2001).

La concentration des employés non qualifiés dans quelques métiers se double d'une concentration forte et croissante de la catégorie dans les secteurs d'activité du commerce, de l'hôtellerie restauration et des services personnels et domestiques qui représentent 50% des effectifs en 2002. Ces deux résultats se renforcent et créent, sur le marché du travail, une véritable ségrégation professionnelle sur laquelle nous reviendrons infra.

#### **I.4) Des politiques de l'emploi et de conciliation des temps favorisant l'expansion des emplois non qualifiés**

Pour mieux comprendre les conditions de la croissance de la catégorie des non qualifiés, il faut remonter aux années quatre-vingt et analyser les politiques concernant les bas salaires d'une part, et celles favorisant le travail à temps partiel d'autre part.

##### *Bas salaires et temps partiel*

À partir de 1983, la France a mis en œuvre une politique massive d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires qui constitue aujourd'hui l'essentiel de la politique de l'emploi, à la fois en termes de nombres de bénéficiaires (1,8 million de personnes en 2005) et de dépenses publiques (17,1 milliards d'euros), selon le Conseil d'orientation de l'emploi. Analyser l'efficacité des dispositifs successifs mis en place depuis cette date dans la lutte contre le chômage n'est pas l'objet de cet article. Mais ceux-ci ont largement contribué au développement d'emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés dans des secteurs et des métiers de service où les femmes sont très largement majoritaires.

La loi de 1981, votée à la fin du mandat de V. Giscard d'Estaing, régit le travail à temps partiel jusque là peu développé en France. La droite s'est fortement mobilisée en faveur de la loi, mettant en avant le libre choix des femmes et la conciliation entre travail et famille. La gauche est alors hostile à la création d'emplois à temps partiel au nom des risques d'accroissement des inégalités entre les catégories sociales. Le Comité du travail féminin attire l'attention sur le risque que cette modalité de travail renforce la segmentation du marché du travail entre emplois masculins et féminins.

Cette loi donne aux employeurs toute liberté en matière de création d'emplois à temps partiel et de durée du travail sans passer par la négociation collective. La loi est plus limitative concernant la répartition du temps et le recours aux heures complémentaires, mais octroie des marges de manœuvre importantes aux entreprises. C'est l'employeur qui a l'initiative du recours au temps partiel et le définit en fonction de sa politique de gestion du personnel et de flexibilité du temps de travail. Les salariés peuvent déposer des demandes individuelles sans obligation pour les employeurs de les satisfaire, ni garantie de réversibilité entre temps partiel et temps plein (Gadrey, 2001).

Dans les années quatre-vingt-dix, l'abattement des cotisations de sécurité sociale est une nouvelle incitation à la création d'emplois à temps partiel ou, indirectement, à la substitution d'emplois à temps complet par des emplois à temps partiel (Maruani, Nicole-Drancourt, 1989 ; L'Horty, 2006). La loi quinquennale de 1993 introduit des modifications décisives qui font des emplois à temps partiel un outil central des politiques d'organisation du travail flexible peu qualifié dans certains secteurs à prépondérance féminine. Le temps partiel apparaît bien comme une politique d'emploi, s'appuyant fortement sur une conception de la famille, où la conciliation entre travail salarié et travail domestique et familial continue à incomber principalement aux femmes. Il aboutit à une forte segmentation des modes d'emploi des femmes selon leur niveau de qualification et leur secteur d'activité. Les entreprises des secteurs comme le commerce, l'hôtellerie restauration et les services personnels et domestiques utilisent massivement les emplois à temps partiel, encore souvent considérés comme emplois d'appoint.

##### *Plan de cohésion sociale*

Usant généreusement de la métaphore des « gisements » d'emploi, le plan de cohésion sociale (2005) fait de la création d'emplois dans les services aux particuliers un moyen privilégié de réduction du chômage comme, en leur temps, les emplois familiaux (Adjerad, 2005) ou les services de proximité (Aliaga et Flipo, 2000).

Ce plan préconise un assouplissement du contrat de travail et des règles concernant la durée du travail, propose d'accroître les incitations financières au temps partiel et de développer de nouvelles formes d'emploi en direction de publics spécifiques. « Le bénéfice que l'on peut attendre d'une plus forte consommation de services est considérable : création de postes en grand nombre dans des secteurs non exposés à la concurrence internationale, nouvelles possibilités d'activité pour les personnes peu qualifiées, meilleure articulation pour les femmes notamment entre vie professionnelle et vie familiale, augmentation de l'offre de travail » (Plan de cohésion sociale, programme 9 : *accélérer le développement des services*). La création d'emplois à temps partiel contraint et à bas salaires dans le secteur est donc programmée par ce plan et confirmée par les chiffres les plus récents. On a ainsi montré que dans la nouvelle configuration sectorielle que constituent les « services à la personne », entre 2005 (mise en place du plan) et 2006, environ 116 000 emplois ont été créés, soit plus de la moitié de l'ensemble des emplois créés sur cette seule année. On note par ailleurs une hausse plus limitée en termes d'heures travaillées (+8,4 %). Les salariés dans ces emplois travaillent donc de moins en moins, pour un volume d'heures annuelles déjà particulièrement faible, puisqu'il est en moyenne de 450 heures<sup>7</sup>.

Réduction des charges sociales sur les bas salaires, augmentation du travail à temps partiel : globalement, l'État joue, depuis trente ans, un rôle majeur dans la régulation des modalités d'accès des femmes au marché du travail. Au nom de la conciliation entre travail et famille et de la lutte contre le chômage, en dehors des négociations collectives, il augmente la liberté des employeurs en matière de création d'emploi en direction des femmes (temps partiel). Les politiques familiales (voir encadré 1) et d'emploi favorisent, voire organisent une participation limitée, flexible et spécifique au marché du travail des femmes les moins qualifiées. Ces politiques de régulation de l'emploi concernent surtout les employés non qualifiés, catégorie où se concentrent les femmes et les bas salaires.

#### **Encadré 1 : Politiques familiales et employés non qualifiés**

L'Allocation parentale d'éducation (APE) constitue une illustration assez symptomatique des impacts des politiques familiales sur le marché du travail, et plus spécifiquement sur la catégorie des employés non qualifiés. Créée en 1985, elle est présentée sous une forme neutre : il s'agit de permettre aux parents de mieux participer à l'éducation de leurs enfants, sans que cela nuise à leurs légitimes aspirations professionnelles. Une étude de la CNAF (Boyer, Renouard, 2004) identifie plusieurs facteurs déterminant un recours plus fréquent à l'APE. Parmi ceux-ci le secteur d'activité, le statut professionnel et les horaires atypiques figurent en première place. En donnant lieu à une compensation de revenu forfaitaire plutôt que proportionnelle, (le montant en 2008 de 536,03 € en cas de cessation complète d'activité, correspond bon an mal an à un demi-smic), dédie implicitement l'allocation aux populations à bas salaire. Les bénéficiaires sont en grande majorité des femmes (Boyer identifie 1,9 % de bénéficiaires hommes en 2004), au chômage, ayant un statut précaire ou un salaire faible, mal insérées sur le marché du travail, ou ayant des conditions d'emploi et de travail – en particulier en matière de temps de travail – peu satisfaisantes, dans des secteurs à forte prépondérance féminine. Au début des années 2000, 84 % des femmes ayant deux enfants, bénéficiaires de l'APE, relèvent des catégories employées et ouvrières (Simon 1999). D'ailleurs, rappellent Algava et Bressé (2005), c'est le (faible) niveau de qualification qui a joué le plus fortement dans le recours à l'APE, et dans le choix de retrait du marché du travail. Ce sont également les mères les moins qualifiées qui tendent à conserver le bénéfice de l'APE jusqu'à épuisement des droits, contrairement à leurs homologues plus qualifiées qui limitent ainsi leur retrait du marché du travail. Or, ce retrait plus durable de l'emploi est un facteur aggravant le risque d'un retour sur un emploi peu qualifié (Algava, Bressé, 2005).

