

4 Un point sur la situation des travailleurs moyennement qualifiés

Sous l'effet des mégatendances que sont l'automatisation, le vieillissement démographique et la mondialisation, la proportion d'emplois moyennement qualifiés recule dans la plupart des marchés du travail de l'OCDE (selon un processus également qualifié de « polarisation de l'emploi »). Sont considérés comme moyennement qualifiés les emplois qui se situent au milieu de l'échelle des salaires par profession. Peu de travaux ont jusqu'à présent été consacrés à la situation des travailleurs qui occupaient auparavant ce type d'emplois. Le présent chapitre s'attache, dans un premier temps, à déterminer si la contraction de la part des emplois moyennement qualifiés est plutôt imputable à un phénomène d'attrition ou à un phénomène de transition. Par attrition, on entend la baisse du nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail par l'intermédiaire de ces emplois par rapport aux travailleurs plus âgés qui partent à la retraite. Par transition, on entend l'évolution des parcours professionnels au fur et à mesure de la vie active. Le chapitre examine ensuite les caractéristiques de ce qui pouvait, par le passé, être considéré comme un travailleur moyennement qualifié « type », et s'appuie sur le profil ainsi établi pour étudier l'évolution des emplois que ces travailleurs occupent.

En bref

Principaux résultats

La part des emplois moyennement qualifiés – c'est-à-dire des emplois dont la rémunération se situe au milieu de l'échelle des salaires – a diminué dans les pays de l'OCDE ces vingt dernières années. Du milieu des années 90 (1994-1996) jusqu'à la période sur laquelle portent les dernières données disponibles (2016-2018), la proportion d'emplois moyennement qualifiés (conducteurs de poids lourds ou opérateurs de machines pour les hommes par exemple, caissières ou secrétaires pour les femmes) a reculé de plus de 11 points de pourcentage. À l'inverse, la part des emplois très qualifiés a progressé de 9 points, tandis que celle des emplois peu qualifiés a augmenté de 3 points. Le recul de la proportion d'emplois moyennement qualifiés s'explique par le fait que le nombre d'emplois peu et très qualifiés a augmenté tandis que le nombre d'emplois moyennement qualifiés est resté globalement stable.

Le présent chapitre vise à répondre à une question clé : comment expliquer la contraction de la part des emplois moyennement qualifiés ? Est-elle imputable à un phénomène d'attrition ou de transition ? Autrement dit, est-elle due aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ou aux travailleurs en milieu de carrière ? Il y a attrition lorsque les cohortes de travailleurs qui entrent sur le marché du travail comportent une proportion plus faible de travailleurs moyennement qualifiés que par le passé. Les transitions sont des évolutions du parcours professionnel de différentes catégories professionnelles se traduisant par le fait que les travailleurs changent de niveau de qualification (avec, éventuellement, des épisodes de chômage) plus souvent que par le passé. La transition peut par exemple concerner des générations plus âgées de travailleurs qui, au début de leur vie active, occupaient des emplois moyennement qualifiés et qui ont été licenciés en milieu de carrière, tandis que l'attrition peut se manifester par l'arrivée sur le marché du travail de jeunes travailleurs exerçant des professions différentes de celles exercées par le passé. L'attrition concerne l'entrée sur le marché du travail, tandis que la transition a trait aux évolutions qui ont lieu en cours de carrière. Les principales conclusions qui se dégagent de ce chapitre sont les suivantes :

- Contrairement à une opinion largement répandue (et aux observations ponctuelles relatives aux licenciements collectifs), ce chapitre montre, principalement à partir de données relatives aux pays européens de l'OCDE, que la baisse de la proportion d'emplois moyennement qualifiés est davantage liée au phénomène d'attrition que de transition. L'évolution des modalités d'entrée dans la vie active semble jouer un rôle déterminant. Quelque 32.8 % des travailleurs appartenant aux cohortes nées avant 1970 occupaient un emploi moyennement qualifié lorsqu'ils avaient entre 25 et 29 ans. Pour les cohortes nées après 1970, cette proportion n'est plus que de 26.5 %. Le constat est inverse pour la part des emplois très qualifiés dans l'emploi total.
- Dans le même temps, hormis durant la crise financière, la proportion de travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié pour un autre emploi moyennement qualifié ou pour une situation de non-emploi est restée globalement stable par rapport à ce qu'elle était par le passé.
- L'évolution de la composition démographique de la main-d'œuvre dans les cohortes plus jeunes explique également la contraction des emplois moyennement qualifiés. Aujourd'hui, les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus nombreux qu'il y a 20 ans parmi les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Autrefois, les personnes non diplômées du supérieur étaient les plus susceptibles d'occuper des emplois moyennement qualifiés. Le

nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail qui devraient logiquement occuper un emploi moyennement qualifié a diminué, ce qui devrait mécaniquement entraîner une baisse de l'emploi moyennement qualifié. Toutefois, l'analyse confirme que ce phénomène n'explique qu'en partie le recul de la part des emplois moyennement qualifiés.

- Les nouvelles cohortes de travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures sont moins susceptibles que par le passé de commencer leur carrière à un poste moyennement qualifié. En réalité, même un travailleur qui aurait été considéré autrefois comme un travailleur moyennement qualifié « type » a beaucoup moins de chances d'occuper un emploi moyennement qualifié en début de carrière et est plus susceptible de commencer par occuper un emploi non qualifié. Une décomposition formelle de l'évolution des parts d'emploi confirme que l'attrition explique la majeure partie du recul de l'emploi moyennement qualifié.
- La proportion de femmes non diplômées du supérieur occupant un emploi peu qualifié a fortement augmenté. Ce sont les hommes et les femmes moyennement qualifiés (titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire mais non diplômés de l'enseignement supérieur) qui ont enregistré la plus forte augmentation, en points de pourcentage, de leur part dans l'emploi peu qualifié.
- Dans la plupart des pays, les travailleurs qui ont un niveau d'études moyen sont aussi moins susceptibles d'occuper un emploi hautement qualifié aujourd'hui que dans les années 90, à quelques exceptions près. Ces vingt dernières années, la Suède, l'Allemagne, la Norvège et le Danemark ont en effet enregistré une nette hausse de la propension des travailleurs moyennement qualifiés – hommes et femmes – à exercer une profession très qualifiée. Bien que cet aspect ne soit pas explicitement abordé dans ce chapitre, ces pays réservent une large place à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP) et ont une longue tradition de dialogue social coopératif (voir aussi le chapitre 5).

Introduction

À son point culminant, l'industrie manufacturière employait plusieurs millions de travailleurs, qui percevaient des salaires bien établis au milieu de l'échelle des rémunérations, et a ainsi contribué à ce qu'existe une classe moyenne forte dans les pays industrialisés (Helper, Krueger et Wial, 2012^[1] ; OCDE, 2019^[2]). Toutefois, depuis le milieu des années 70 au moins, les économies de l'OCDE voient l'emploi manufacturier reculer au profit de l'emploi dans le secteur des services. Dans le même temps, la proportion des emplois moyennement qualifiés dans l'emploi total par secteur n'a cessé de diminuer. Parallèlement, l'emploi très qualifié a gagné du terrain, par exemple dans les professions liées à la gestion des ressources humaines ou aux technologies de l'information. Les emplois peu qualifiés dans le secteur tertiaire, comme les emplois de concierge, d'aide à domicile ou de vendeur au détail, ont eux aussi connu un essor. L'emploi s'est donc déplacé, de l'assemblage de voitures en usine vers la vente de détail.

Les économistes et les responsables publics ont qualifié ce phénomène de « polarisation de l'emploi ». Des économistes ont défini le niveau de qualification d'un emploi à partir du salaire moyen d'une profession donnée (ou, ce qui revient au même, du contenu des tâches ou du niveau d'études) et ont constaté que la part des emplois qualifiés et peu qualifiés dans l'emploi total avait augmenté dans beaucoup de pays – quoique pas dans tous –, tandis que celle des emplois moyennement qualifiés avait diminué (Autor, Levy et Murnane, 2003^[3] ; Goos et Manning, 2007^[4] ; Goos, Manning et Salomons, 2009^[5]). Des recherches menées par la suite ont montré que l'automatisation constituait la première cause de cette polarisation de l'emploi (OECD, 2017^[6] ; Autor et Dorn, 2013^[7])¹. La pénétration croissante des technologies de l'information et de la robotique a fait reculer la part des emplois impliquant des tâches répétitives, qui étaient traditionnellement situés au milieu de l'échelle des compétences.

L'un des principaux sujets de préoccupation est que le recul des emplois moyennement qualifiés a pu entraîner de l'anxiété, une insécurité de l'emploi et des licenciements pour les travailleurs qui exerçaient traditionnellement ces professions – voir par exemple Autor (2010^[8]), Cortes (2016^[9]), et OCDE (2017^[10]). Ces conséquences ne sont cependant pas inéluctables. Si la polarisation de l'emploi se traduit par une transition des travailleurs vers des emplois mieux rémunérés, alors ses effets pourraient être moins négatifs que ce que l'on pouvait craindre. Par ailleurs, la théorie de la polarisation de l'emploi et les antécédents observés en termes de destruction d'emplois sont ambigus quant à l'évolution à long terme de l'emploi global et des salaires (Autor, 2015^[11] ; Autor, 2015^[12] ; Acemoglu et Restrepo, 2018^[13]). La question clé concerne donc les effets de la polarisation de l'emploi sur les travailleurs moyennement qualifiés qui doivent trouver un nouvel emploi.

Le présent chapitre étudie ce qu'il advient des travailleurs qui occupaient des emplois moyennement qualifiés compte tenu de la diminution du nombre de ces emplois. Il cherche d'abord à déterminer comment l'ajustement s'effectue. Est-ce que les entreprises licencient un nombre croissant de travailleurs moyennement qualifiés, contraignant ainsi des travailleurs en milieu de carrière à retrouver du travail dans des professions plus ou moins qualifiées (ce qui correspond au processus de « transition ») ? Ou est-ce que les travailleurs moyennement qualifiés plus âgés partent progressivement à la retraite tandis que dans le même temps, les travailleurs plus jeunes qui entrent sur le marché du travail exercent des professions différentes, en plein essor (ce qui correspond au phénomène « d'attrition ») ? En plus de chercher à savoir quel est le mécanisme d'ajustement à l'œuvre, ce chapitre s'attache à déterminer vers quels types d'emplois se dirigent les travailleurs correspondant au profil du travailleur moyennement qualifié traditionnel.

Comprendre la nature de l'ajustement et déterminer les emplois vers lesquels se dirigent les travailleurs moyennement qualifiés apportera aux responsables de l'action publique un éclairage sur la nature des mesures à prendre pour accompagner cette restructuration des marchés du travail de l'OCDE. Par exemple, si la polarisation de l'emploi s'explique principalement par la suppression des emplois moyennement qualifiés, la politique du marché du travail doit viser en premier lieu à aider les travailleurs concernés à faire une transition réussie vers d'autres secteurs offrant des possibilités d'emploi (OCDE, 2019^[14]). À l'inverse, si les modalités de l'entrée sur le marché du travail constituent le principal moteur de la polarisation de l'emploi, alors l'action publique doit aider les jeunes travailleurs à prendre un bon départ dans la vie active et leur assurer des parcours professionnels pérennes (voir, par exemple, le chapitre 5).

Le chapitre s'ouvre sur une synthèse de la situation en matière de polarisation de l'emploi, qui touche quasiment tous les pays, et s'attache à déterminer quels facteurs entrent en jeu dans la variation de la part des différentes catégories d'emplois dans l'emploi total (section 4.1 et section 4.2). L'objectif est notamment de déterminer si la part des emplois moyennement qualifiés s'est contractée sous l'effet des transitions opérées par les travailleurs en milieu de carrière ou en raison d'un phénomène d'attrition et de modalités d'entrée différentes sur le marché du travail des cohortes plus jeunes. La section 4.3 établit le profil du travailleur moyennement qualifié « type » d'hier, recensant les caractéristiques des travailleurs moyennement qualifiés d'il y a vingt ans. La section 4.4 s'appuie sur ce profil pour déterminer vers quels emplois se dirigent ces travailleurs. Plus précisément, l'analyse compare les professions exercées aujourd'hui par les travailleurs de différents groupes démographiques à celles exercées il y a vingt ans.

4.1. Quelle évolution les emplois moyennement qualifiés connaissent-ils ?

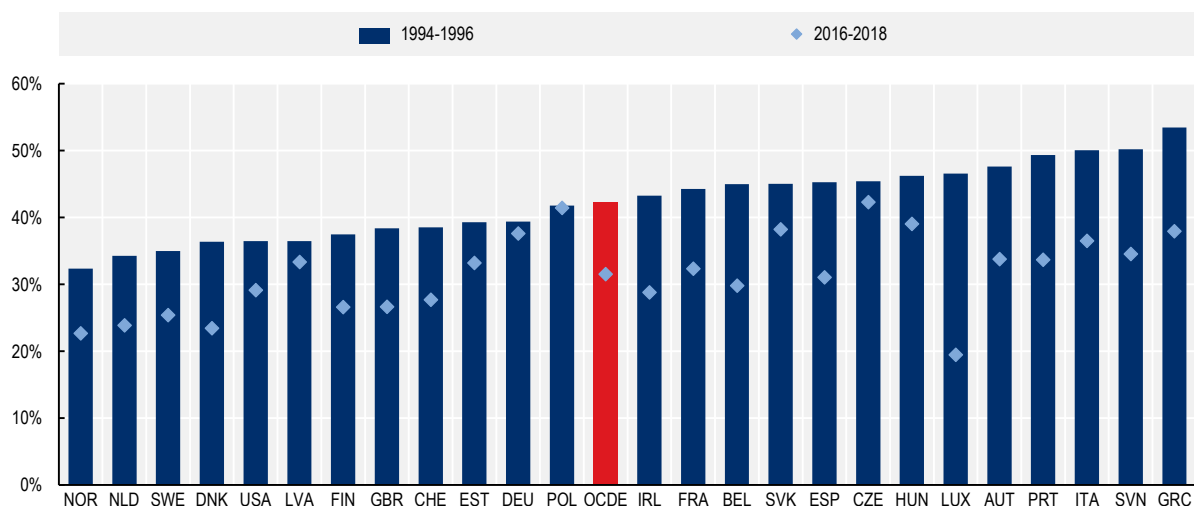
Cette section fournit des données descriptives sur l'évolution de la part des emplois moyennement qualifiés au cours des dix dernières années afin de faciliter l'appréciation des changements qu'ont connus ces emplois. L'analyse présentée confirme que la proportion des emplois moyennement qualifiés – définis d'après la rémunération moyenne au sein d'une profession (Encadré 4.1) – a reflué dans les pays de l'OCDE ces dix dernières années.

Comme l'ont déjà montré des études antérieures, cette proportion a diminué entre le milieu des années 90 (1994-1996) et le milieu des années 2010 (2016-2018). L'analyse présentée dans le chapitre repose sur des données transversales et sur des données de panel se rapportant à l'Europe et aux États-Unis (voir l'Annexe 4.A). Le Graphique 4.1 présente la part des emplois moyennement qualifiés durant ces deux périodes pour un large éventail de pays de l'OCDE². Tous pays confondus, la part de ces emplois a reculé de près de 11 points de pourcentage. À titre de comparaison, la part des emplois très qualifiés a progressé de 9 points et celle des emplois peu qualifiés de 3 points.

La diminution de la proportion d'emplois moyennement qualifiés s'est accompagnée d'une progression de la part des emplois très et peu qualifiés. Vingt ans auparavant, l'emploi moyennement qualifié représentait un peu plus de 42 % de l'emploi dans les pays de l'OCDE, alors que l'emploi très qualifié en représentait 35 % et l'emploi peu qualifié 24 %. En l'espace de vingt ans, la proportion d'emplois moyennement qualifiés a diminué et, à 32 % en moyenne, elle est désormais plus proche de la part de l'emploi peu qualifié, qui s'établit à 27 %, que de la part de l'emploi très qualifié, qui est de 43 %.