<sup>7</sup> Ce qui représente donc une création d'emplois en équivalents temps plein de l'ordre de 30 000 emplois (Jany-Catrice, 2008).

## II. Les employés non qualifiés : un profil d'emploi spécifique

Jusqu'ici, nous avons utilisé la notion de « non-qualification » sans nous interroger sur sa définition. Le débat sur cette question ne peut être cependant esquivé tant on est confronté, dans le cas des employés non qualifiés, à une absence de définition partagée. Comment évoquer une catégorie aux contours flous sans s'interroger sur les classifications et les nomenclatures ? C'est ce que nous proposons dans le premier temps. Ensuite, nous ausculterons de près les caractéristiques sociodémographiques de cette catégorie.

### II.1) La non-qualification chez les employés en question

Historiquement dans le secteur industriel, les conventions collectives, en particulier les grilles de classification Parodi, ont défini de manière précise la qualification ouvrière en associant à l'emploi occupé (description précise du poste de travail) les savoirs (en référence au temps d'apprentissage) et un salaire minimum conventionnel. Cette qualification ouvrière, appréhendée dans les conventions collectives, largement admise par les partenaires sociaux, a permis de délimiter les frontières entre qualifiés et non qualifiés et de développer une relation stable entre système de classification et système de rémunération. Dans cette logique, les entreprises disposaient d'un instrument de partition et avaient pour latitude d'apparier leurs postes avec ceux des grilles de classification. Ce système resté en vigueur pendant plus de trente ans, dans lequel la négociation collective joue un rôle central, a été remis en cause avec l'émergence de la notion de compétence, traduite dans les classifications à travers les grilles à critères classants. Celles-ci reposent sur la définition de niveaux de qualification regroupant des emplois à partir de critères prédéterminés qui identifient les compétences requises par les postes de travail. Les critères les plus souvent utilisés dans les négociations sont l'autonomie, l'initiative, la responsabilité et le niveau de formation (voir encadré 2). C'est la définition des critères qui fait l'objet d'une négociation nationale de branche, le descriptif des emplois exercés est réalisé au sein des entreprises. L'extension des grilles à critères classants s'est poursuivie avec quelques aménagements (liste d'emplois-repères pour guider les entreprises, définition des critères retenus...) aboutissant à des grilles mixtes (Jobert, 2002).

Dans le secteur tertiaire, les conventions collectives sont apparues tardivement en particulier pour le secteur du commerce où les conventions collectives datent des années 1980. Pour les branches du commerce et des services, la situation se caractérise par l'utilisation de grilles mixtes, dans un contexte de faiblesse des organisations syndicales, de pratiques d'individualisation dans la gestion des ressources humaines, d'absence de collectifs de travail structurés et d'un marché de l'emploi défavorable.

#### **Encadré 2 : La qualification des employés dans les conventions collectives**

Dans la majorité des conventions collectives dans lesquelles les employés non qualifiés sont nombreux, le principe de classification en vigueur est celui des critères classants, complété par une liste d'emplois-repères pour guider les praticiens. Toutefois, rares sont celles qui proposent une définition précise des critères, les pratiques de classification étant, dans une large mesure, laissées à l'appréciation des employeurs. Les critères les plus souvent retenus sont les compétences, le contenu de l'activité, l'autonomie et la responsabilité mais aussi certaines aptitudes relationnelles. C'est le cas, par exemple, de la convention « organismes d'aide à domicile » qui a fait l'objet d'une renégociation complète en 2002. La place du diplôme, dans la majorité des conventions, apparaît faible voire inexistante, excepté pour la nouvelle convention « d'organismes d'aide à domicile », où le diplôme est obligatoire pour accéder au statut d'auxiliaire de vie sociale.

Au total, si pour chaque convention prise individuellement, la distinction employé non qualifié / employé qualifié existe, il est impossible de dégager une définition systématique, la frontière entre les deux apparaissant floue. L'expérience et l'ancienneté sont déterminantes dans certaines branches, alors que pour d'autres ce sont les critères de classement qui prédominent. De plus, quel sens donner à cette distinction quand on constate par exemple que la traduction salariale de ces critères classants est un écart



de 4 % entre le caissier qualifié et l'employé de caisse payé au Smic ? Si pour les conventions collectives des secteurs industriels, il existe une réelle amplitude entre le bas et le haut de la hiérarchie salariale avec une véritable correspondance entre les grilles hiérarchiques et les grilles salariales, il en va différemment dans les secteurs de services tels que le commerce ou les services aux particuliers.

Pendant longtemps, la question de la qualification des employés n'a pas été abordée par les statisticiens. Ceux-ci tendaient à opérer une partition sur la base de l'appartenance sectorielle de ces salariés. L'intérêt pour cette question remonte aux études qui soulignent, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, un regain de croissance de la vaste catégorie des emplois non qualifiés (Audric-Lerenard, Tanay, 2000). Par leurs résultats, ces travaux ont interrogé tout à la fois les politiques de l'emploi, de la formation, mais aussi l'état des relations professionnelles. Ils ont également bousculé le consensus qui semblait s'être établi autour de la notion de « société de la connaissance » où la non-qualification tendrait à disparaître. Ils ont engagé une pluralité de recherches sur les raisons de cette croissance des non-qualifiés (voir par exemple l'ouvrage collectif coordonné par D. Méda et F. Vennat, 2004).

L'hétérogénéité de la catégorie des employés, subtilement qualifiée d'archipel (Chenu, 2005), a, elle aussi, contribué à accélérer des initiatives visant à préciser les contours de la non-qualification des employés. Les enjeux analytiques et politiques qui lui sont associés sont en effet importants surtout pour la question qui nous intéresse ici, celle des nouvelles inégalités sur le marché du travail. La catégorie des 7,3 millions d'employés dans son ensemble<sup>8</sup> est, dans les travaux statistiques, considérée comme bien lotie au regard de nombreux critères socio-économiques : par rapport aux ouvriers non qualifiés, voire à l'ensemble des ouvriers, les employés bénéficient de niveaux de rémunérations et de conditions de travail et d'emploi relativement favorables. Mais l'extrême diversité des situations, la variance forte des niveaux de rémunération (de l'employé de service comptable à l'assistante maternelle), des conditions de travail (de l'employé administratif à l'employé polyvalent de la restauration rapide), ou encore des conditions d'emploi (du gendarme à l'aide à domicile), interroge la pertinence de cette catégorie fourre-tout.