Graphique 4.1. La part de l'emploi moyennement qualifié a fortement reculé

Emploi moyennement qualifié en pourcentage de l'emploi total, moyenne sur les périodes 1994-1996 et 2016-2018



Note : Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, la période 1994-1996 correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/yzvdqx>

Encadré 4.1. Définir les professions en termes de « niveaux de qualification »

Aussi simple qu'il puisse paraître, le terme « moyennement qualifié » peut désigner des réalités différentes selon les données disponibles, la question de recherche ou encore le pays concerné. Dans l'étude originale dans laquelle ils décrivent la diminution de la part des emplois moyennement qualifiés aux États-Unis, Autor, Levy et Murnane (2003^[3]) appréhendent la notion de « qualification » sous l'angle des tâches que comporte une profession (« tâches routinières » ou « non routinières »). Depuis cette étude, d'autres travaux consacrés à la polarisation de l'emploi font appel à une définition toujours

plus large du concept de « qualification », qui fait intervenir les tâches exécutées, la rémunération et le niveau d'études, et aboutissent parfois à des constats contradictoires concernant la polarisation (Hofer, Titelbach et Vogtenhuber, 2017^[15] ; Tåhlin, 2019^[16] ; Oesch et Piccitto, 2019^[17]).

Dans ce chapitre, le terme « qualification » ou « profession » est un raccourci utilisé pour désigner une classification des professions sur la base du salaire. Par souci de continuité et de cohérence par rapport aux travaux antérieurs de l'OCDE, la classification des professions employée est celle utilisée dans OCDE (2017^[6]). Les catégories professionnelles sont celles retenues par Goos, Manning et Salomons, (2014^[18]), qui définissent les professions de la Classification internationale type des professions (CITP) d'après leur rémunération moyenne. Ils utilisent des données issues du Panel communautaire des ménages (PCM) (remplacé depuis par les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie ou EU-SILC), qui permet de recueillir des données sur les salaires, pour définir les professions en fonction de leur rémunération moyenne au même niveau professionnel que celui disponible dans l'Enquête sur les forces de travail de l'UE. Ainsi, un travailleur qui exerce une profession dont la rémunération se situe au milieu de l'échelle des salaires par profession est considéré comme moyennement qualifié quels que soient son niveau d'études, sa formation et son expérience professionnelle. Ce chapitre fait appel aux mêmes données de l'EFT-UE et, par conséquent, à la même classification invariante entre pays :

- Profession très qualifiée. Groupes 1 à 3 du niveau à un chiffre de la CITP-88.
- Profession moyennement qualifiée. Groupes 4, 7 et 8 du niveau à un chiffre de la CITP-88.
- Profession peu qualifiée. Groupes 5 et 9 du niveau à un chiffre de la CITP-88.

Ce chapitre fait appel à une nomenclature des professions similaire pour les États-Unis. Pour les besoins de la publication OCDE (2017^[10]), une correspondance a été établie entre les codes de la CITP-88 et ceux de la *Standard Occupational Classification* (SOC) 2000. Dans le cadre du présent chapitre, on a fusionné le résultat obtenu avec Dorn (2009^[19]), ce qui a permis d'obtenir des codes harmonisés pour les données de recensement américaines depuis 1990. Le système de classification américain présente de nombreux points communs avec les classifications basées sur les tâches ou le niveau d'études (Acemoglu et Autor, 2011^[20]).

Par souci de simplification, ce chapitre examine la relation entre la distribution des niveaux d'études et les classifications fondées sur la rémunération, et analyse l'évolution de cette relation. Les termes employés pour désigner les niveaux d'études sont les suivants :

- Niveau d'études élevé. Une personne a un niveau d'études élevé si elle est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur correspondant aux niveaux 5 et suivants de la Classification internationale type de l'éducation (CITE).
- Niveau d'études moyen. Une personne a un niveau d'études moyen si elle est titulaire d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur correspondant aux niveaux 3 et 4 de la CITE.
- Niveau d'études faible. Concerne toutes les personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire au minimum (niveaux 2 et inférieurs de la CITE).

4.2. Comment expliquer la chute de la part des emplois moyennement qualifiés ?

Pour déterminer ce que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés, il est important de bien comprendre les mécanismes à l'origine de la baisse de la part des emplois moyennement qualifiés. Cette baisse peut avoir plusieurs causes, qui changent parfois au fil du temps. Ce chapitre a

notamment pour but de déterminer si elle est due à un phénomène d'attrition et/ou correspond à un ajustement plus brutal imputable aux transitions.

Ces deux mécanismes ont pour conséquence une diminution de la part des emplois moyennement qualifiés, mais ils commandent des réponses différentes des pouvoirs publics. L'attrition correspond à une situation dans laquelle les travailleurs en début de carrière n'appartiennent pas aux mêmes groupes de qualification que par le passé. Elle s'explique principalement par le fait que dans les nouvelles générations, les travailleurs sont plus nombreux que dans les générations précédentes à commencer leur vie professionnelle en exerçant une profession peu qualifiée ou très qualifiée. La diminution de la part des emplois moyennement qualifiés est due à un phénomène de transition lorsque les travailleurs occupant ces emplois changent de catégorie (éventuellement avec des épisodes de non-emploi) en raison d'une augmentation des cessations d'emploi.

4.2.1. Hormis pendant la crise financière mondiale, les cessations d'emploi sont restées stables parmi les travailleurs occupant des emplois moyennement qualifiés

L'emploi moyennement qualifié est resté stable dans la plupart des pays de l'OCDE jusqu'à la crise financière de 2008-09, mais l'emploi peu qualifié et très qualifié a connu une croissance plus dynamique. Le Tableau 4.1 présente les taux moyens de recrutement et de cessation d'emploi dans les pays européens de l'OCDE à quatre périodes³. Ces périodes correspondent approximativement aux années 90, aux années 2000 précédant la crise, à la crise et aux premières années qui l'ont suivie, et à la période postérieure à la crise. Avant la crise financière, en moyenne pour l'ensemble des pays, le taux de recrutement et le taux de cessation étaient globalement identiques au sein des professions moyennement qualifiées, alors que le taux de recrutement était nettement supérieur au taux de cessation au sein des professions peu et très qualifiées. En d'autres termes, en valeur absolue, l'emploi progressait dans les professions peu et très qualifiées, tandis qu'il restait plus ou moins stable dans les professions moyennement qualifiées. Cette croissance plus rapide de l'emploi peu qualifié et, surtout, très qualifié s'est traduite par une diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié.

Tableau 4.1. L'emploi moyennement qualifié est resté stable jusqu'à la crise financière mondiale

Taux de recrutement et de cessation selon le niveau de qualification durant quatre périodes

	Emploi peu qualifié		Emploi moyennement qualifié		Emploi très qualifié	
	Recrutements (%)	Cessations (%)	Recrutements (%)	Cessations (%)	Recrutements (%)	Cessations (%)
1995-2000	23.6	21.5	16.4	15.9	13.8	10.8
2001-2007	22.8	20.7	15.8	15.8	12.4	10.6
2008-2012	21.5	20.4	14.4	18.2	11.4	10.4
2016-2018	22.3	21.0	16.4	15.2	13.6	11.0

Note : Pays et périodes pris en compte : l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, l'Estonie, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni sont pris en compte pour toutes les périodes, lesquelles correspondent à la moyenne des années disponibles. La Lettonie, la Pologne et la République slovaque sont prises en compte à partir de 2001.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/193fjs>

Durant la crise financière, l'emploi moyennement qualifié a reculé tandis que l'emploi très qualifié et l'emploi peu qualifié ont continué de progresser. Tous pays confondus, le taux de recrutement a connu une baisse progressive ces vingt dernières années dans les trois groupes de qualification⁴. Le taux de cessation a connu une stabilité remarquable et est resté inférieur au taux de recrutement pour ce

qui est de l'emploi peu et très qualifié. Il a en revanche fortement augmenté pour les emplois moyennement qualifiés sous l'effet de la crise. Après la reprise de l'économie, il a retrouvé son niveau antérieur à la crise (il a donc diminué) dans les trois catégories. En ce qui concerne la dynamique d'ajustement de l'emploi dans les trois catégories, la crise a accéléré la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié parce qu'elle s'est traduite par des destructions d'emplois et non, comme ce fut le cas durant les 15 années qui ont précédé la crise, par une croissance plus lente de l'emploi moyennement qualifié que de l'emploi très qualifié ou peu qualifié.

Un examen des tendances observées pour chaque pays révèle que le taux de cessation est très variable d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays. Dans les pays où l'emploi moyennement qualifié a connu un fort recul, il a beaucoup augmenté au sein de cette catégorie durant la crise et explique en grande partie la hausse globale du taux de cessation (Graphique 4.2). Ces pays sont notamment la Grèce, le Luxembourg et l'Espagne. Néanmoins, la quasi-totalité des pays de l'échantillon ont retrouvé des taux de cessation identiques voire inférieurs à ce qu'ils étaient avant la crise.

L'ajustement de l'emploi entre les niveaux de qualification s'est fait en deux temps. Avant 2007, la part de l'emploi moyennement qualifié a connu une forte baisse en raison d'une croissance plus rapide de l'emploi peu qualifié et très qualifié. Le nombre d'emplois moyennement qualifiés est cependant resté globalement stable. Durant la crise, l'emploi peu qualifié et l'emploi très qualifié ont continué de progresser, mais à un rythme plus lent qu'avant la crise. L'emploi moyennement qualifié a connu un fort recul en termes absolus et relatifs en raison d'une augmentation sensible du taux de cessation. Durant la reprise, les taux de cessation et de recrutement ont, dans une large mesure, retrouvé les niveaux moyens affichés avant la crise. En résumé, hormis pendant la crise financière mondiale, ces vingt dernières années, les cessations d'emploi ont diminué progressivement et l'emploi moyennement qualifié est resté stable ou a légèrement reflué.

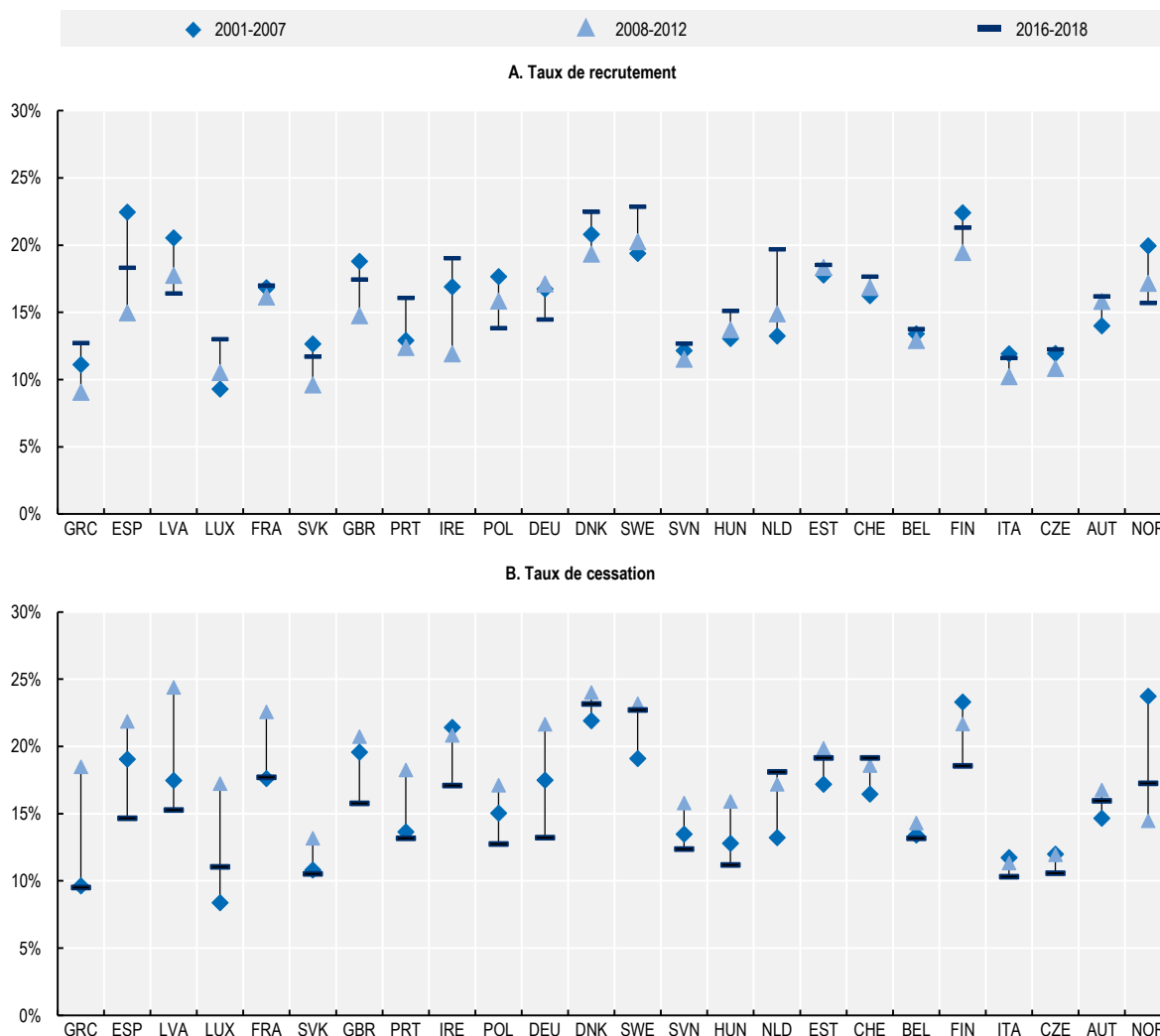
Hormis pendant la crise financière, les destinations des travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié n'ont pas varié

Bien que les cessations soient restées globalement stables parmi les emplois moyennement qualifiés (hormis pendant la crise financière), il reste à savoir si la voie suivie par les travailleurs concernés a ou non connu une évolution sensible. La réponse à cette question a deux conséquences importantes. Premièrement, une modification de la répartition des destinations (niveau de qualification du nouvel emploi ou non-emploi) des travailleurs qui quittent un emploi moyennement qualifié indique que l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié est imputable à un phénomène de transition (plutôt que d'attrition). À l'inverse, une répartition stable s'accompagnant d'un taux de cessation relativement stable également (comme décrit ci-dessus) est l'indice d'un moindre rôle du mécanisme de transition.

Deuxièmement, les destinations des travailleurs qui occupaient un emploi moyennement qualifié fournissent des informations sur lesquelles s'appuyer pour décider des mesures normatives à prendre face au recul de l'emploi moyennement qualifié. Si ces travailleurs sont de plus en plus nombreux à accéder à des emplois très qualifiés, les conséquences du recul sont moins préoccupantes pour les responsables de l'action publique. À l'inverse, si la transition se fait de plus en plus vers l'emploi peu qualifié ou le non-emploi, il y a lieu d'en déduire que les travailleurs concernés rencontrent peut-être davantage de difficultés.

Graphique 4.2. Les taux de cessation ont connu une forte évolution pendant la crise financière mondiale, mais ont le plus souvent retrouvé leurs niveaux antérieurs à la crise

Taux de recrutement et de cessation parmi les emplois moyennement qualifiés, 2001-2018



Note : Les pays sont classés en fonction de l'évolution de la croissance de l'emploi moyennement qualifié de 2001-2007 à 2008-2012.