De multiples tentatives de classement ont ainsi, depuis plus de dix ans, vu le jour. Sans revenir sur une discussion largement présentée ailleurs, précisons qu'elles ont retenu, selon les auteurs, des critères de partition entre qualifiés et non-qualifiés assez différents : une faible rémunération et peu ou pas de diplôme (Burnod, Chenu, 2001), la concordance entre spécialité de formation et d'emploi (Chardon, 2002), les conventions collectives (Bisault, Destival, Goux, 1994).

Cette absence de définition partagée de la non-qualification des employés est un obstacle à l'étude de cette catégorie. Selon le choix du classement, ce sont entre 11 et 15 % des actifs qui sont considérés comme employés non qualifiés. Quatre points de différence, cela fait environ 800 000 d'emplois sur lesquels pèse une incertitude de taille. Quoi qu'il en soit, et quelle que soit la nomenclature retenue, la croissance de cette catégorie a été spectaculaire en seulement deux décennies<sup>9</sup>, comme on l'a rappelé en partie 1, avec une progression très marquée sur les dernières années : +15 % sur les seules années 2002-2005.

---

<sup>8</sup> Insee, Enquête Emploi, 2005.

<sup>9</sup> On a retenu, pour des raisons pratiques, dans l'ensemble de cet article, la classification opérée par Guillaume Burnod et Alain Chenu (*op. cit.*). Cette définition retenant comme critère de classement celui du salaire, soulève la question du dénombrement des bas salaires que nous pourrions trouver parmi cette catégorie. Néanmoins, sur le secteur « services personnels et domestiques », le plus exposé aux bas salaires, un consensus est admis entre toutes les nomenclatures : toutes identifient, dans ce secteur, une part très élevée d'employés non qualifiés.

## II.2) Qui sont les employés non qualifiés ?

La catégorie des employés non qualifiés est massivement composée de femmes. L'emploi à temps partiel s'y est développé dans des proportions tout à fait inédites au regard des normes du marché du travail français. Leur niveau de formation est supérieur à celui des ouvriers non qualifiés, mais leurs salaires plus faibles.

Entre 1984 et 2005, les salariés non qualifiés (ouvriers + employés) se sont nettement féminisés : en 2005, les femmes représentent 62 % des non-qualifiés (contre 54 % vingt ans plus tôt) et 80 % des employés non qualifiés.

Les jeunes de moins de 25 ans représentent 15 % des non-qualifiés. La tendance, sur les deux dernières décennies, à la réduction de la part des jeunes dans l'emploi non qualifié, provient tout à la fois d'une légère diminution des jeunes chez les ouvriers non qualifiés : 25 % en 1984 et 22 % en 2005, mais aussi de celle, plus prononcée, chez les employés non qualifiés : 19 % en 1984 contre 15 % en 2005. Cela n'est guère surprenant quand on sait que, dans le secteur des services à la personne en forte croissance, l'âge moyen est de 43 ans.

Mais la caractéristique centrale des employés non qualifiés est leur forte propension à être à temps partiel. Alors que dans l'économie française, 10,2 % des emplois étaient en 1984 concernés par le temps partiel, cette modalité d'emploi concerne 17 % des actifs occupés en 2005. Chez les non-qualifiés, la progression a été nettement plus spectaculaire puisque le taux de temps partiel a presque doublé : au début des années quatre-vingt, 17 % des non-qualifiés étaient à temps partiel. Aujourd'hui, c'est le cas de près du tiers d'entre eux. Et lorsque l'on se concentre sur les seuls employés non qualifiés, les niveaux de temps partiel sont bien plus élevés encore ; en 2005, 40 % sont à temps partiel (contre 28 % en 1984). Certes, derrière ces données moyennes, se cache une diversité de situations, ce qu'ont bien montré V. Ulrich et S. Zilberman par exemple (2007). En déclinant la diversité des situations des salariés à temps partiel en six « figures », ces auteurs montrent que, pour les secteurs des services à la personne ou du commerce, les employés non qualifiés se caractérisent par une faible durée du travail dans le premier cas et une forte variabilité des horaires dans le second.

Les non qualifiés sont, certes en moyenne, moins diplômés que les qualifiés, puisqu'en 2005, près de la moitié d'entre eux ne possède pas de diplôme. Cependant, alors que 44 % des ouvriers non qualifiés ont atteint ou dépassé le niveau V, c'est le cas de 54 % des employés non qualifiés, proportion en augmentation. Cette part élevée de diplômés parmi les non-qualifiés du tertiaire interroge l'idée même de non qualification, et est une des facettes de la déconnexion, de plus en plus forte chez les employés, entre formation, salaire et contenu de travail (voir infra).

Les données à disposition<sup>10</sup> montrent que les employés non qualifiés sont la catégorie la plus faiblement rémunérée, y compris lorsqu'on la compare aux ouvriers non qualifiés. Les salaires des premiers représentent ainsi, en 2002 comme en 1984, environ 70 % du salaire moyen versé en France (contre 75 % pour les ouvriers non qualifiés).

Mais l'analyse des salaires chez les employés non qualifiés ne peut faire l'économie de celle, plus vaste, relevant des bas salaires. On a coutume de mesurer les bas salaires autour d'une norme fixée, en France, aux deux tiers du salaire médian (Ponthieux, Concialdi, 1999). Partant de cette norme partagée, on peut aboutir à des résultats nuancés, selon le raisonnement suivi.

Retenir le critère du salaire horaire (privilegié dans la majorité des études (Caroli, Askenazy, Gautié, 2007) pour la construction d'un seuil de bas salaire horaire (autour de 5,58 € en 2002) offre l'avantage de raisonner toutes choses égales par ailleurs en matières d'heures travaillées. Dans ce cas, ce sont 13 % des employés non qualifiés qui perçoivent un bas salaire. Une telle convention fait cependant l'impasse sur les situations de salariés qui ont travaillé un nombre insuffisant d'heures pour prétendre, mensuellement, atteindre un salaire supérieur au seuil. Elle occulte aussi, pour ce qui nous concerne, les salariés qui cumulent tout à la fois des salaires horaires relativement faibles, par exemple autour du Smic, et une faible durée mensuelle de travail.

<sup>10</sup> Source : Enquête emploi, 2002.

Retenir, c'est la seconde option, une norme de salaire mensuelle permet de repérer les montants effectifs perçus par les salariés en fin de mois. Dans ce cas, le seuil de bas salaire est estimé à 860 € mensuels nets (2002), et les bas salaires concernent 16 % des actifs occupés. Ces emplois à bas salaires sont néanmoins très inégalement répartis selon les catégories professionnelles. Chez les ouvriers, les salariés à bas salaires mensuels représentent moins de 10 % des ouvriers qualifiés et un tiers des ouvriers non qualifiés. Chez les employés, le taux de bas salaires est de 16 % pour les qualifiés, mais de 47 % pour les non-qualifiés.

Les travaux permettant d'analyser les trajectoires professionnelles des salariés sont particulièrement utiles pour estimer dans quelle mesure les situations d'emploi précaire sont susceptibles d'« enfermer » les individus, ou au contraire, peuvent être utilisés comme tremplin pour d'autres emplois. Plusieurs études (Coutrot, Kieffer, Silberman, 2004 ; Béduwé, Fourcade, Lemistre et Ourtau, 2003 ; Alonzo, Chardon, 2006) ont montré sur les deux dernières décennies que l'enfermement dans la catégorie des non-qualifiés concernait davantage les femmes que les hommes. Les figures les plus féminisées (assistante maternelle, agent de service hospitalier, agent de service de la fonction publique) sont celles qui connaissent les plus forts taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié, avec ou sans stabilisation (43 % pour les assistantes maternelles, 50 % pour les agents de service hospitalier, 35 % pour les agents de service de la fonction publique). À l'opposé, les figures les moins féminisées (serveur de café restaurant, employé de libre service et manutentionnaire) ont des taux d'enfermement plus faibles (respectivement 27 %, 32 %, 19 %) et ont des mobilités vers l'emploi qualifié plus importantes (respectivement 23 %, 32 %, 28 %).

De plus, les pratiques de promotion pour les emplois à temps partiel sont rares et aboutissent à un enfermement durable de salariées diplômés et non diplômés dans des emplois classés non qualifiés. La surexposition au risque d'occuper un emploi non qualifié pour les salariés ENQ se double donc de la surexposition au risque d'y être enfermé. « L'accès à l'emploi à temps partiel représente une voie de sortie du chômage d'importance significative pour les femmes. Mais il ne débouche que peu fréquemment sur un emploi à temps complet (plus souvent pour les hommes mais ceux-ci sont peu concernés par le temps partiel) ; la trajectoire « vertueuse » du chômage au temps complet via le temps partiel n'est ainsi que très peu empruntée » (Rivaud, Ulrich, 2007).

Ainsi brossé à grands traits, ce tableau montre que l'analyse de cette « nouvelle figure » de la non-qualification est centrale pour comprendre les évolutions des inégalités salariales entre hommes et femmes (*cf. infra*).

### **III. Les conditions de travail et les compétences des employés non qualifiés au cœur des nouvelles inégalités**

L'étude des emplois non qualifiés montre des situations de faibles rémunérations alors même que le contenu réel des postes de travail exige des salariés la mise en œuvre de compétences (autonomie, responsabilité, initiative et polyvalence) caractéristiques des emplois désignés comme qualifiés. D'autre part, la disponibilité temporelle qui caractérise ces emplois peut être analysée comme une des facettes de la compétence, non reconnue au niveau du salaire.

#### **III.1) De nombreuses compétences très peu reconnues**

Les travaux sur la qualification mettent en évidence une relation qui reste forte entre la formation des salariés et le niveau de leur rémunération. Cette relation est ébranlée dans le cas des employés non qualifiés. En reprenant les critères d'autonomie, d'initiative et de responsabilité, utilisés dans les conventions collectives (voir encadré 2) pour hiérarchiser les emplois, comment caractériser les emplois non qualifiés ? Comment se construit la non-qualification ? Quelles sont les compétences mises en œuvre ? Comment sont-elles reconnues ?

##### *Autonomie, responsabilité, initiative*

Différentes enquêtes empiriques que nous avons réalisées entre 2002 et 2007 auprès des employeurs et des salariés de deux branches d'activité (commerce, hôtellerie-restauration) et d'un métier relevant du

secteur des services personnels et domestiques (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lemattre, 2003 ; Devetter, Fraisse, Gardin, Jany-Catrice, Ribault, 2008) confirment que, bien que classés comme non qualifiés, les salariés mettent en œuvre des compétences caractéristiques d'emplois considérés comme qualifiés<sup>11</sup>.

Précisons. Si les critères d'autonomie, d'initiative et de responsabilité font référence à des compétences recherchées par les recruteurs qui prouvent que le salarié est capable d'interpréter une situation et de prendre les initiatives appropriées, dans leurs discours les employeurs minimisent les compétences des salariés. Ils évoquent des tâches répétitives, exécutées sous le contrôle de la hiérarchie de proximité. Mais le discours des employeurs fait également apparaître des zones d'autonomie, d'initiative et de responsabilité. Les entretiens des salariés précisent le contenu du travail : responsabilités financières et de gestion, autonomie dans le traitement des demandes des clients, initiatives face aux situations d'urgence, compétences relationnelles. Les salariés insistent sur le fait qu'ils se retrouvent dans des situations où ils sont livrés à eux-mêmes alors même qu'ils ne disposent pas des informations sur le fonctionnement de l'entreprise pour réagir de manière adaptée. Dans le cas de la restauration, les salariés sont souvent amenés à renseigner ou donner des conseils sur des produits, alors qu'ils ne disposent pas de l'information. Dans le cas du métier d'aide à domicile, les employés développent des niveaux d'autonomie, de responsabilité et d'initiative importants pour exercer de manière isolée un métier aux multiples facettes. Les salariées qui s'occupent de personnes dépendantes évoquent les situations imprévues auxquelles elles sont confrontées (maladie, malaise, accidents domestiques) qui nécessitent d'assumer des responsabilités dans l'urgence. Certaines dimensions sont largement reconnues par les employeurs, mais ne sont pas pour autant valorisées. Ainsi le critère de responsabilité financière ne trouve pas de traduction salariale lorsqu'il s'agit des caissières. De même le critère de responsabilité souvent mis en avant pour évaluer les postes de travail, ne rencontre pas d'écho lorsqu'il concerne la responsabilité de la garde d'enfants ou de l'aide aux personnes à domicile.

Le phénomène de non-reconnaissance des compétences est accentué lorsqu'il s'agit de compétences relationnelles, souvent évoquées en termes de « qualités » par les employeurs (Dussuet, 2005 ; Messaoudi, 2008). Perçues comme « naturellement féminines », elles sont non valorisées. Ainsi, dans le cas du métier d'aide à domicile par exemple, l'écoute est considérée comme une qualité « innée et féminine » et non comme une compétence, alors qu'elle est valorisée dans d'autres métiers, comme ceux, qualifiés, du secteur de la santé. Dans ces secteurs fortement féminisés, les compétences relationnelles, indispensables à l'exercice du métier, sont exclues des critères d'évaluation.

### *Polyvalence*

Certaines formes de polyvalence, très courantes dans les métiers des services à la personne, constituent également de réelles compétences. Les salariés assument une grande diversité de tâches en particulier pour gérer les situations d'urgence et les variations fortes d'activité. La flexibilité temporelle et la flexibilité fonctionnelle sont largement utilisées par les employeurs et la gestion de cette forme de polyvalence repose sur les salariés. De plus, on rencontre, sous des formes diverses, des

---

<sup>11</sup> Outre l'apport des traitements de statistique descriptive, cet article repose sur deux recherches empiriques.

- Le premier a été réalisé pour la Dares (Gadrey *et al.*, 2003). Un premier cadrage des conventions collectives qui définissent une hiérarchie des classifications et des salaires a permis d'avancer dans la réflexion sur la catégorie des non-qualifiés chez les employés. Neuf des principales conventions collectives du champ étudié ont ainsi été systématiquement analysées du point de vue des questions qui structuraient la recherche : compétences, conditions de travail, rémunérations. Une série d'enquêtes de terrain a été réalisée dans ce cadre, à partir de grilles d'entretien semi-directifs communes aux secteurs retenus (commerce de détail, hôtels, cafés, restaurants, et services personnels et domestiques). Cette enquête, contenant une cinquantaine d'entretiens en face-à-face, d'une heure en moyenne, visait à identifier le contenu du travail, les compétences mobilisées en situation de travail et la qualité des emplois « non qualifiés » (salariés, syndicats, directions).