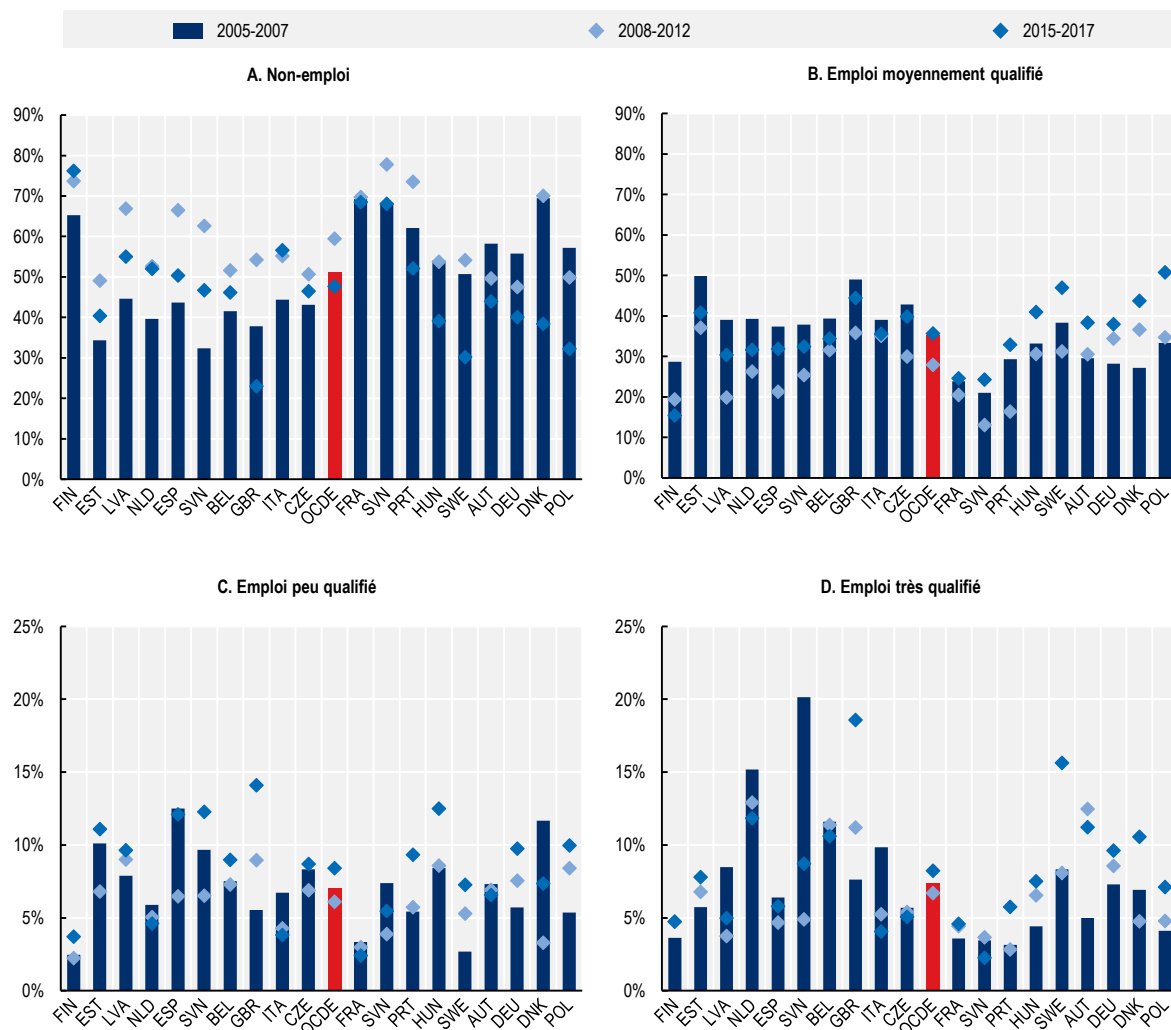
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne.

StatLink  <https://stat.link/4fzrw2>

Dans les pays européens de l'OCDE, les destinations des travailleurs qui quittent un emploi moyennement qualifié évoluent peu en moyenne. Le Graphique 4.3 présente les quatre voies suivies par les travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié un an plus tôt. Ces quatre voies, qui sont indépendantes les unes des autres et couvrent toutes les hypothèses possibles, sont les suivantes : emploi peu qualifié, moyennement qualifié, très qualifié et non-emploi. Le calcul est effectué un an après le départ, ce qui autorise de courts épisodes de non-emploi. L'analyse compare la moyenne obtenue pour les périodes 2005-2007, 2008-2012 et 2015-2017. En effet, bien que les cessations d'emploi aient augmenté durant la crise financière, le chapitre s'intéresse davantage à la diminution à long terme de la part des emplois moyennement qualifiés. Omettre la période correspondant à la crise permet d'atténuer les évolutions dues à des fluctuations conjoncturelles.


Graphique 4.3. La situation des travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié reste stable

Situation, en termes de niveau de qualification du nouvel emploi ou de non-emploi, des travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié un an plus tôt



Note : Chaque point de donnée indique la propension des travailleurs qui occupaient un emploi moyennement qualifié et ont quitté leur employeur ou entreprise un an plus tôt à se diriger vers un des groupes de qualification ou vers le non-emploi. Les pays sont classés en fonction de l'évolution en points de pourcentage de la part de l'emploi moyennement qualifié un an plus tard entre 2005-2007 et 2015-2017 – c'est-à-dire en fonction de la différence entre les losanges bleus foncés et les barres dans la partie B du graphique. Les données sont des moyennes annuelles calculées sur la période indiquée. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), et Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne.

StatLink  <https://stat.link/4n0r67>

Le non-emploi et la transition vers d'autres emplois moyennement qualifiés sont les destinations les plus probables, y compris après la crise. Les pays sont classés d'après l'évolution, en points de pourcentage, de la part des emplois moyennement qualifiés en l'espace d'une année, avant et après la crise – en d'autres termes sur la base de la différence entre les losanges bleus foncés et les barres dans la partie B du graphique. Avant la crise, le non-emploi était la destination la plus probable, 51,4 % des travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié se trouvant dans une situation de non-emploi un an plus tard. Vient ensuite, à 35,1 %, l'accès à un autre emploi moyennement qualifié. Après la crise, le pourcentage

de travailleurs basculant dans le non-emploi a diminué pour s'établir à 47.6 %, et le pourcentage de travailleurs accédant à un autre emploi moyennement qualifié a légèrement augmenté, pour s'établir à 35.6 %.

Une fois de plus, c'est pendant la crise que les trajectoires suivies par les travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié ont le plus évolué. Ainsi, la proportion qui a basculé dans le non-emploi a augmenté pour atteindre 59.4 % au cours de la période 2008-2012. En revanche, la proportion de ceux qui ont accédé à un emploi appartenant à l'un quelconque des niveaux de qualification a diminué. En particulier, la proportion de travailleurs qui avaient accédé à un autre emploi moyennement qualifié un an après avoir cessé d'occuper le leur a perdu plus de 7 points de pourcentage, s'établissant à 27.8 %.

La propension à trouver un emploi peu qualifié ou très qualifié dans l'année suivant la cessation a connu une progression uniforme mais modeste entre la période antérieure et la période postérieure à la crise. En moyenne, la propension à accéder à un emploi peu qualifié est passée de 7.1 % à 8.4 % et la propension à accéder à un emploi très qualifié de 7.4 % à 8.2 %. La propension à accéder à un emploi peu qualifié a augmenté dans tous les pays de l'échantillon sauf six, et c'est en Suède, en Pologne et au Royaume-Uni que cette hausse a été la plus importante. La transition vers un emploi très qualifié a également progressé dans un grand nombre de pays. L'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni font partie des pays où elle a le plus augmenté en points de pourcentage. À l'évidence, la composition de la main-d'œuvre a vraisemblablement changé au cours de cette période. Cet aspect est examiné plus précisément dans la section 4.4.

Les jeunes travailleurs ont été plus touchés que les autres par la crise financière et par la forte hausse des taux de cessation parmi les emplois moyennement qualifiés observée pendant cette période

Outre le mécanisme d'ajustement à l'œuvre, il est également important de déterminer qui sont les travailleurs concernés. La sortie de l'emploi moyennement qualifié a principalement concerné les jeunes. Le Tableau 4.2 présente les taux de recrutement et de cessation figurant dans le Tableau 4.1 pour les professions moyennement qualifiées uniquement et ventile les données entre les travailleurs de moins de 30 ans et ceux de plus de 30 ans. Il montre que les taux de recrutement et de cessation sont beaucoup plus élevés parmi les personnes de moins de 30 ans que parmi les autres. Ce résultat n'est guère surprenant étant donné que les jeunes ont une carrière plus instable : ils changent plus fréquemment d'emploi que les autres, travaillent plus souvent dans le cadre de contrats temporaires et, de manière générale, se trouvent dans une phase de leur vie où ils cherchent leur voie sur le marché du travail.

Tableau 4.2. Les jeunes jouent un rôle moteur dans l'ajustement de l'emploi moyennement qualifié

Taux de recrutement et de cessation selon l'âge parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié à quatre périodes

	Travailleurs jeunes		Travailleurs plus âgés	
	Recrutements (%)	Cessations (%)	Recrutements (%)	Cessations (%)
1995-2000	31.5	32.3	10.2	9.7
2001-2007	31.5	32.2	10.4	10.5
2008-2012	29.1	36.2	9.8	12.6
2016-2018	34.4	33.7	11.3	10.2

Note : Les travailleurs jeunes sont âgés de 16 à 29 ans et les travailleurs plus âgés de 30 à 64 ans. Pays et périodes : l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, l'Estonie, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni sont pris en compte pour toutes les périodes, lesquelles correspondent à la moyenne des années disponibles. La Lettonie, la Pologne et la République slovaque sont prises en compte à partir de 2001. Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

La crise a entraîné un recul de l'emploi moyennement qualifié dans toutes les classes d'âge, y compris parmi les travailleurs d'âge très actif et les travailleurs âgés. Cet effet a été beaucoup plus prononcé parmi les travailleurs jeunes. Ainsi, durant la crise, les taux de recrutement et de cessation ont augmenté parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié, tant parmi les jeunes que parmi les travailleurs plus âgés. L'ampleur de cette hausse a cependant été très variable, la perte nette d'emplois ayant été de 7 points par an parmi les jeunes et de 3 points parmi les travailleurs plus âgés. En résumé, pendant la crise, le recul de l'emploi moyennement qualifié a touché les travailleurs jeunes comme les travailleurs plus âgés, mais ce sont les jeunes qui ont subi le recul le plus important.

Les résultats obtenus dans cette partie sont cohérents par rapport à ceux d'études antérieures, lesquelles montrent que la polarisation est la résultante d'une variation des taux de recrutement et de licenciement. Des travaux conduits aux États-Unis ont révélé que la baisse de l'emploi moyennement qualifié s'était principalement produite pendant les deux dernières récessions (Jaimovich et Siu, 2014^[21]). Les travaux présentés dans ce chapitre laissent penser que la crise financière mondiale a, en moyenne, également accéléré la tendance à la polarisation de l'emploi dans les pays européens membres de l'OCDE. Dans ces pays, un ajustement progressif s'est effectué jusqu'à la crise. Après le déclenchement de la crise, le taux de cessation d'emploi parmi les travailleurs occupant des postes moyennement qualifiés a atteint un sommet. Par la suite, il a généralement retrouvé son niveau antérieur à la crise. Les résultats présentés dans le chapitre généralisent la constatation – faite là aussi pour les États-Unis – selon laquelle la polarisation de l'emploi s'explique par une augmentation des entrées dans l'emploi peu qualifié ou très qualifié et par une baisse des entrées dans l'emploi moyennement qualifié ; ils confirment également que ce phénomène est plus marqué parmi les jeunes (Smith, 2013^[22]).

4.2.2. Les différences de modalités d'entrée sur le marché du travail expliquent la majeure partie de l'évolution des parts dans l'emploi moyennement qualifié

La suite de cette section présente une analyse par cohorte de naissance qui permet d'observer l'évolution avec l'âge des parts dans l'emploi dans les différents niveaux de qualification. Cette analyse suppose de décomposer les parts dans l'emploi dans les différents groupes de qualification de manière à distinguer l'entrée sur le marché du travail de la trajectoire ultérieure. Le Graphique 4.4 présente les parts dans l'emploi peu qualifié, moyennement qualifié et très qualifié, ainsi que dans le non-emploi en fonction de la cohorte de naissance⁵.

L'analyse repose sur huit cohortes européennes couvrant chacune six années contiguës, le nombre de cohortes et leur taille étant déterminés par les 24 années pour lesquelles des données étaient disponibles⁶. Les différentes parties du graphique présentent la part pour un niveau de qualification donné ou pour le non-emploi. Pour faciliter l'interprétation, le graphique présente la moyenne des parts des différentes cohortes de manière à distinguer les cohortes nées avant 1970 d'une part de celles nées après 1970 d'autre part⁷. Chaque courbe représente une des deux cohortes d'âge moyennes. Les parts sont présentées de manière à permettre la comparaison des cohortes au même âge.

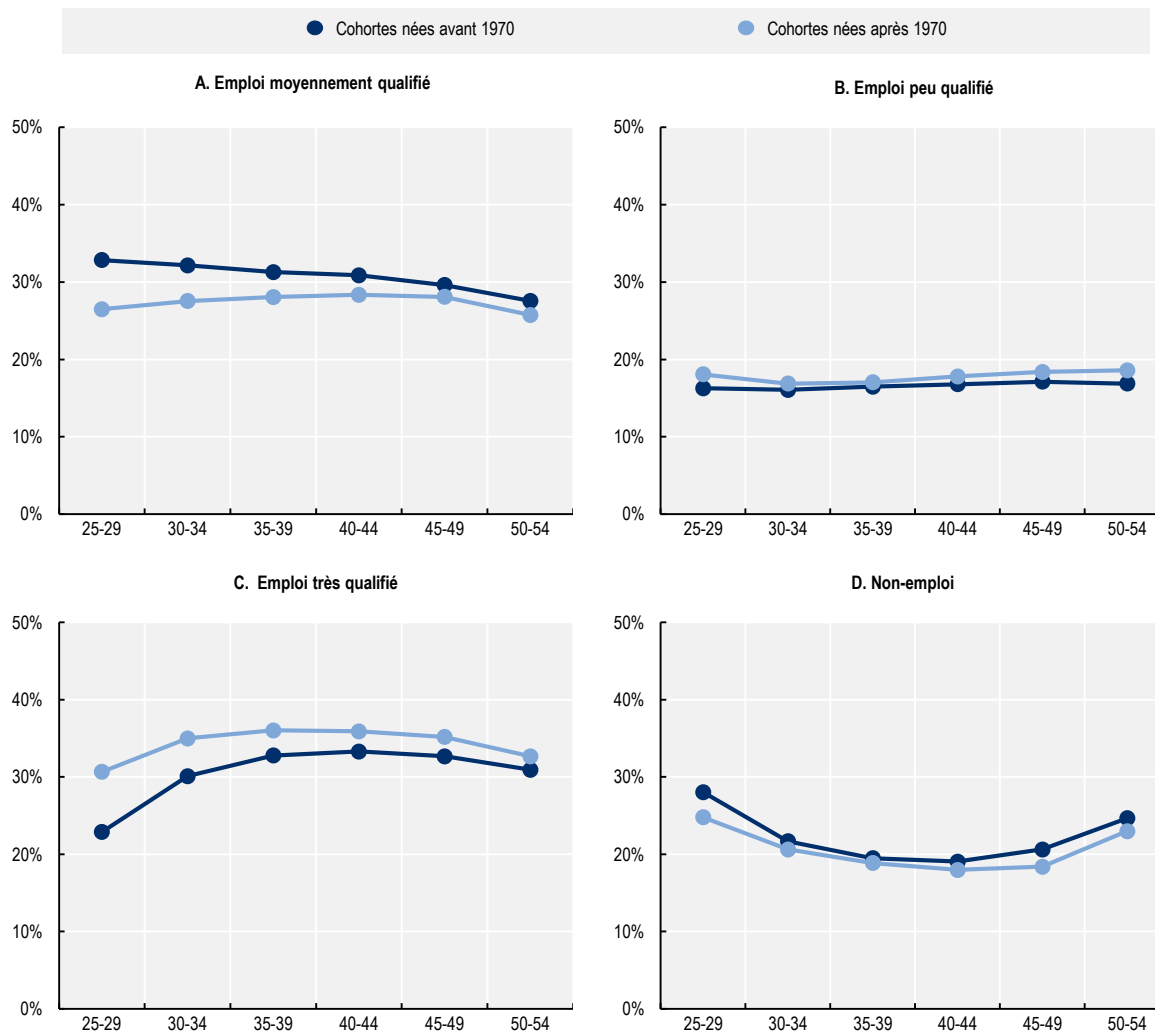
C'est au moment de l'entrée sur le marché du travail que les parts des deux cohortes moyennes divergent le plus. Quelque 32.8 % des travailleurs de 25 à 29 ans nés avant 1970 occupaient un emploi moyennement qualifié. Pour les cohortes nées après 1970, ce pourcentage n'est plus que de 26.5 %. Toutefois, au fur et à mesure que les cohortes vieillissent, les trajectoires ne divergent que peu. Pour les cohortes nées avant 1970, on observe une légère diminution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié au cours de la vie. Pour celles nées après 1970, la trajectoire est pour l'essentiel plate.