- Le second a été réalisé dans le cadre d'une recherche pour la Diéeses (direction interministérielle à l'économie sociale). 85 entretiens semi-directifs y ont été menés et exploités (Devetter, Fraisse, Gardin, Gounouf, Jany-Catrice, Ribault, 2008). Les entretiens ont été réalisés auprès d'une pluralité d'acteurs : responsables associatifs et privés lucratifs, représentants d'enseignes, des salariés (aides à domicile et encadrants intermédiaires) et acteurs de la régulation (Conseils généraux, DRTEFP, DDTEFP, Agence nationale des services à la personne).

glissements de fonctions, où les salariés sont amenés à remplacer le responsable à certains moments de la journée, voire à exercer sa fonction dans toutes ses dimensions sur de longues périodes. Dans le commerce, certains salariés remplacent leur responsable parfois pendant plusieurs mois avec, pour toute gratification, une prime de remplacement ; ils redeviennent ensuite simples vendeurs. Dans l'aide à domicile, on peut parler d'une double polyvalence, des tâches, mais aussi des logiques d'intervention. Les aides à domicile, souvent considérées comme des employées de maison, font à la place des personnes âgées des tâches ménagères, mais font aussi avec elles des activités destinées à limiter les situations de dépendance.

La sous-évaluation systématique des compétences, que ce soit en termes d'autonomie, d'initiative, de responsabilité ou de polyvalence, conduit à un classement dans le bas de la hiérarchie des qualifications et des salaires.

### **III.2) La disponibilité temporelle, un élément des conditions de travail, mais aussi de la compétence**

Une dimension de l'évaluation de la qualité des emplois concerne les exigences de disponibilité temporelle. Cette dimension a un statut ambigu ; considérée comme indispensable par les employeurs lors des recrutements, elle est invisible dans l'évaluation des postes. Or dans les secteurs fortement féminisés, la question de la disponibilité temporelle est centrale pour les employés non qualifiés, en particulier pour ceux qui travaillent à temps partiel. Des données qualitatives recueillies dans nos travaux montrent que ce sont les salariés à temps partiel qui subissent les formes les plus contraignantes de la disponibilité temporelle : horaires décalés, coupures, imprévisibilité des emplois du temps. Cette caractéristique a déjà été maintes fois identifiée pour des métiers différents (Dussuet, 2005 ; Angeloff, 2005 ; Maruani, Nicole-Drancourt, 1989). Dans nos enquêtes de terrain, plusieurs dimensions de cette disponibilité temporelle rarement mentionnées, et peu ou pas valorisées, ont été identifiées.

#### *La disponibilité « potentielle »*

C'est une forme de disponibilité souvent exigée des salariés à temps partiel. Ceux-ci sont tenus de présenter (souvent à l'embauche, plus rarement régulièrement) une large gamme d'horaires possibles dans lequel l'employeur puisera en fonction des contraintes. Un salarié de la restauration explique ainsi qu'au moment de son recrutement, son employeur lui a demandé un horaire hebdomadaire potentiel de 60 heures pour constituer *in fine* un emploi du temps de 20 heures. Lorsque cette forme de disponibilité potentielle n'est pas simplement exigée à l'embauche mais est une forme de gestion quotidienne des emplois, on peut l'assimiler à une « astreinte », mais elle n'est jamais évoquée comme telle par les employeurs.

#### *Les coupures*

La gestion des temps de travail par les coupures est fréquente dans l'hôtellerie-restauration comme chez les aides à domicile. Les coupures ont des incidences sur le temps de présence du salarié sur son lieu de travail. D'une durée comprise entre deux et quatre heures, celles-ci sont souvent insuffisantes pour permettre au salarié de rentrer chez lui<sup>12</sup>. Que ce soit dans la restauration rapide ou dans les cafétérias, les salariés ont ainsi le sentiment paradoxal de donner leur vie à leur travail tout en étant à temps partiel.

#### *Le travail morcelé*

C'est le cas du travail d'une grande majorité d'aides à domicile. Celles-ci (car il s'agit presque toujours de femmes) vont au domicile de trois ou quatre personnes âgées chaque jour, voire davantage. Le raccourcissement des séquences de travail évoquées conjointement par les salariés et les employeurs du secteur de l'aide à domicile renforce les contraintes liées aux horaires morcelés. Ainsi une salariée explique que son horaire hebdomadaire est de trente-quatre heures. Il est divisé en dix-

---

<sup>12</sup> Du fait des temps de transport mais aussi du temps qu'il faut pour se changer, pour se « sentir propre », etc.

sept séquences de travail et elle intervient chez onze personnes. L'horaire comporte sept séquences d'une heure qui ont toutes lieu, soit tôt le matin, soit tard le soir pour permettre le lever et le coucher de personnes dépendantes.

#### *L'imprévisibilité extrême*

Le caractère variable des horaires donne souvent le sentiment aux salariés qu'ils passent leur vie dans l'établissement. Le supérieur hiérarchique organise les horaires des équipes avec une prévisibilité excédant rarement la semaine. Dans la restauration, cette imprévisibilité est forte avec des modifications possibles d'horaire de « dernière minute ». La pratique des avenants dans le commerce de détail traduit la forme la plus exacerbée de cette flexibilité temporelle et est fréquente chez les salariés nouvellement arrivés. D'autres salariés du commerce se plaignent d'une mauvaise prévisibilité des horaires et de délais de prévenance très courts.

#### *Le travail non rémunéré*

Les pratiques de présences non rémunérées sont fréquentes dans la restauration. Les salariés sont souvent obligés d'arriver avant leur prise de service (souvent entre une demi-heure et une heure) pour manger, se changer et éventuellement prendre part à une réunion d'information sur les activités du jour (briefing, debriefing). Ce temps n'est pas rémunéré. Un salarié a ainsi calculé que pour un horaire de travail de 4 heures rémunérées, le temps de présence au sein du restaurant s'élevait à environ 5h30. Chez les aides à domicile, ces formes de travail non rémunéré sont articulées à la logique du travail morcelé. Entre chaque séquence de travail, il y a environ un quart d'heure, souvent non rémunéré ou seulement de manière restrictive puisque ne sont comptés que les intervalles entre deux séquences d'emploi appartenant à une même demi-journée, sans prise en charge des frais de déplacement.

#### *Temps non rémunéré et bénévolat*

Cette dimension, plus qualitative, de la disponibilité temporelle est spécifique du secteur de l'aide à domicile où la tradition du bénévolat féminin dans la prise en charge des personnes âgées reste une des composantes de l'activité. Il consiste à donner du temps non rémunéré aux personnes âgées pour développer la part relationnelle du travail de l'aide à domicile. Toutes les salariées rencontrées évoquent des formes de bénévolat associées au salariat, mais il existe de grandes différences entre celles qui tentent de contrôler leur temps de travail et celles qui ne comptent pas le temps passé auprès des personnes âgées. Le bénévolat se traduit ici de différentes manières. Au-delà du « souci permanent » pour les personnes dépendantes dont les salariées s'occupent, certaines aides à domicile donnent leur numéro de téléphone personnel aux familles pour qu'elles puissent être appelées à n'importe quelle heure en cas de problème ou encore n'hésitent pas à passer des nuits au domicile de la personne dépendante si c'est nécessaire.

La disponibilité temporelle n'est pas seulement une dimension des conditions de travail mais aussi une des facettes de la compétence. Elle sert, pour les employés en contact direct avec le public, d'indicateur de l'implication et de la motivation au travail, elle est étroitement liée à l'adaptation à des tâches multiples, à la capacité de prendre des initiatives et exercer des responsabilités, sans réelle reconnaissance au niveau de la classification ni du salaire.

## **IV. Des politiques d'égalité inefficaces dans le cas des employés non qualifiés**

Le développement des emplois non qualifiés à temps partiel que nous venons d'analyser est un facteur majeur de la permanence des inégalités salariales entre hommes et femmes (IV.1) et les politiques d'égalité françaises excluent de fait les secteurs de service à forte majorité féminine et apparaissent donc inefficaces pour contrer ce phénomène (IV.2).

### **IV.1) Une interprétation de la persistance des inégalités salariales**

Les données récentes sur les salaires montrent que l'écart entre les salaires masculins et féminins

stagne depuis 1990, mais aussi que la part des bas salaires a fortement augmenté depuis 1980 et que cette progression concerne principalement les femmes. C'est ce que nous présentons ci-dessous.

Une étude de D. Meurs et S. Ponthieux (2006) montre que les inégalités de salaire n'ont guère évolué depuis les années quatre-vingt-dix. « En 2002, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes est de 25,3 %, soit à peine un point de moins de ce qu'il était en 1990 ». Comment expliquer cette stagnation, dans une période où se poursuit la progression de la part des femmes parmi les cadres et les professions intermédiaires ? « La stabilité de l'écart des salaires mensuels entre les femmes et les hommes et de la composition de cet écart peut être jugée étonnante : en effet, le niveau moyen d'éducation des femmes a dépassé celui des hommes et continue de progresser, les dispositions légales interdisent la discrimination, quelle qu'en soit la forme, et elles promeuvent l'égalité professionnelle » (Meurs, Ponthieux, *op. cit.*). Les auteurs constatent une « dégradation relative des salaires du bas de la distribution pour les femmes, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. Puis, en décomposant l'écart des salaires, elles montrent que les différences de structure des emplois entre hommes et femmes produisent un écart salarial croissant : 18,6 % en 1990, 19 % en 2002, alors que l'écart de salaire « toutes choses égales par ailleurs » (Silvera, 1996) diminue sur la même période, passant de 7,8 % à 6,9 %. Les différences structurelles représentent ainsi une part de l'écart total plus élevée en 2002 (75 %) qu'en 1990 (71 %). « 75 % de l'écart des salaires proviennent de différences de structure des emplois, le facteur le plus important étant la durée du travail ».

On peut aussi approcher l'évolution des inégalités par l'analyse des bas salaires. La part des salariés à bas salaires a fortement augmenté. Elle est passée de 11 % en 1983 à 17 % en 2002, mais ces bas salaires sont très inégalement répartis entre les hommes et les femmes et la progression de cette part est nettement plus forte pour les femmes que pour les hommes. Pour les femmes, elle est passée de 21 % en 1983 à 27 % en 2002 ; pour les hommes, de 5 % à 7 %. La probabilité de percevoir un bas salaire est donc quatre fois plus forte pour les femmes que pour les hommes. L'inégalité des salaires apparaît bien comme un facteur majeur de surexposition des femmes à la précarité.

Plusieurs phénomènes expliquent ce risque plus élevé de percevoir un bas salaire : « (les femmes) occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés dont les taux de rémunération sont faibles ; les emplois faiblement rémunérés sont plus souvent des emplois à temps partiel ; les emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par les femmes que par les hommes. » (Milewski *et al.*, 2005).

Le temps partiel apparaît comme le facteur explicatif prépondérant pour comprendre la surreprésentation des femmes dans les bas salaires. 74 % des femmes et 44 % des hommes percevant un bas salaire travaillent à temps partiel. Compte tenu de la forte proportion des femmes dans les bas salaires, elles représentent 85 % des emplois à bas salaire et à temps partiel (Milewski *et al.*, *op. cit.*).

Chez les salariés à bas salaires, les caractéristiques des femmes diffèrent de celles des hommes. La part des moins de 30 ans est plus faible chez les femmes que chez les hommes. La distribution par niveau d'éducation est sensiblement la même pour les femmes et pour les hommes ; mais pour les salariés sans diplôme, la probabilité de percevoir un bas salaire est beaucoup plus forte pour les femmes (48 %) que pour les hommes (12 %).

La part des bas salaires est très importante dans les professions suivantes : nettoyeur(euse)s, employé(e)s de maison, assistant(e)s maternel(le)s et gardes d'enfant, serveur(euse)s et commis des restaurants et des cafés, caissier(ère)s, vendeur(euse)s en alimentation et secrétaires, métiers où se concentrent 40 % des emplois à bas salaire, 94 % de ces emplois étant occupés par des femmes. Les emplois des services directs aux particuliers représentent près du tiers de l'emploi des femmes à bas salaire.

On retrouve donc, dans la population des bas salaires, les variables qui caractérisent l'emploi non qualifié féminin : temps partiel, secteur tertiaire. Ces évolutions de l'emploi apparaissent bien, conformément à notre hypothèse, comme un obstacle majeur aux progrès de l'égalité.

## **IV.2) Segmentation du marché du travail et inefficacité les politiques d'égalité professionnelle**

La majeure partie des inégalités entre hommes et femmes provient de la segmentation du marché du travail et concerne principalement les employés non qualifiés féminins à temps partiel dans le secteur des services. Ce constat soulève la question de la cohérence et de l'articulation des politiques publiques d'emploi et familiales avec les politiques d'égalité professionnelle. Ces dernières affichent pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en prenant en considération l'exigence de cohérence de toutes les politiques publiques avec l'approche intégrée de l'égalité qui renvoie à la notion de *gender mainstreaming*<sup>13</sup> (Milewski, 2007). Les politiques d'égalité professionnelle menées depuis vingt ans sont-elles en mesure de transformer la situation ? Si incontestablement l'arsenal juridique s'est renforcé ces dernières années, les politiques d'égalité semblent écarter les employées non qualifiées. Nous allons voir que la neutralité de la loi élimine la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans les catégories à dominance féminine.

### *L'évolution du cadre juridique*

L'égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental inscrit dans la constitution de 1946. C'est en fonction de ce principe que l'égalité des droits des femmes sera déclinée progressivement dans les domaines politique et économique.

La loi de 1983 sur l'égalité professionnelle, dite loi Roudy, vise à rendre effectives les deux lois précédentes (celle de 1972 sur l'égalité de rémunération et celle de 1975 sanctionnant les discriminations à l'embauche selon le sexe sauf motif légitime) qui n'ont guère eu d'effet. Elle réaffirme l'égalité des droits des hommes et des femmes en posant comme principe général la non-discrimination et en prohibant les clauses conventionnelles réservant des droits particuliers en considération du sexe. Elle promeut l'égalité des chances qui permet d'envisager des « actions positives » temporaires pour corriger des situations d'inégalité. Le bilan de la loi de 1983 apparaît mince : peu de réalisations concrètes dans les entreprises, pas de contrôle de l'État concernant l'application de la loi. La mobilisation des acteurs a été très faible et les démarches engagées sont très ciblées sur les actions de formation et de requalification (Laufer, Silvera, 2006).