Les tendances inverses sont observées pour l'emploi très qualifié. Quelque 22.9 % des travailleurs de 25 à 29 ans nés avant 1970 commençaient par exercer un emploi très qualifié, contre 30.7 % pour ceux nés après 1970. La proportion de travailleurs exerçant un emploi très qualifié augmente légèrement au cours

du cycle de vie pour les deux cohortes moyennes, et pour les cohortes nées après 1970, la proportion de travailleurs exerçant un emploi très qualifié était et reste plus élevée dans toutes les tranches d'âge.

Graphique 4.4. La propension à travailler dans des groupes de qualification différents s'explique principalement par des différences au niveau de l'entrée sur le marché du travail des cohortes jeunes

Parts de différents niveaux de qualification selon la cohorte de naissance



Note : Les données groupées correspondent à des moyennes non pondérées des pays. Les parts ont été obtenues en rapportant le nombre de travailleurs occupant un emploi relevant d'un niveau de qualification donné (ou en situation de non-emploi) à la population de la classe d'âge considérée. Les données couvrent la période 1994-2018. La période antérieure à 1970 englobe les années de naissance comprises entre 1946 et 1970. La période postérieure à 1970 couvre les années de naissance comprises entre 1970 et 1993. Les pays pris en compte sont les suivants : Autriche, Belgique, République tchèque, Estonie, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, République slovaque, Suède, Suisse et Royaume-Uni.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/k37ti6>

S'agissant des emplois peu qualifiés et du non-emploi, aucune divergence sensible entre les trajectoires des cohortes moyennes n'est observée. Ainsi, 16,3 % des travailleurs de 25 à 29 ans nés avant 1970 occupaient un emploi peu qualifié, contre 18,1 % des travailleurs de la même classe d'âge nés après 1970.

Il en va de même du non-emploi, à savoir que les parts diffèrent peu en début de carrière. Les personnes appartenant aux cohortes nées avant 1970 étaient légèrement plus susceptibles d'être en situation de non-emploi entre 25 et 29 ans, le pourcentage s'établissant à 28 % contre 24.8 % pour les cohortes nées après 1970. Au-delà de la première tranche d'âge, les trajectoires des cohortes nées avant 1970 et de celles nées après 1970 sont remarquablement similaires. Toutefois, la probabilité de travailler et d'occuper un poste peu qualifié reste systématiquement plus forte pour les cohortes nées après 1970, même si la différence est faible.

Bien que la proportion des cohortes successives travaillant dans les différents groupes de qualification diverge en début de carrière, la trajectoire suivie ensuite est similaire. En d'autres termes, sur le Graphique 4.4, les courbes qui représentent les parts d'emploi à différents âges pour chaque cohorte sont dans une large mesure parallèles. Après l'entrée sur le marché du travail, chaque cohorte connaît une évolution professionnelle similaire.

Les trajectoires au cours de la vie des parts dans l'emploi moyennement qualifié et très qualifié font exception. Ainsi, ces parts dans l'emploi ne semblent pas diminuer pour les cohortes nées après 1970 comme c'est le cas pour les cohortes nées avant 1970. Les deux courbes s'aplatissent, ce qui pourrait être le signe que les jeunes travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié au début de leur vie active sont aujourd'hui moins susceptibles que par le passé d'accéder à un emploi très qualifié. Ce constat semble corroborer les constatations relatives aux diplômés de l'EFP (Chapitre 5), dont la carrière suit une trajectoire plus plate aujourd'hui que par le passé. Il confirme également de récentes constatations sur le déclin des marchés du travail internes (Maurin et Signorelli, 2019^[23]).

Il ressort de l'analyse présentée dans cette section qu'hormis pendant les années qui ont suivi la crise financière mondiale, le taux de cessation d'emploi, de même que les destinations des travailleurs qui ont cessé d'occuper un emploi moyennement qualifié sont restés stables. Les travailleurs jeunes sont plus susceptibles d'accéder à un emploi peu ou très qualifié et moins susceptibles d'accéder à un emploi moyennement qualifié, ce qui montre que l'attrition contribue davantage à expliquer la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié que les transitions. L'Annexe 4.B présente une décomposition formelle de l'influence de l'attrition, de la transition et de la taille des cohortes sur l'évolution des parts de l'emploi moyennement qualifié. Cette analyse confirme que l'attrition est le mécanisme qui contribue le plus à expliquer le reflux de l'emploi moyennement qualifié.

4.3. Qui étaient les travailleurs moyennement qualifiés ?

Se contenter d'examiner les transitions des travailleurs qui occupent actuellement des emplois moyennement qualifiés ne permet pas de tenir compte des décisions professionnelles des nouvelles cohortes qui entrent sur le marché du travail. Comme l'a montré la section précédente, ces décisions sont probablement le principal mécanisme à l'origine de l'évolution de la structure de l'emploi par niveau de qualification. À mesure que la part des emplois moyennement qualifiés diminue, la probabilité pour un travailleur quelconque de retrouver un emploi de même niveau diminue aussi, tandis que sa probabilité de trouver un poste très qualifié ou peu qualifié augmente. En conséquence, pour avoir une vision complète de « ce que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés », il faut aussi s'intéresser à ce que font aujourd'hui les travailleurs qui, par le passé, *auraient* occupé un poste moyennement qualifié. En somme, il faut tenir compte d'une éventuelle évolution de la démographie⁸ des travailleurs exerçant un emploi moyennement qualifié.

Pour avoir une vision plus claire du « travailleur occupant un emploi moyennement qualifié », il faut en établir un portrait-robot. Ce chapitre s'appuie donc sur les variables qui étaient les plus caractéristiques de ces travailleurs au moment où la polarisation de l'emploi a commencé afin de dresser un portrait du travailleur moyennement qualifié tel qu'il se présentait il y a vingt ans. La section 4.4 compare la situation actuelle sur le marché du travail de ces travailleurs avec celle de travailleurs ayant le même profil il y a

vingt ans. L'objectif est de remédier à l'impossibilité d'observer la situation contrefactuelle des cohortes qui arrivent sur le marché du travail à des périodes durant lesquelles les emplois moyennement qualifiés sont plus nombreux ou moins nombreux et qui peut donc être très différente de celle des travailleurs qui occupaient ce type d'emploi par le passé.

La suite de cette section est consacrée à la recherche des caractéristiques qui décrivent le mieux le travailleur moyennement qualifié d'autrefois. Le portrait qui ressort de l'analyse est relativement constant au fil du temps et n'évolue pas en fonction des fluctuations du marché du travail.

4.3.1. La majorité des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié ne sont pas diplômés de l'enseignement supérieur

Pour évaluer ce que deviennent les travailleurs qui occupent des postes moyennement qualifiés, il faut identifier les caractéristiques qui prédisent le mieux la probabilité d'occuper ce type de poste. Dans l'idéal, ces caractéristiques doivent être indépendantes de la situation du marché du travail et des résultats sur le marché du travail⁹.

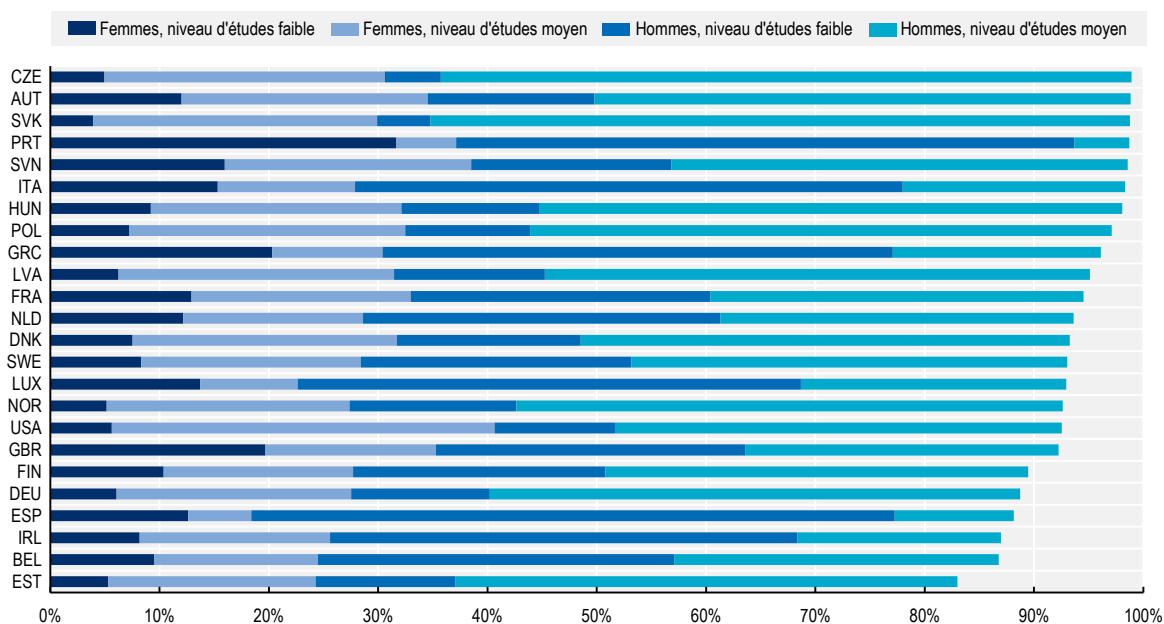
Le niveau d'études est la variable qui influe le plus sur la probabilité d'occuper un emploi moyennement qualifié

Le niveau d'études est la variable qui influe le plus sur la probabilité d'occuper un emploi moyennement qualifié il y a vingt ans. Le Graphique 4.5 répartit les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié en quatre catégories, en présentant séparément les hommes et les femmes : les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire au moins mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur et les hommes et les femmes ayant un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire. Les parts correspondent à des moyennes calculées pour chaque pays pour la période 1994-1996 (les années varient en fonction de la disponibilité des données ; voir les notes sous le graphique). Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, un peu plus de 90 % des travailleurs occupant un poste moyennement qualifié n'étaient pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce pourcentage dépassait 95 % dans dix de ces pays. C'est en République tchèque et en Autriche qu'il était le plus élevé et en Estonie et en Belgique qu'il était le plus faible, s'établissant respectivement à 83 % et 86.8 %.

La majorité des travailleurs non diplômés du supérieur avaient en revanche au minimum un diplôme du deuxième cycle du secondaire. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 56.8 % des travailleurs occupant un poste moyennement qualifié possédaient un tel diplôme. C'est en République slovaque, en Pologne et en République tchèque que ce pourcentage était le plus élevé, et au Portugal, en Espagne et en Grèce qu'il était le plus faible¹⁰. Plus d'un tiers des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié avaient un niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire, ce qui signifie que ces emplois étaient accessibles à des personnes ayant un niveau d'études faible¹¹.

Graphique 4.5. Les travailleurs occupant un poste moyennement qualifié n'étaient pas diplômés de l'enseignement supérieur

Travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié par sexe et niveau d'études, 1994-1996 (moyenne)



Note : Le milieu des années 2000 correspond à 2004, 2005 et 2006. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne).

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/dhbpxn>

Les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié étaient plus souvent des hommes

Par ailleurs, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à occuper un emploi moyennement qualifié. Ainsi, en moyenne dans les pays de l'OCDE, près des deux tiers des travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur occupant un poste moyennement qualifié étaient de sexe masculin. L'Espagne et le Luxembourg sont, des pays pour lesquels des données sont disponibles, ceux où la proportion d'hommes était la plus élevée, puisqu'elle était supérieure à 70 %. C'est aux États-Unis et en Slovaquie que cette proportion était la plus faible. Néanmoins, dans chacun de ces pays, elle restait supérieure à 50 %.

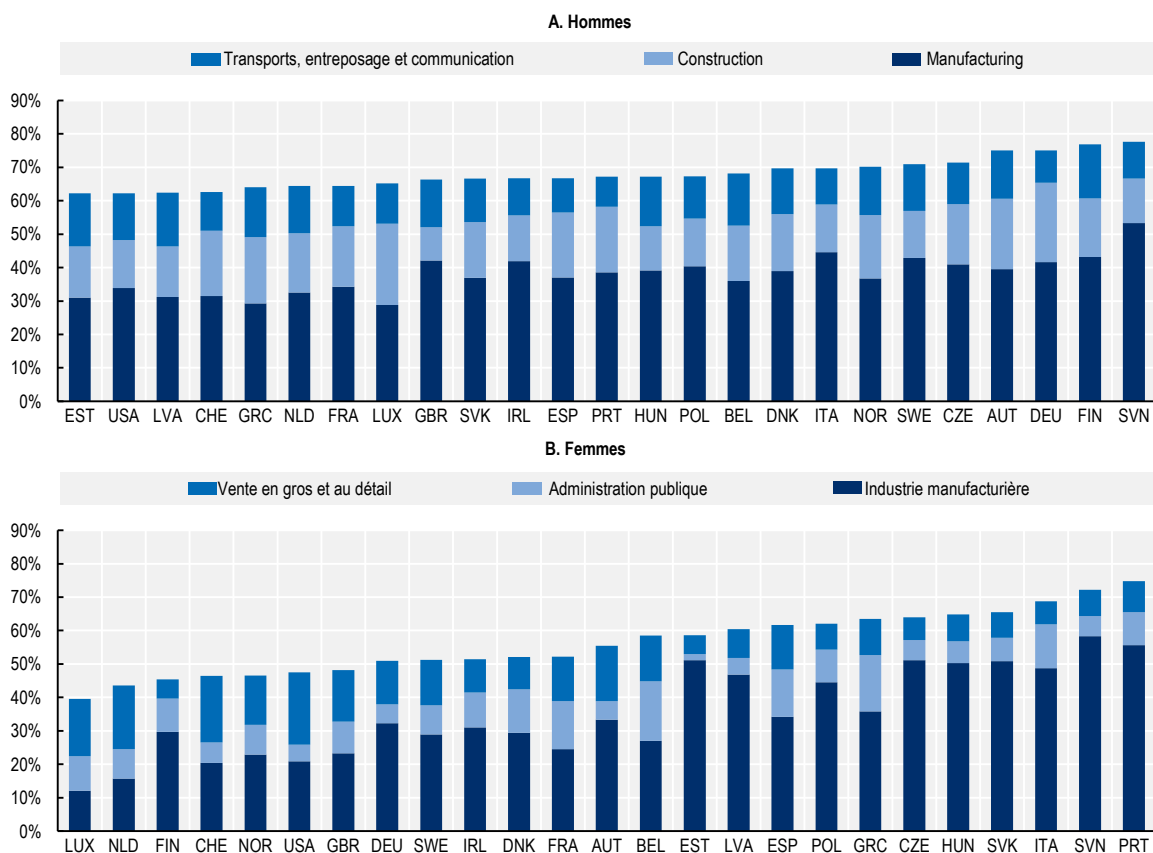
De même, les hommes étaient plus nombreux que les femmes parmi les travailleurs occupant un poste moyennement qualifié et n'ayant pas de diplôme du second cycle du secondaire, ce qui creuse encore l'écart entre hommes et femmes. Les hommes non titulaires d'un tel diplôme représentaient en moyenne 26 % des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié. Les femmes titulaires d'un diplôme du second cycle du secondaire au minimum mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur représentaient seulement 18,6 % des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié.