La loi sur l'égalité professionnelle de 2001 vise à renforcer les dispositions de 1983 pour les rendre plus opérantes. Se fondant sur l'exigence d'égalité et la recherche de nouveaux équilibres entre vie professionnelle et vie familiale, elle veut faire de l'égalité un thème majeur de la négociation, à la fois spécifique et transversal, dans l'entreprise comme dans la branche. Elle introduit une obligation particulière de négocier l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et de la branche. La charte de l'égalité, l'accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité et le label égalité, tous signés en 2004, ne remettent pas en cause cette démarche, ils font de l'entreprise le lieu pertinent de la démarche d'égalité professionnelle. L'État apparaît peu impliqué, même s'il est à l'origine de ces textes ; il laisse aux partenaires sociaux le soin de les mettre en œuvre et ne se donne pas les moyens de vérifier s'ils sont réellement appliqués. Ainsi, un sondage réalisé pour le Sénat indique qu'en 2004, 60 % des entreprises n'ont pas mené de négociation spécifique sur l'égalité entre hommes et femmes.

Jugées insuffisantes, ces dispositions ont été renforcées par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette loi se donne pour objectif la suppression des écarts de salaire dans un délai de cinq ans.

### *Les limites des politiques d'égalité*

Incontestablement le thème de l'égalité professionnelle est mieux pris dans les régulations publiques, et les stratégies de négociation sont probablement entrées dans une nouvelle ère en tenant davantage compte que par le passé de la perspective d'égalité professionnelle. Cependant ces tendances ne

<sup>13</sup> Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou *gender mainstreaming*) : réorganisation, amélioration, évolution et évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques (définition adoptée par le Conseil de l'Europe).



doivent pas occulter le faible impact de ces lois sur les secteurs traditionnellement féminins, les plus créateurs d'emplois.

La loi de mars 2006 constitue un bon exemple d'exclusion des secteurs à dominante féminine. En s'attaquant aux écarts de salaire « toutes choses égales par ailleurs » c'est-à-dire à la « discrimination salariale pure », cette loi permet de mettre en place un plan de rattrapage qui concerne les différences de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise. Quel impact cependant peut avoir cette loi dans des secteurs non mixtes et majoritairement féminins où, comme nous l'avons montré, les écarts de salaires sont faibles ? La ségrégation des emplois nécessite de raisonner « toutes choses inégales par ailleurs », afin de neutraliser les différences structurelles pour améliorer le niveau de salaire des employés non qualifiés.

Autre limite : l'absence de prise en compte du temps partiel. La question du temps partiel contraint et des horaires atypiques non maîtrisés n'est pas ou est peu traitée dans les politiques d'égalité professionnelle. Combattre les effets négatifs de l'utilisation massive du temps partiel dans les secteurs féminins par une régulation du recours au temps partiel, des amplitudes horaires et une meilleure valorisation des retraites, n'est pas un objectif des politiques d'égalité. Invisibles dans les mesures, ces nouvelles formes d'inégalité ne font pas partie des cibles des mesures d'égalité professionnelle.

Cette mise à l'écart des secteurs majoritairement féminins transparaît également dans les outils utilisés pour mesurer les inégalités et dans les instruments pour assurer l'égalité. Dans le cadre de la loi, l'employeur repère et analyse la situation des hommes et des femmes au sein de son entreprise, et définit les actions à mener visant à supprimer les inégalités. Pour cela, obligation lui est faite d'élaborer un rapport annuel de situation comparée. Ce dernier comporte une analyse chiffrée de la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Là encore, la loi suppose implicitement une relative mixité des emplois. Elle fait comme si tous les emplois se déclinaient au masculin et au féminin et elle adopte une fois encore, et de manière implicite, le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ».

L'instrument privilégié pour assurer l'égalité professionnelle est la négociation collective. Elle se fait à trois niveaux, la négociation interprofessionnelle, la négociation collective dans les branches professionnelles et la négociation collective dans les entreprises. Pour l'ensemble des secteurs de l'économie, le nombre d'accords d'entreprise évoquant la question de l'égalité professionnelle reste à un niveau marginal. Selon une note de l'Orse<sup>14</sup> (2008), sur l'ensemble des accords d'entreprises, le thème de l'égalité ne représente que 1,6 % du total (401 sur 24 000). L'obligation de négocier l'égalité n'est donc pas appliquée. Celle-ci nécessite en effet une réelle implication de tous les acteurs de l'entreprise. Or, dans les secteurs concentrant une part importante d'employés non qualifiés, le contexte de faiblesse des organisations syndicales n'est pas propice à la négociation collective. En l'absence d'une approche intégrée de l'égalité et d'une volonté politique forte, les secteurs d'activité et les emplois féminisés restent à l'écart des initiatives en faveur de l'égalité.

## **Conclusion**

La catégorie des employés non qualifiés dont les effectifs ne cessent de progresser se trouve au centre de contradictions. Cette croissance, impulsée en grande partie par les politiques d'emploi, est à l'origine de nouvelles formes d'inégalité sur le marché du travail qui ne sont pas prises en compte dans les politiques d'égalité. Ce constat interroge la cohérence des politiques publiques et les difficultés d'articulation entre elles.

Dans un contexte de féminisation de l'emploi et de tertiarisation de l'économie, les politiques publiques de l'emploi depuis les années quatre-vingt ont favorisé la croissance de cette catégorie. Sous

<sup>14</sup> ORSE: Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises.

leur apparente neutralité et au nom d'une meilleure articulation vie familiale-vie professionnelle, ces lois se sont adressées en priorité aux femmes. L'État a ainsi régulé les modalités d'accès de celles-ci au marché du travail, en incitant financièrement les entreprises à recruter sur des emplois à bas salaires et à créer des emplois à temps partiel. Les politiques actuelles renforcent le développement du temps partiel contraint comme gisement d'emplois dans certains secteurs, en particulier à prédominance féminine. Au total, le développement des emplois à temps partiel et des bas salaires et le risque d'enfermement dans ces emplois ont abouti à de nouvelles formes d'inégalité qui contrarient les progrès de l'égalité entre hommes et femmes.

De leur côté, les politiques d'égalité non contraignantes pour les employeurs continuent à s'élaborer à l'écart des régulations de l'emploi féminin. En élaborant les politiques d'égalité à partir d'une réduction des écarts entre hommes et femmes dans l'entreprise, ces politiques supposent implicitement une relative mixité des emplois. Or, les nouvelles formes d'inégalités qui se développent dans les secteurs majoritairement féminins, particulièrement le temps partiel imposé, sont de facto exclues des mesures visant à rétablir certaines formes d'égalité salariale. Deux autres dimensions de ces inégalités particulièrement importantes pour les secteurs des services, la non reconnaissance des compétences et les exigences de disponibilité temporelle, deviennent elles aussi des questions politiques décisives lorsque l'on cherche à élargir les politiques d'égalité aux emplois non qualifiés. Des pistes à explorer existent. Ainsi les expériences canadiennes montrent qu'en matière de reconnaissance des compétences, des avancées sont possibles en substituant au principe « à travail égal, salaire égal », peu adapté aux secteurs féminins, le principe « à valeur de travail égale, salaire égal<sup>15</sup> ». Chicha (1998) montre que cette politique d'équité salariale a permis des revalorisations salariales assez nettes pour certains emplois féminins non qualifiés.