4.3.2. Les hommes et les femmes occupant un emploi moyennement qualifié étaient plus susceptibles d'exercer une activité dans le secteur manufacturier

Bien qu'il existe d'importants écarts entre les sexes parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié, les hommes comme les femmes étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur manufacturier. Le Graphique 4.6 présente, en distinguant les hommes des femmes, la proportion de travailleurs moyennement qualifiés dans les trois secteurs où ils avaient la probabilité la plus forte de travailler. Pour les hommes comme pour les femmes, le secteur modal est le secteur manufacturier, qui employait 37.7 % des hommes et 35.3% des femmes occupant un emploi moyennement qualifié. C'est en Slovénie et en Italie que la proportion d'hommes occupant un poste moyennement qualifié dans le secteur manufacturier était la plus forte. Pour ce qui est des femmes, c'est en Slovénie et au Portugal que le secteur manufacturier employait la proportion de femmes la plus élevée à des postes moyennement qualifiés – respectivement 58.3 % et 55.7 %.

Graphique 4.6. Les hommes et les femmes occupant un poste moyennement qualifié travaillent majoritairement dans le secteur manufacturier

Proportion de travailleurs moyennement qualifiés par secteur d'activité pour les hommes (partie A) et pour les femmes (partie B), 1994-1996 (moyenne)



Note : Part des travailleurs moyennement qualifiés par secteur au milieu des années 90 (1994-1996). Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne).

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Les disparités entre hommes et femmes sont encore plus flagrantes dans d'autres secteurs que l'industrie manufacturière. Pour les femmes, le secteur arrivant en deuxième position était le commerce de gros et de détail, où la proportion de femmes employées à des postes moyennement qualifiés s'établissait à 11.7 %, suivi par l'administration publique, où ce pourcentage était de 9.4 %. Les États-Unis et les Pays-Bas sont les pays où la proportion de femmes moyennement qualifiées dans le secteur du commerce de gros et de détail était la plus forte, s'établissant à 21.6 % et 19.1 % respectivement. Pour ce qui est de l'administration publique, les pays arrivant en tête étaient la Belgique (17.8 %) et la Grèce (16.9 %).

Les hommes moyennement qualifiés étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur de la construction et des transports, de l'entreposage et de la communication. Dans les pays de l'OCDE, après le secteur manufacturier, c'est le secteur de la construction qui employait la plus forte proportion d'hommes à des postes moyennement qualifiés (16.8 %), suivi du secteur des transports et de l'entreposage (13.3 %). C'est au Luxembourg et en Autriche que la proportion d'hommes moyennement qualifiés employés dans le secteur de la construction était la plus élevée, s'établissant à 24.3 % et 21 % respectivement. Pour les transports et l'entreposage, c'est en Finlande et en Lettonie, où elle dépassait légèrement 16 %, que cette proportion était la plus élevée.

Les professions exercées variaient grandement selon le sexe

S'agissant des hommes, la répartition des travailleurs moyennement qualifiés par secteur coïncidait avec les professions les plus fréquemment exercées. Le Tableau 4.3 présente, en distinguant les hommes des femmes, les trois professions les plus souvent exercées par les travailleurs moyennement qualifiés il y a vingt ans¹². Les hommes exerçaient le plus souvent la profession de conducteur de poids lourds, un métier qualifié du bâtiment ou la profession de mécanicien et réparateur de machines. Ces trois professions renseignent sur les trois secteurs d'activité les plus fréquents : transports et entreposage, construction, et industrie manufacturière.

Tableau 4.3. Les professions moyennement qualifiées exercées varient sensiblement selon le sexe

Professions moyennement qualifiées le plus souvent exercées selon le sexe, 1994-1996 (moyenne)

Femmes	Hommes
Secrétaires	Conducteurs de poids lourds, chauffeurs livreurs
Caissiers	Opérateurs de machines
Comptables et aides comptables	Métiers qualifiés du bâtiment (sols, toiture, isolation)

Note : La première ligne correspond à la profession la plus souvent exercée par les femmes d'une part et par les hommes d'autre part, et la troisième à la profession qui arrive en troisième position en termes de fréquence. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne).

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Dans le cas des femmes, les professions les plus souvent exercées ne coïncident pas aussi clairement que dans le cas des hommes avec les secteurs dans lesquels elles étaient le plus susceptibles de travailler. Les femmes moyennement qualifiées travaillent le plus souvent comme secrétaires, caissières et comptables ou aides comptables. Les deux dernières professions coïncident avec deux des secteurs les plus susceptibles d'employer des femmes à des postes moyennement qualifiés, en l'occurrence ceux du commerce de gros et de détail et de l'administration publique. La profession de secrétaire, qui est la plus souvent exercée, est représentée dans tous les secteurs et ne coïncide donc pas explicitement avec le secteur arrivant en première position, celui de l'industrie manufacturière¹³.

4.4. Que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés ?

Cette section met en rapport les conclusions des deux précédentes. Premièrement, elle montre que le changement de composition de la population salariée n'est pas la principale cause du recul de la part de l'emploi moyennement qualifié, ce qui vient compliquer l'interprétation des résultats de la section 4.2. Elle révèle également que les publics qui avaient par le passé des chances d'occuper des emplois moyennement qualifiés (section 4.3) ont vu cette probabilité diminuer. Le reste de la section montre que ces mêmes publics, en particulier les travailleurs titulaires d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire au minimum mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur, sont aujourd'hui plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié.

4.4.1. L'évolution de la démographie des travailleurs n'est pas la principale cause du recul de l'emploi moyennement qualifié

Le niveau d'études de la population d'âge actif est globalement plus élevé aujourd'hui qu'il y a vingt ans. Cette évolution pourrait suffire à expliquer le recul de l'emploi moyennement qualifié, ce qui complique l'interprétation des résultats obtenus dans la section 4.2 en ce sens que les travailleurs qui occupent aujourd'hui les postes moyennement qualifiés n'ont pas le même profil démographique que ceux qui les occupaient il y a vingt ans. Pour déterminer si l'évolution de la composition démographique de la population d'âge actif explique la baisse de la part de l'emploi moyennement qualifié, on procède à une analyse de la variation des parts relatives¹⁴. Cette technique consiste à décomposer la variation de la part de l'emploi moyennement qualifié pour distinguer la variation due à des changements de composition de la population active de celle liée à l'évolution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié au sein d'un groupe donné. En d'autres termes, cette analyse permet de déterminer ce qu'aurait été la part de l'emploi moyennement qualifié si la composition de la population active en termes de niveau d'études était restée identique dans chaque pays au cours des 20 années étudiées (effet de composition), et si les personnes appartenant aux différents groupes de qualification ont vu leur propension à occuper un poste moyennement qualifié changer au cours de la même période (propension)¹⁵.

L'analyse présentée ici se rapproche dans une large mesure de celle réalisée pour les États-Unis par Cortes, Jaimovich et Siu (2017^[24]). D'autres auteurs ont fait des études similaires pour l'Allemagne (Bachmann, Cim et Green, 2018^[25]), la Finlande (Maczulskij et Kauhanen, 2017^[26]), et le Royaume-Uni (Salvatori, 2015^[27]).

Un exemple simple permet de bien comprendre cette méthode et d'illustrer son importance. D'après la section 4.3, les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont une probabilité plus faible d'occuper un poste moyennement qualifié que les personnes qui ont suivi des études plus courtes. Toute augmentation de la part de la population active titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur devrait donc se traduire par un recul de la part de l'emploi moyennement qualifié. Or, en pareil cas, il n'y a pas « déplacement » des travailleurs. Les travailleurs situés aux différents niveaux de l'échelle des niveaux d'études sont probablement répartis entre les différents groupes de qualification dans les mêmes proportions qu'autrefois, mais le changement de composition donne l'impression que l'emploi moyennement qualifié a reculé.

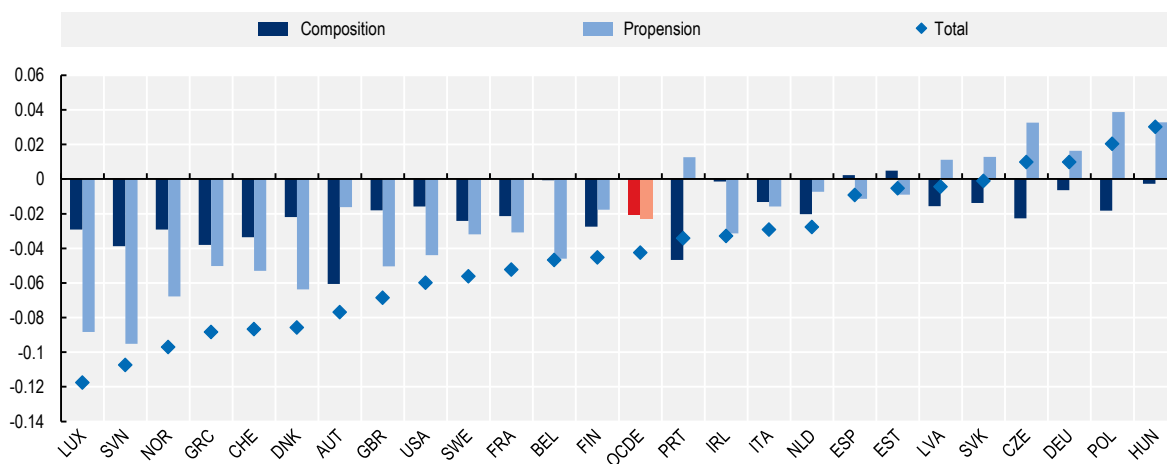
L'analyse de la variation des parts relatives repose notamment sur la division des travailleurs en plusieurs groupes distincts. Ces groupes, qui sont indépendants les uns des autres et couvrent toutes les hypothèses possibles, sont constitués sur la base du niveau d'études et du sexe. L'analyse présentée dans la section précédente a montré que ces deux variables étaient celles qui influençaient le plus l'emploi moyennement qualifié. L'association entre ces deux variables prédictives et l'emploi moyennement qualifié est le critère qui justifie leur inclusion. Elles sont semblables aux caractéristiques démographiques utilisées dans Cortes, Jaimovich et Siu (2017^[24]), qui emploient la même méthodologie mais pour les États-Unis¹⁶.

L'analyse de la variation des parts relatives montre que l'évolution de la composition et l'évolution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié ont l'une et l'autre concouru au recul de la part de l'emploi moyennement qualifié. Dans les pays de l'OCDE qui font partie de l'échantillon, la part de l'emploi moyennement qualifié a perdu 4.2 points¹⁷. Il est possible de décomposer ce recul en deux fractions : l'une, égale à 2.1 points de pourcentage, correspond à des changements de composition et l'autre, égale à 2.3 points, à une diminution de la propension à exercer un emploi moyennement qualifié au sein des groupes. La diminution due aux changements de composition est logique compte tenu de l'augmentation de la proportion de la population titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur¹⁸.

Dans la majorité des pays de l'échantillon, la diminution de la propension à occuper un poste moyennement qualifié est supérieure aux effets de composition (Graphique 4.7). Le Luxembourg, la Slovénie et la Norvège sont les pays où l'emploi moyennement qualifié a le plus reculé en raison d'une diminution de la propension en valeur absolue. Les pays où la propension a le plus reculé en part du recul total de la part de l'emploi moyennement qualifié sont l'Estonie, l'Espagne, l'Irlande et la Belgique.

Graphique 4.7. La diminution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié joue un rôle (légèrement) plus grand que les changements de composition dans la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi moyennement qualifié due à des changements de composition et à l'évolution de la propension, du milieu des années 90 au milieu des années 2010



Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018. Le calcul de la part de l'emploi moyennement qualifié tient compte de l'ensemble de la population d'âge actif et considère le non-emploi comme une catégorie possible. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/umz2d9>

4.4.2. Les travailleurs non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'occuper un poste peu qualifié

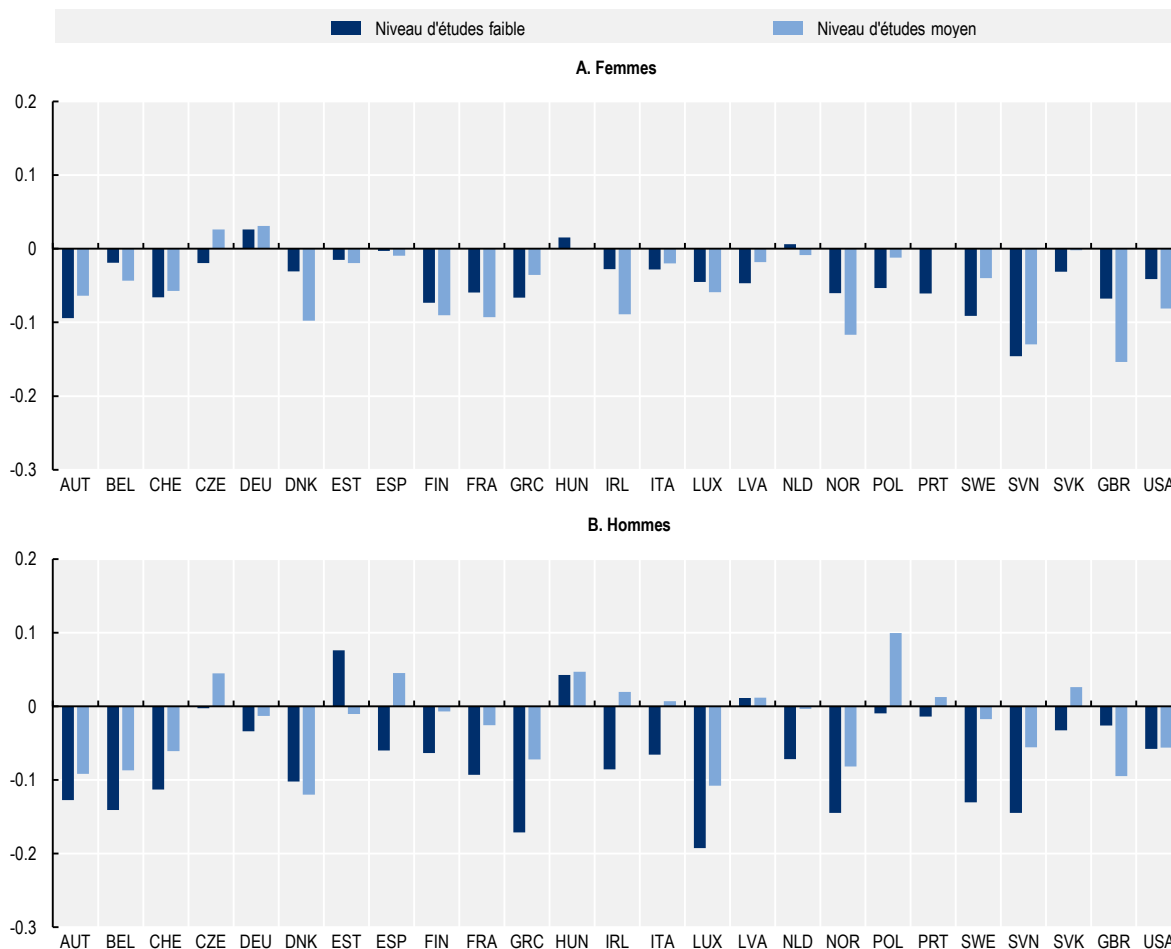
L'analyse de la variation des parts présentée dans la partie précédente confirme que la moindre propension à occuper un poste moyennement qualifié explique en partie le recul de l'emploi moyennement qualifié. Le changement de composition de la population active – l'augmentation du taux d'activité des femmes et du niveau d'études – y contribue également. Cette analyse ne fournit pas d'informations sur l'activité que ces travailleurs sont de plus en plus susceptibles d'exercer. L'analyse présentée maintenant examine donc plus précisément l'évolution de la propension des travailleurs qui pourraient occuper un poste moyennement qualifié à exercer tel ou tel type d'emploi.