Les ENQ, nouvelle figure de la non qualification, concentrent ainsi une multiplicité d'enjeux qui légitiment, si besoin était, l'intérêt à porter à cette catégorie, en particulier en tant qu'objet de recherches.

## Bibliographie

Adjerad S., 2005, « le Le secteur des emplois familiaux en 2003, la croissance de l'activité se poursuit », *Premières Synthèses*, Dares.

Algava, E., et Bressé S., 2005, « Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Etudes Études et résultats DREES* 39, mai, pp. 1-12.

Aliaga, C., et Flipo A., 2000, « Les services de proximité se développent au profit des enfants », *Insee Première* 704, mars, pp. 1-4.

Alonzo P., Chardon O., 2006, « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés », *Données sociales*, pp. 265-273.

Amossé, T., 2001, « L'univers des professions (1982-1999) », *Insee Première* n° 756.

Angeloff T., 2005, « Emplois de service », in M. Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, pp. 281-288.

Audric-Lerenard A., Tanay A., 2000, « Ouvriers et Employés non qualifiés, disparités et similitudes sur le marché du travail », novembre, *DARES, Premières Synthèses*, n°47-1.

Bédoué C., Fourcade B., Lemistre P. et Ourtau M., 2003, « *Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ?* », Rapport pour le Ministère de l'Emploi et de la

---

<sup>15</sup> Sur la question de la reconnaissance des compétences, des outils existent en France également mais ils ne sont pas utilisés ou pas adaptés à des secteurs non mixtes. Ainsi l'accord du 1 mars 2004 prévoit dans son article 13 « un réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptible d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre ». Cette pratique d'analyse des critères d'évaluation dans la définition des postes permettait d'appliquer le principe « salaire égal, pour des emplois de valeur comparable ».

solidaritéSolidarité- DARES.

Bisault L., Destival V., Goux D., 1994, « Emploi et chômage des non- qualifiés en FranceFrance », *Economie Économie et Statistique*, n°273, INSEE.

Boyer, D., et Renouard S.. 2004, « Les hommes bénéficiaires de l'APE. Quels arbitrages au sein des couples ? », *CNAF Dossier d'études* juin:51.

Burnod, G, Chenu, A., 2001, « Employés qualifiés et non qualifiés, une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n°86, Dares, Avril.

Caroli, E., AskenaziAskenazy, P., Gautié,J., 2007, *Low wage work in France*, miméo.

Castel, R., 1999, *Les Métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Gallimard.

Castells M., 1998, *L'ère de l'information. Vol. 1. La société en réseaux*, Fayard.

Chardon O., 2002, « La qualification des employés », INSEE, *série Série des Documents de Travail*, INSEE, n° ° F F 0202, 33 33 p., Marsmars.

Chardon O., Estrade M.A., 2007, « Les Métiers en 2015 », *Qualifications et prospective*, Centre d'analyse stratégique, publication conjointe du Centre d'analyse stratégique et de la DARES.

Chenu A., 2005, *Les employés*, La Découverte, coll. Repères.

Chicha M.T.,1998, « Le programme d'équité salariale : une démarche complexe à plusieurs volets », *Gestion*, vol 23, n°1, printemps, p.23-33

Concialdi P. Ponthieux S., 1999, « L'emploi à bas salaires : les femmes d'abord », *Travail, Genre et Sociétés, La revue du Mage*, 1/1999n° 1, p. 23-42

Coutrot L., Kieffer A., Silberman R., 2004, « Travail non qualifié et changement social », in D. Méda et F. Vennat, *Le Travail non qualifié, permanences et paradoxes*, La Découverte, coll. Recherches, pp. 95-119.

Devetter F.X, Fraisse L., Gardin L., Jany-Catrice F., Ribault T., 2008, « L'aide à domicile face aux services à la personne, mutations, confusions, paradoxes », rapport Rapport pour la DIISES, 250 p.

Dussuet, A. 2005, *Travaux de femmes, Enquêtes sur les services à domicile*, L'Harmattan.

Gadrey, N., 2001, *Travail et genre. Approches croisées*, L'Harmattan.

Gadrey, N., F. Jany-Catrice, M. Pernod-Lemattre, 2003, *Les enjeux de la qualification des employés – Conditions de travail et compétences des « non qualifiés »*, Rapport pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DARES, 217 p.

Gambier, D., Vernières, M., 1998, *L'emploi en France*, ed. La Découverte, coll. « Repères ».

Jany-Catrice, F. 2008, « Offre et demande de services à la personne. Chiffres, catégories et discours » in F.X. Devetter, L. Fraisse, L. Gardin, F. Jany-Catrice, T. Ribault, *L'aide à domicile face aux services à la personne. Mutations, confusions, paradoxes.*, p. 1-95.

Jenson Jane, Mariette Sineau, 1995, *Mitterrand et les Françaises. Un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politique, 390 p.

Jobert, A., 2002, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès, coll. « Travail et Activité humaine ».

L'Horty Y., 2006, *Les nouvelles politiques d'emploi*, La Découverte, coll. « Repères ».

Laufer J., Silvera R., 2006, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'OFCE*, n° 97, p. 246-271.

Maruani M., 2003, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

Maruani M., Nicole C., 1989, *Au bonheur des dames*, Paris, Éditions Syros.

Méda D., Vennat, F. 2004, (*sous la dir. de*), *Le travail non qualifié, permanences et défis*, coll.

Recherche, Paris, La Découverte.

Méron, M., Okba, M., Viney X., 2006, « Les femmes et les métiers, 20 ans d'évolutions contrastées », *Données sociales*, p. 225-234.

Messaoudi, D., 2008, La construction du marché de l'aide à domicile, miméo, 440 p.

Meurs D., Ponthieux S., 2006, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, n°398-399, p. 99-129.

Milewski F., 2007, « Combattre les inégalités entre les femmes et les hommes. Idées simples, réalités complexes », *Revue de l'OFCE*, n° 102, p. 541-558.

Milewski F., Dauphin S., Kesteman N., Letablier M.T., Méda D., Nallet F., Ponthieux S., Vouillot F., 2005, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Rapport de mission remis à la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle.

Orse, 2008, « Analyse des accords Égalité professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles », février.

Rivaud, Ulrich V., 2007, « Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes », *Document d'études Dares*, n° 127.

Silvera R., 1996, *Le salaire des femmes : toutes choses inégales par ailleurs*, Paris, La Documentation française.

Simon, M.-O. 1999, « L'allocation parentale d'éducation, une parenthèse de trois ans ou plus », *CREDOC Consommation et modes de vie*, N° 136, p. 1-4.

Ulrich V., et Zilberman S., 2007, « Six figures de l'emploi à temps partiel », *Premières Synthèses*, 39-4, 6 p.