La part dans l'emploi moyennement qualifié des hommes ayant un niveau d'études moyen n'a que modestement diminué

Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur sont désormais moins susceptibles que par le passé d'occuper un emploi moyennement qualifié. Ce constat n'est pas complètement inattendu étant donné que l'emploi moyennement qualifié a globalement reculé. Toutefois, il n'était pas évident que tous les groupes verraient diminuer leur propension à occuper un emploi moyennement qualifié. Les hommes qui ont un niveau d'études moyen forment le groupe le moins touché, le pourcentage d'entre eux occupant un emploi moyennement qualifié ayant diminué de deux points de pourcentage (Graphique 4.8). La baisse a été de 7 points de pourcentage parmi les hommes ayant un faible niveau d'études et d'un peu plus de 4 points de pourcentage parmi les femmes ayant un faible niveau d'études de même que parmi celles qui ont un niveau d'études moyen.

Graphique 4.8. La propension à occuper un emploi moyennement qualifié a diminué pour tous les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur

Évolution en points de pourcentage des parts dans l'emploi qualifié selon le sexe et le niveau d'études, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres renseignent sur l'évolution du ratio qui rapporte le nombre de travailleurs de ce groupe occupant un poste moyennement qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/ubfeym>

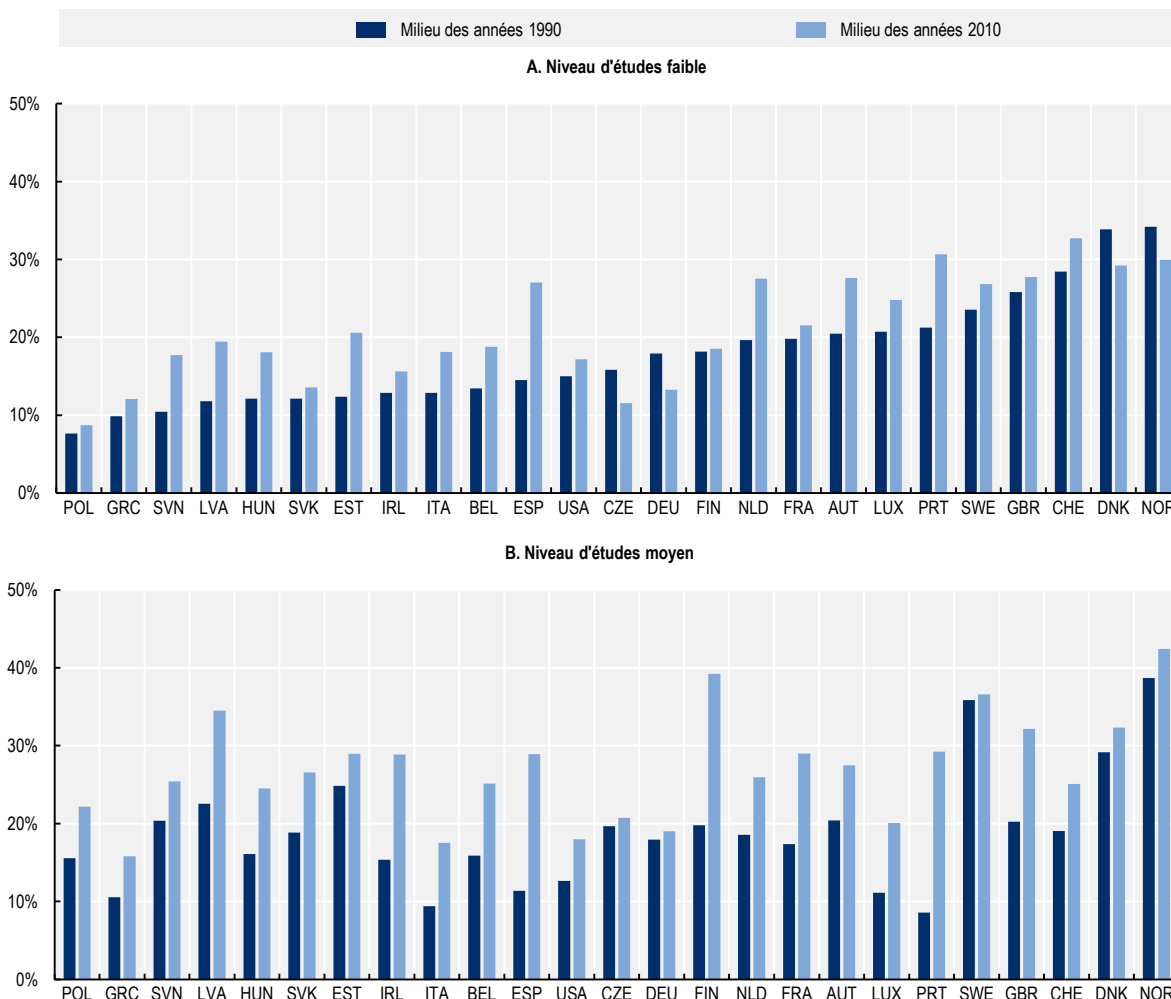
Les travailleurs qui ont un niveau d'études moyen sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié

À mesure de la contraction de l'emploi moyennement qualifié, les travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures sont de plus en plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié. Le Graphique 4.9 présente l'augmentation, en points de pourcentage, de la propension des femmes non diplômées de l'enseignement supérieur à occuper un emploi peu qualifié. Il distingue ensuite parmi ces femmes celles qui ont au minimum un diplôme du deuxième cycle du secondaire sans être diplômées du supérieur et celles qui n'en ont pas. L'évolution la plus forte est observée pour les femmes qui ont un niveau d'études moyen : alors

que 18.8 % d'entre elles occupaient un poste peu qualifié, cette proportion était passée à 27 % vingt ans plus tard. L'augmentation a été plus modérée pour les femmes dont le niveau d'études est faible, leur propension à occuper un emploi peu qualifié étant passée de 17.8 % au milieu des années 90 à 21.2 % au milieu des années 2010¹⁹.


Graphique 4.9. Les femmes non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié

Proportion de femmes occupant un emploi peu qualifié selon le niveau d'études, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres correspondent au ratio qui rapporte le nombre de femmes de ce groupe occupant un poste peu qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/db6hnj>

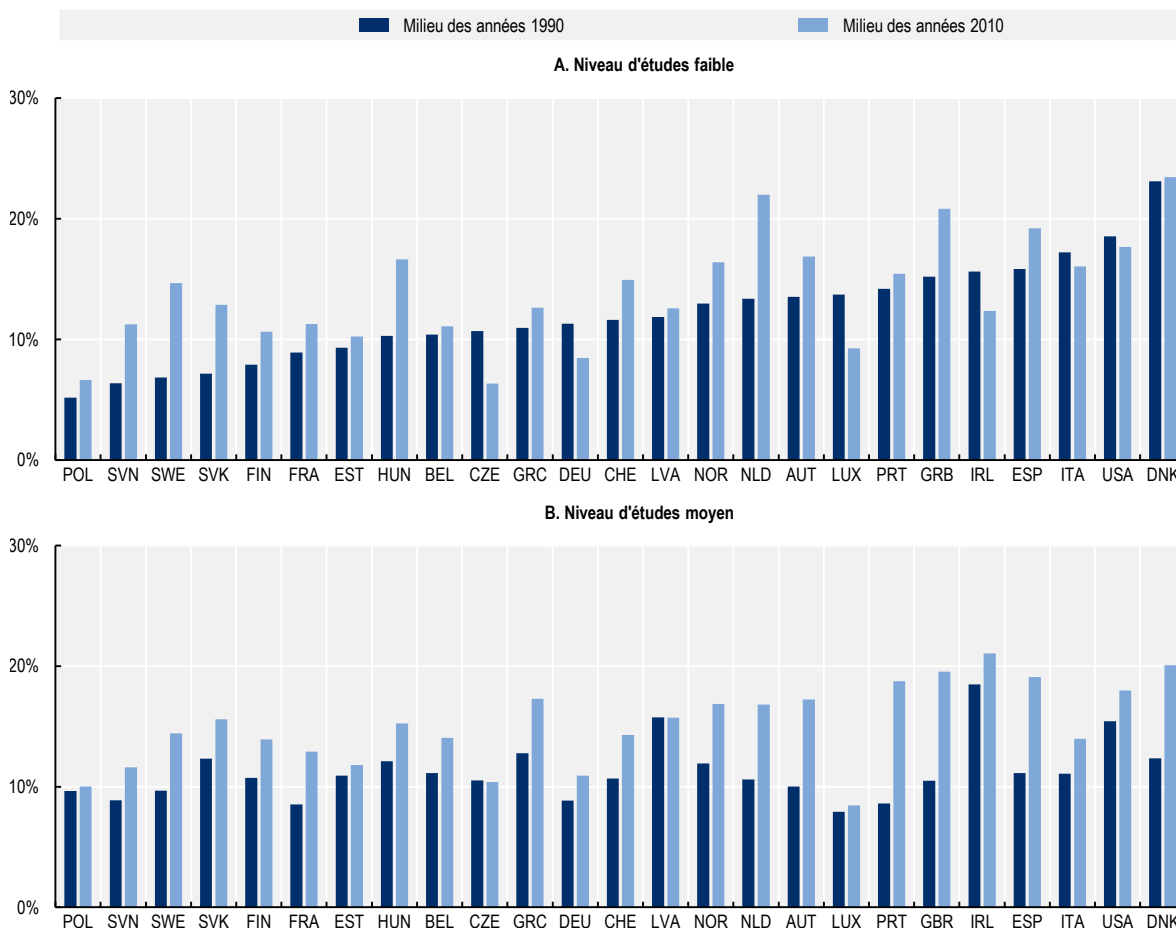
C'est en Finlande, au Portugal et en Espagne que les femmes qui ont un niveau d'études moyen ont vu leur propension à occuper un emploi peu qualifié augmenter le plus, avec une hausse supérieure à 17 points dans chacun de ces pays. C'est en Espagne, au Portugal et en Estonie que les femmes dont le niveau d'études est faible ont vu leur probabilité d'occuper un poste peu qualifié progresser le plus.

La propension des hommes non diplômés de l'enseignement supérieur à occuper un emploi peu qualifié a également connu une hausse dans les pays de l'OCDE. Le Graphique 4.10 présente l'évolution de la part de travailleurs occupant un emploi peu qualifié pour les hommes ayant un niveau d'études moyen et pour ceux ayant un niveau d'études faible. Même si l'augmentation est importante, elle l'est moins que pour les femmes. La propension des hommes qui ont un niveau d'études faible à occuper un emploi peu qualifié est passée de 12.1 % à 14 % ces vingt dernières années dans les pays de l'OCDE. Pour les hommes qui ont un niveau d'études moyen, la hausse a été plus forte, leur propension à occuper un emploi peu qualifié étant passée de 11.2 % à 15.1 %.

Lorsque l'on examine la situation au niveau de chaque pays, il apparaît clairement que le pourcentage d'hommes occupant un emploi peu qualifié a davantage augmenté parmi les hommes ayant un niveau d'études moyen que parmi ceux ayant un niveau d'études faible. C'est au Pays-Bas, en Suède et en Hongrie que la proportion d'hommes exerçant un emploi peu qualifié a le plus augmenté parmi les hommes ayant un niveau d'études faible, cette proportion ayant crû de 8.6, 7.8 et 6.3 points de pourcentage respectivement. Pour les hommes ayant un niveau d'études moyen, c'est au Portugal, au Royaume-Uni et en Espagne que la hausse a été la plus importante, atteignant 8 points de pourcentage dans chacun de ces pays.

Graphique 4.10. Les hommes non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont eux aussi de plus en plus nombreux à occuper un emploi peu qualifié

Proportion d'hommes occupant un emploi peu qualifié selon le niveau d'études, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres correspondent au ratio qui rapporte le nombre d'hommes de ce groupe occupant un poste peu qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

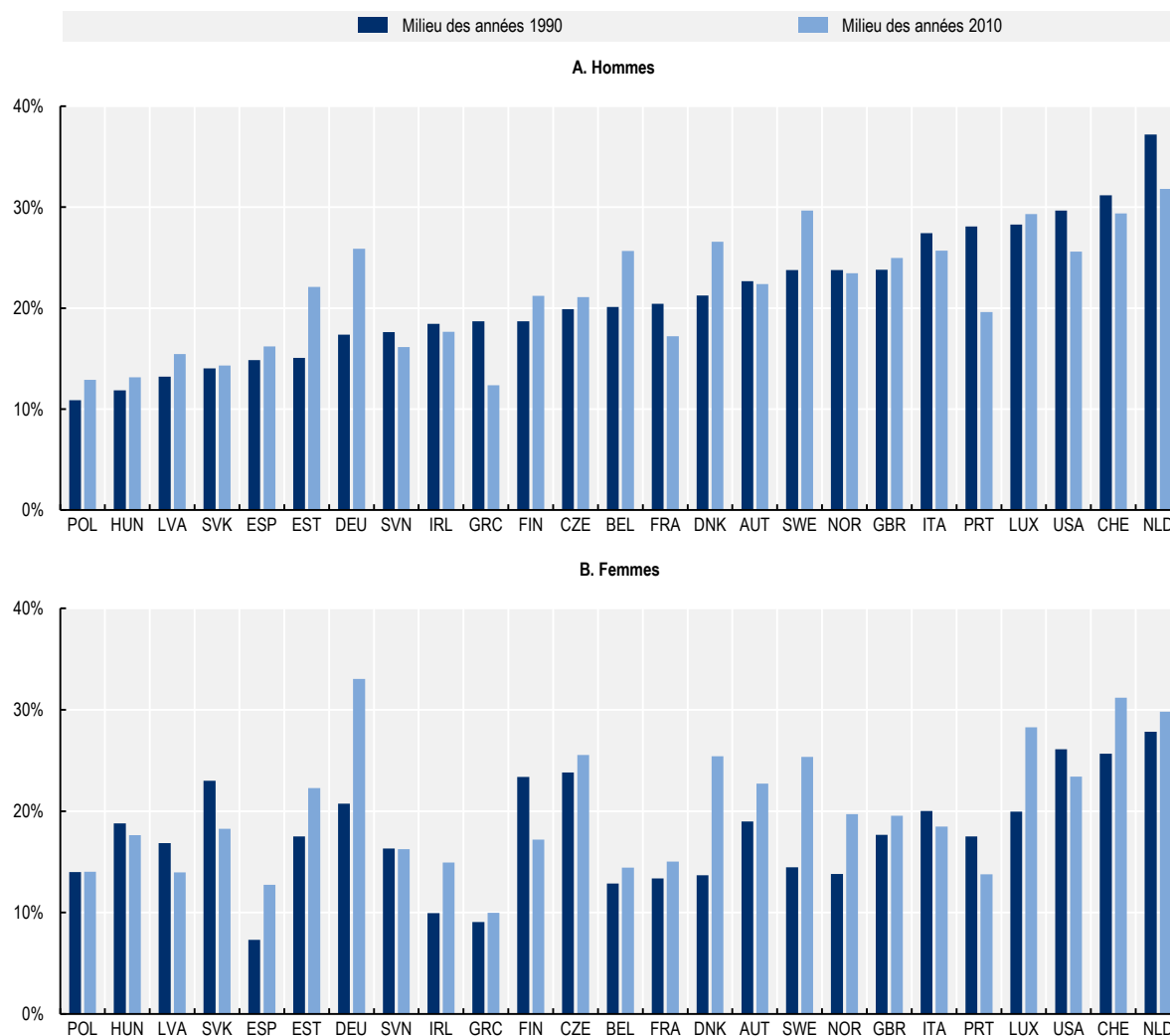
StatLink  <https://stat.link/gu8aze>

À quelques exceptions notables près, les travailleurs ayant un niveau d'études moyen sont moins susceptibles d'occuper un emploi très qualifié

La propension à occuper un emploi très qualifié n'a pas connu la même évolution. Dans les pays de l'OCDE, elle a diminué de 0.5 point de pourcentage parmi les hommes ayant un niveau d'études moyen et de 0.4 point parmi les femmes ayant un niveau d'études moyen (Graphique 4.11). Elle a reculé de 0.7 point parmi les hommes ayant un niveau d'études faible et elle est restée stable parmi leurs homologues de sexe féminin²⁰.

Graphique 4.11. La probabilité d'occuper un emploi très qualifié n'a que peu augmenté parmi les hommes et les femmes ayant un niveau d'études moyen

Proportion de travailleurs occupant un emploi peu qualifié parmi ceux qui ont un niveau d'études moyen, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres correspondent au ratio qui rapporte le nombre de travailleurs de ce groupe occupant un poste peu qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLi <https://stat.link/94mhsf>

Bien que la propension à occuper un emploi très qualifié ait globalement diminué, elle a sensiblement augmenté dans certains pays. Ainsi, au Danemark, en Allemagne, en Norvège et en Suède, la proportion de femmes ayant un niveau d'études moyen qui occupent un emploi très qualifié a progressé de plus de 5 points. Ces quatre pays (de même que l'Estonie) sont également ceux où la proportion d'hommes occupant un poste très qualifié parmi ceux dont le niveau d'études est moyen a le plus augmenté en

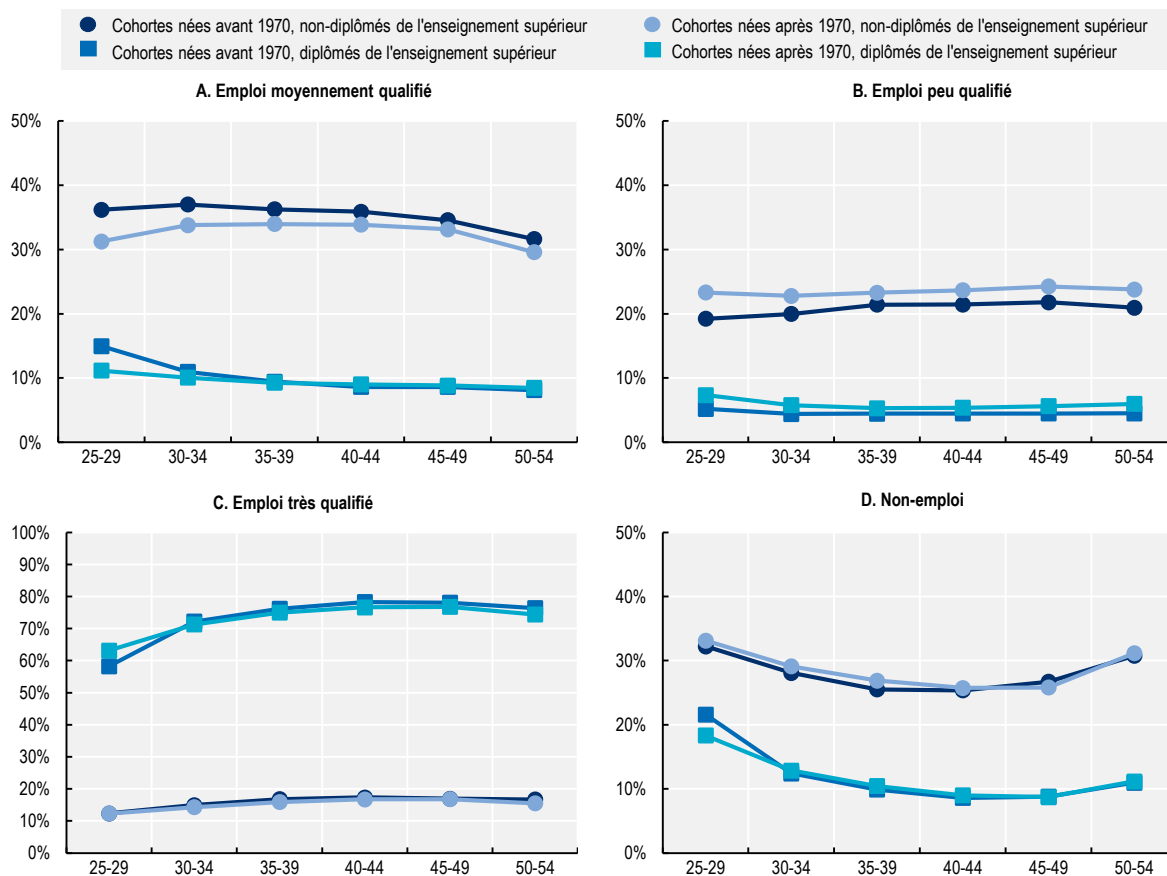
vingt ans. À noter que beaucoup de ces pays sont dotés d'un système d'EFPP de niveau intermédiaire apparemment particulièrement efficace (chapitre 5).

L'évolution de la probabilité d'exercer un emploi peu ou moyennement qualifié en début de carrière est presque exclusivement due aux travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur

Pour clore ce chapitre, on revient à l'analyse par cohorte présentée à la fin de la section 4.2. Le Graphique 4.12 présente l'évolution tout au long de la vie des parts dans l'emploi pour les cohortes nées avant et après 1970, ventilées par niveau d'études. Cette décomposition permet de mieux cibler les travailleurs qui auraient été susceptibles d'occuper un emploi moyennement qualifié autrefois (section 4.3).

Graphique 4.12. La propension à appartenir à tel ou tel groupe de qualification dépend principalement des différences de modalités d'entrée sur le marché du travail des cohortes non diplômées de l'enseignement supérieur

Parts de l'emploi dans différents groupes de qualification à différents âges, par cohorte de naissance et niveau d'études



Note : Les données groupées correspondent à des moyennes non pondérées des pays. Les parts ont été obtenues en rapportant le nombre de travailleurs occupant un emploi relevant d'un niveau de qualification donné (ou en situation de non-emploi) à la population du groupe d'âge et de niveau d'études considéré. Les données couvrent la période 1994-2018. La période antérieure à 1970 englobe les années de naissance comprises entre 1946 et 1970. La période postérieure à 1970 couvre les années de naissance comprises entre 1970 et 1993.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

L'évolution du pourcentage de travailleurs commençant leur vie professionnelle par un emploi peu qualifié ou moyennement qualifié est presque entièrement due aux travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures. Ce constat corrobore les principaux résultats présentés depuis le début de la section. Le niveau d'études a peu d'effet sur la propension à occuper un emploi très qualifié ou à connaître une situation de non-emploi, que ce soit en début de carrière ou au cours de la vie active. De même, il n'y a pas de différence sensible entre les cohortes nées avant 1970 et celles nées après en ce qui concerne la propension des travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur à occuper un emploi moyennement qualifié ou peu qualifié. La principale différence constatée concerne les travailleurs ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur, qui sont moins susceptibles d'occuper un emploi moyennement qualifié et plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié. Les trajectoires sont globalement comparables, à savoir que pour les travailleurs sans diplôme de l'enseignement supérieur, c'est en début de carrière que les plus grandes différences sont observées entre les cohortes nées avant 1970 et celles nées après.

4.5. Conclusions

Dans les pays de l'OCDE, la part de l'emploi moyennement qualifié s'est contractée ces trente dernières années. Alors que ces emplois représentaient autrefois une forte proportion de l'emploi total, sous l'effet de l'automatisation et des délocalisations, cette proportion a diminué par rapport à celles de l'emploi peu qualifié et très qualifié, phénomène dénommé polarisation de l'emploi. La question de savoir ce que sont devenus les travailleurs qui, par le passé, auraient occupé un emploi moyennement qualifié se pose de manière persistante pour les pouvoirs publics des pays de l'OCDE.

Autrefois, l'exercice d'un emploi moyennement qualifié procurait généralement un niveau de vie satisfaisant. Ces emplois étant moins nombreux, les travailleurs qui les auraient occupés à l'époque sont de plus en plus nombreux à avoir des postes non qualifiés.

La diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié au profit de la part de l'emploi très qualifié et peu qualifié résulte principalement d'un phénomène d'attrition, à tout le moins dans les pays européens. Autrement dit, elle s'explique par le fait qu'à mesure qu'elles se succèdent, les cohortes sont moins susceptibles de commencer leur vie active en exerçant un emploi moyennement qualifié et commencent plus souvent par occuper un poste peu qualifié ou, plus rarement, très qualifié. La suite de leur trajectoire professionnelle joue également un rôle, mais ce rôle est secondaire. Les travailleurs qui ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement supérieur régressent sur l'échelle professionnelle. Ils sont moins susceptibles qu'il y a vingt ans d'occuper un emploi moyennement qualifié. Cette évolution a eu pour corollaire une augmentation quasi équivalente de leur probabilité d'occuper un emploi peu qualifié. L'analyse présentée dans ce chapitre repose toutefois sur des données transversales et des données de panel se rapportant à l'Europe et aux États-Unis. D'autres travaux seraient nécessaires pour en généraliser les résultats à l'ensemble de la zone OCDE.

Même si l'étude de ce que deviennent les travailleurs qui occupaient autrefois des postes moyennement qualifiés aboutit sans doute à un tableau plus sombre qu'attendu, certains pays parviennent à atténuer les effets négatifs de la polarisation de l'emploi. Ainsi, ces vingt dernières années, la Suède, l'Allemagne, la Norvège et le Danemark ont vu la part dans l'emploi très qualifié des travailleurs ayant un niveau d'études moyen augmenter presque autant que leur part dans l'emploi peu qualifié. Le succès de ces pays par rapport aux autres montrent que l'accès des travailleurs qui occupaient autrefois des emplois moyennement qualifiés à des emplois de qualité ne se heurte pas nécessairement à des obstacles structurels insurmontables. L'automatisation et la mondialisation ont entraîné une diminution du nombre d'emplois moyennement qualifiés accessibles aux non-diplômés de l'enseignement supérieur. Il existe cependant un dénominateur commun entre les pays qui offrent plus de débouchés pour les travailleurs qui auraient autrefois occupé un poste moyennement qualifié. Ils ont notamment en commun des institutions et des pratiques solides en matière de dialogue social et accordent une large place à l'EFEP (chapitre 5) de niveau intermédiaire. L'application de ces politiques à la dynamique étudiée dans ce chapitre pourra faire l'objet de travaux ultérieurs.

Références

- Acemoglu, D. et D. Autor (2011), « Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », dans Ashenfelter, O. et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, [http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5). [20]
- Acemoglu, D. et P. Restrepo (2018), « Artificial Intelligence, Automation and Work », *NBER Working Paper Series*, n° 24196, NBER, Cambridge, MA. [13]
- Autor, D. (2015), *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*. [11]
- Autor, D. (2015), « Why are there still so many jobs? The history and future of Workplace automation », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29/3, pp. 3-30. [12]
- Autor, D. (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market Implications for Employment and Earnings*, The Hamilton Project, Washington, D.C., https://www.hamiltonproject.org/papers/the_polarization_of_job_opportunities_in_the_u.s._labor_market_implica (consulté le 13 janvier 2020). [8]
- Autor, D. et D. Dorn (2013), « The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review*, vol. 103/5, pp. 1553-1597. [7]
- Autor, D. et D. Dorn (2009), « This Job is "Getting Old": Measuring Changes in Job Opportunities using Occupational Age Structure », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 99/2, pp. 45-51. [30]
- Autor, D., F. Levy et R. Murnane (2003), « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118/4, pp. 1279-1334, <https://economics.mit.edu/files/11574> (consulté le 8 décembre 2017). [3]
- Bachmann, R., M. Cim et C. Green (2018), « Long-run Patterns of Labour Market Polarisation: Evidence from German Micro Data », *Ruhr Economic Papers*, n° 748, RWI. [25]
- Cazes, S. et M. Tonin (2010), « Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis », *International Labour Review*, vol. 149/3, pp. 261-285, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00087.x>. [31]
- Cortes, G. (2016), « Where Have the Middle-Wage Workers Gone? A Study of Polarization Using Panel Data », *Journal of Labor Economics*, vol. 34/1, pp. 63-105, <http://dx.doi.org/10.1086/682289>. [9]
- Cortes, M., N. Jaimovich et H. Siu (2017), « Disappearing Routine Jobs: Who, How, and Why? », *Journal of Monetary Economics*, vol. 91, pp. 69-87. [24]
- Dorn, D. (2009), « Data Appendix », dans *Essays on Inequality, Spatial Interaction, and the Demand for Skills*, Dissertation University of St. Gallen no. 3613, September., https://www.ddorn.net/data/Dorn_Thesis_Appendix.pdf (consulté le 17 avril 2019). [19]
- Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 89/1, pp. 118-133, <http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/rest.89.1.118> (consulté le 4 août 2017). [4]

- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, vol. 104/8, pp. 2509-2526, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>. [18]
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review*, vol. 99/2, pp. 58-63, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.99.2.58>. [5]
- Helper, S., T. Krueger et H. Wial (2012), *Why Does Manufacturing Matter? Which Manufacturing Matters? A Policy Framework*, Metropolitan Policy Program at the Brookings Institution. [1]
- Hofer, H., G. Titelbach et S. Vogtenhuber (2017), « Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt? », *Wirtschaft und Gesellschaft*, vol. 43/3, pp. 379-404. [15]
- Hyatt, H. et J. Spletzer (2013), « The recent decline in employment dynamics », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 2/1, p. 5, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-8997-2-5>. [29]
- Jaimovich, N. et H. Siu (2014), « The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries », *NBER Working Paper Series*, n° 18334, NBER, <http://www.nber.org/papers/w18334>. [21]
- Maczulskij, T. et M. Kauhanen (2017), « Where do workers from declining routine jobs go and does migration matter? », *Työpapereita Working Papers*, n° 314, Labour Institute for Economic Research. [26]
- Maurin, E. et S. Signorelli (2019), *The Decline in Internal Labor Markets and Technological Change*, Working Paper. [23]
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/q2g9ed68-fr>. [14]
- OCDE (2019), *Sous pression : la classe moyenne en perte de vitesse*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2b47d7a4-fr>. [2]
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr. [10]
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr. [32]
- OECD (2017), « How technology and globalisation are transforming the labour market », dans *Annexes of Chapter 3 of the OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/Employment-Outlook-2017-Annexes-Chapter-3.pdf>. [6]
- Oesch, D. et G. Piccitto (2019), « The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992-2015 », *Work and Occupations*, vol. 46/4, pp. 441-469, <http://dx.doi.org/10.1177/0730888419860880>. [17]
- Salvatori, A. (2015), « The anatomy of job polarisation in the UK », *IZA Discussion Paper*, n° 9193, IZA, <https://www.iza.org/publications/dp/9193>. [27]
- Schmitt, J., H. Shierholz et L. Mishel (2013), « Don't Blame the Robots », *EPI-CEPR Working Paper*, Economic Policy Institute, Washington, DC, <https://www.epi.org/publication/technology-inequality-dont-blame-the-robots/>. [28]

- Smith, C. (2013), « The Dynamics of Labor Market Polarization », *Finance and Economics Discussion Series*, n° 2013-57, Federal Reserve Board, [22]
<https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2013/201357/201357abs.html>.
- Tåhlin, M. (2019), « Polariseringens myten. Försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben? ». [16]

Annexe 4.A. Sources de données

Sauf indication contraire, pour tous les échantillons, la population d'âge actif correspond aux personnes de 16 à 64 ans. Certains échantillons n'incluent que les jeunes travailleurs (16-24 ans), les travailleurs d'âge très actif (25-54 ans) et les travailleurs âgés (55-64 ans).

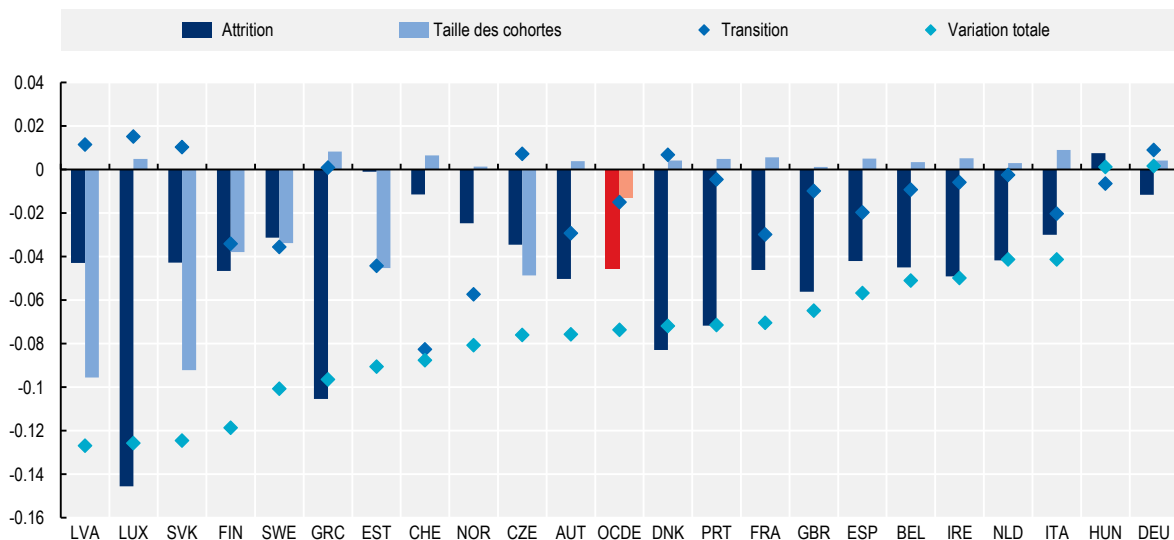
- **Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).** L'EFT-UE est la plus grande enquête européenne par sondage réalisée auprès des ménages et fournissant des informations sur le taux d'activité des personnes de plus de 15 ans et sur les individus en marge du marché du travail. Les instituts nationaux de la statistique élaborent et administrent leur propre enquête sur la population active. Eurostat harmonise et répartit les microdonnées en concertation avec eux. Tous les membres de l'OCDE également membres de l'UE ou de l'Association européenne de libre-échange sont couverts par cette enquête, exception faite de l'Islande.
- **Le panel socioéconomique allemand (GSOEP).** Le GSOEP est une enquête longitudinale réalisée auprès des ménages privés en Allemagne de 1984 à 2016. La base de données est produite par le Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). L'enquête porte sur des thématiques liées au travail, de même que sur la composition du ménage, la santé et la satisfaction.
- **La Current Population Survey (CPS) et ses suppléments.** La CPS est une enquête mensuelle auprès des ménages administrée par le Census Bureau des États-Unis pour le compte du Bureau of Labor Statistics. Elle fournit des informations relatives au travail portant sur les membres du ménage âgés de 15 ans et plus. Outre le questionnaire principal, chaque mois, un quart des ménages sort de l'échantillon et fournit des informations sur le revenu.
- **Les Statistiques européennes sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).** L'EU-SILC est une enquête par sondage européenne menée auprès des ménages pour recueillir des informations sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale, les conditions de vie et la situation sur le marché du travail. Elle existe depuis 2004 et couvre maintenant tous les pays de l'UE, auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège et la Suisse. Elle contient une enquête transversale et une composante longitudinale qui permet de suivre les individus dans le temps. Dans ce chapitre, cette composante longitudinale a permis d'observer les transitions sur le marché du travail.

Annexe 4.B. Décomposition de la contribution des processus d'attrition et de transition

L'analyse graphique présentée par le Graphique 4.4, qui distingue la fraction du recul de l'emploi moyennement qualifié due aux transitions de celle due à l'attrition, est utile mais incomplète. Le Graphique d'annexe 4.B.1 présente les résultats d'une décomposition analytique plus rigoureuse de la contribution de l'attrition, des transitions et de la taille des cohortes à la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié. Il y a attrition lorsque les cohortes jeunes n'ont pas la même propension que par le passé à accéder aux différents niveaux de qualification ou à basculer dans le non-emploi lorsqu'elles sont jeunes (25-29 et 30-34 ans par exemple) tandis que les cohortes plus âgées quittent le marché du travail. Le phénomène de transition rend compte de l'évolution des propensions à mesure que les cohortes vieillissent et indique si les cohortes nées plus tard ont vu ces trajectoires évoluer sensiblement. Enfin, la taille des cohortes permet de tenir compte du fait que l'analyse porte sur l'évolution de l'emploi moyennement qualifié au fil de temps et que les cohortes de naissance sont observées à différents âges et périodes. Dès lors, la part de l'emploi moyennement qualifié peut changer si la taille des cohortes change – en supposant que l'attrition et les transitions soient constantes.

Graphique d'annexe 4.B.1. L'attrition explique la majeure partie de la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié

Décomposition de l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié entre les fractions dues à l'attrition, aux transitions et à la taille des cohortes, 1995-2018



Note : L'unité est la variation en points de pourcentage. La période retenue pour calculer l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié est la moyenne de 1995-2001 et 2013-2018. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/a6t5g1>

Il ressort de cette analyse plus formelle que l'attrition est le mécanisme qui a le plus contribué à la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié. Le graphique présente les fractions de cette contraction dues à l'attrition, aux transitions et à la taille des cohortes. Les variations totales diffèrent de celles présentées par le Graphique 4.1 parce que les périodes ne sont pas les mêmes. La première conclusion qui se dégage est que la composante correspondant à l'attrition est fortement négative dans pratiquement tous les pays, et que dans

tous les pays sauf cinq – Estonie, Suisse, Norvège, Hongrie et Suède –, la contribution de l’attrition est supérieure à celle des transitions. Autrement dit, la variation de la part de l’emploi moyennement qualifié est principalement due à la plus faible propension des jeunes à exercer un emploi moyennement qualifié dès l’entrée sur le marché du travail. Deuxièmement, la composante correspondant aux transitions varie d’un pays à l’autre. Les transitions n’ont une forte contribution négative que dans un petit nombre de pays – Estonie, Suisse et Norvège – et ont même une contribution positive dans d’autres. En supposant que la proportion de travailleurs commençant leur vie active par l’exercice d’un emploi moyennement qualifié soit identique dans toutes les cohortes d’âge, les pays où les transitions ont une contribution positive verraient en réalité la part de l’emploi moyennement qualifié augmenter au fil du temps. En moyenne, l’attrition explique près des deux tiers de la variation de la part de l’emploi moyennement qualifié, et la fraction restante est répartie à égalité ou presque entre les transitions et la taille des cohortes.

Dérivation de la décomposition entre attrition et transition

Les paragraphes qui suivent présentent la dérivation de la décomposition entre les deux composantes (attrition et transition) et les coefficients de pondération des cohortes par la population. La dérivation a été effectuée pour le cas général, dans lequel la décomposition couvre une période qui coïncide parfaitement avec les bornes des classes d’âge. La décomposition peut cependant être généralisée à des périodes arbitraires et à des situations dans lesquelles les cohortes d’âge ne sont pas parfaitement observables. L’analyse porte sur la décomposition par cohortes pour les emplois moyennement qualifiés (mais le raisonnement et les calculs valent pour les autres groupes de qualification et pour le non-emploi).

On distingue trois dimensions : la classe d’âge j , la cohorte c et la période t . Il existe une correspondance non ambiguë entre tout couple formé par deux quelconque de ces grandeurs et la troisième. Par exemple, la classe d’âge j à la période t correspond parfaitement à la cohorte c . La cohorte c et la classe d’âge j correspondent cependant aussi parfaitement à la période t , etc. Pour fixer les idées, une unité de temps dans la dérivation couvre le même nombre d’années qu’une classe d’âge. Dans le Graphique 4.4, une classe d’âge couvre cinq années.

Pour calculer la dérivation, on commence par donner les définitions. Soit $M_{i,t}^j$, le nombre de membres de la classe d’âge j occupant un emploi moyennement qualifié durant la période t (pour la cohorte i) et $P_{i,t}^j$ le nombre de membres de la classe d’âge j à la période t . En supposant que la cohorte c se trouve dans la classe d’âge 1 durant la période t , on a :

$$S_t = \frac{\sum_{j=1}^k M_{c-j+1,t}^j}{\sum_{j=1}^k P_{c-j+1,t}^j} = \frac{\sum_{j=1}^k \left(\frac{M_{c-j+1,t}^j}{P_{c-j+1,t}^j} \right) P_{c-j+1,t}^j}{\sum_{j=1}^k P_{c-j+1,t}^j} = \sum_{j=1}^k (M_{c-j+1,t}^j / P_{c-j+1,t}^j) w_t^j = \sum_{j=1}^k s_{c-j+1,t}^j w_t^j$$

où S_t correspond aux parts durant la période t , $s_{i,t}^j = \frac{M_{i,t}^j}{P_{i,t}^j}$ à la part d’une classe d’âge en particulier, où w désigne les coefficients de pondération par la population (la part de la population appartenant à la classe j dans la population totale au sein de l’intervalle déterminé par la série de classes d’âge sélectionnée, par ex. 25-54) et k le nombre de classes d’âge.

La première étape de la décomposition est une analyse de la variation des parts relatives entre t et $t+k-1$ (étant entendu que la classe d’âge est la seule variable de regroupement). On obtient :

$$S_{t+k-1} - S_t = \underbrace{\sum_{j=1}^k w_t^j (s_{c+k-j,t+k-1}^j - s_{c-j+1,t}^j)}_{Shift[t;t+k-1]} + \underbrace{\sum_{j=1}^k s_{c+k-j,t+k-1}^j (w_{t+k-1}^j - w_t^j)}_{Share[t;t+k-1]}$$

La composante *Share* indique simplement la fraction du changement qui s’explique par la taille de la cohorte. La composante *Shift* permet d’obtenir les fractions dues à l’attrition et à la transition. L’idée est de comparer chaque part propre à un couple âge-période avec la part propre au même couple dans la cohorte de référence.

On a :

$$\begin{aligned}
 Shift[t; t + k - 1] &= \sum_{j=1}^k w_t^j s_{c+k-j, t+k-1}^j - \sum_{j=1}^k w_t^j s_{c-j+1, t}^j \\
 &= \sum_{j=1}^k w_t^j s_{c+k-j, t+k-1}^j - \sum_{j=1}^k w_t^j s_{c, t+j-1}^j + \sum_{j=1}^k w_t^j s_{c, t+j-1}^j - \sum_{j=1}^k w_t^j s_{c-j+1, t}^j \\
 &= \sum_{j=1}^k w_t^j (s_{c+k-j, t+k-1}^j - s_{c, t+j-1}^j) - \sum_{j=1}^k w_t^j (s_{c, t+j-1}^j - s_{c-j+1, t}^j)
 \end{aligned}$$

$\prod_{s=1}^j p^s$ est le processus de transition pour la cohorte de référence et renseigne ainsi sur la trajectoire de cette cohorte depuis son entrée sur le marché du travail. En conséquence, $s_{c, t+j-1}^j = s_{c, t}^1 (\prod_{s=1}^j p^s)$. De même, $\prod_{s=j}^k q^s$ est l'inverse du processus de transition pour la cohorte de référence et correspond à la trajectoire de cette cohorte depuis sa dernière part, lorsqu'elle se trouve dans la classe d'âge k , ce qui implique que l'on ait $s_{c, t+k-1}^k (\prod_{s=j}^k q^s) = s_{c, t+j-1}^j$. Par souci de clarté, dans cet exemple, la cohorte de référence est la cohorte c , qui entre sur le marché du travail ($j=1$) à la période t .

La dérivation permettant de distinguer la fraction due à la transition de celle due à l'attrition comprend deux étapes. Premièrement, on remplace les deuxième et troisième termes de la dernière équation par les deux identités définies dans le paragraphe précédent, puis on ajoute et soustrait $\sum_{j=1}^k s_{c+k-j, t+k-1}^j (\prod_{s=1}^j p^s) w_t^j$ et $\sum_{j=1}^k s_{c-j+1, t+k-j}^k (\prod_{s=j}^k q^s) w_t^j$, respectivement. On obtient :

$$Shift[t; t + k - 1] = TWTr[t; t + k - 1] + TWAAt[t; t + k - 1]$$

où $TWTr$ représente la composante (pondérée) correspondant à la transition pour toutes les périodes et $TWAAt$ la composante (pondérée) correspondant à l'attrition pour toutes les périodes. On obtient concrètement :

$$\begin{aligned}
 TWTr[t; t + k - 1] &= \\
 &= \sum_{j=1}^k \left(s_{c+k-j, t+k-1}^j - s_{c+k-j, t+k-j}^1 \left(\prod_{s=1}^j p^s \right) \right) + \sum_{j=1}^k w_t^j \left(s_{c-j+1, t+k-j}^k \left(\prod_{s=j}^k q^s \right) - s_{c-j+1, t}^j \right)
 \end{aligned}$$

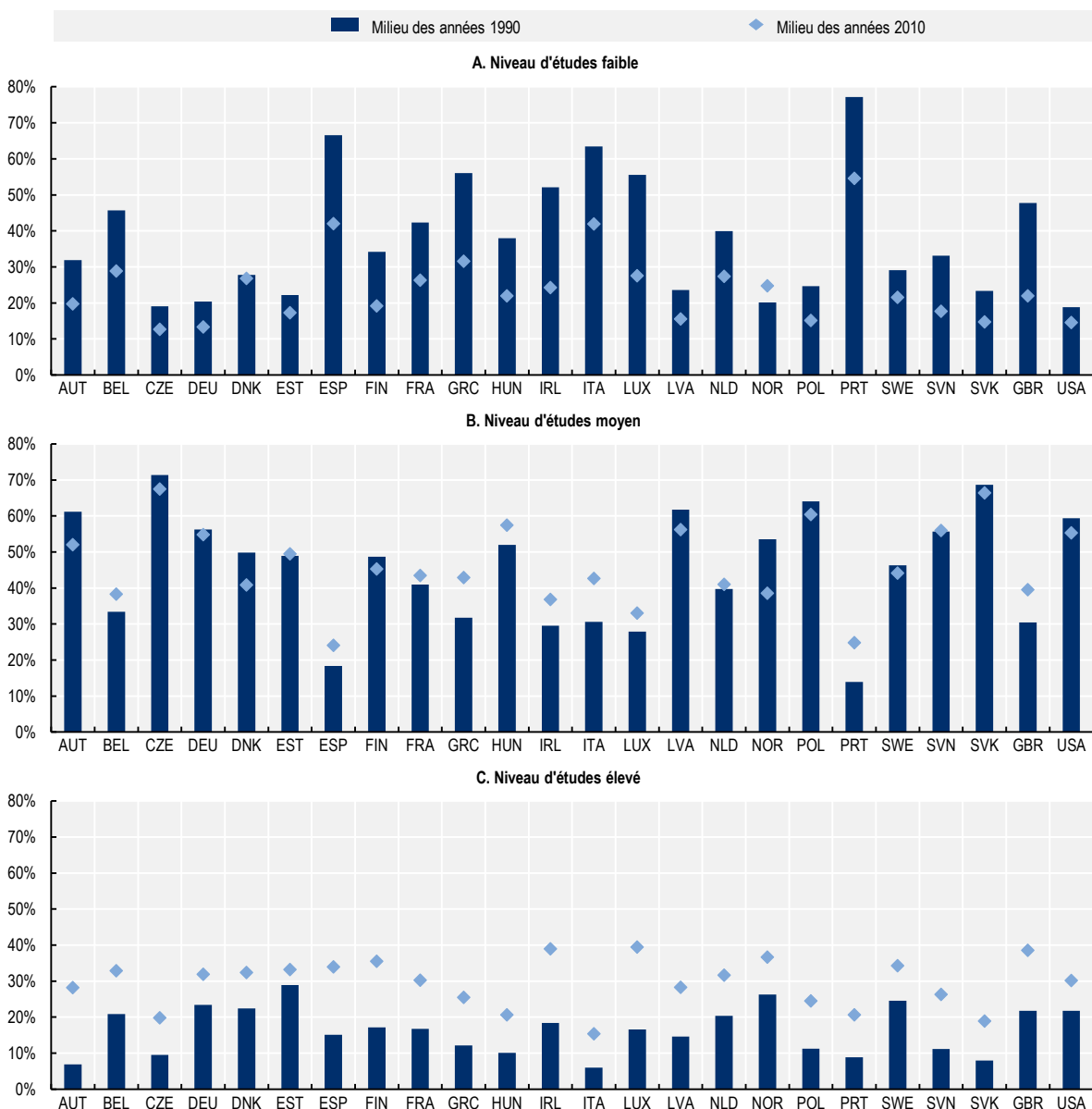
Ce premier terme associe la trajectoire de référence à chaque cohorte postérieure et compare la part hypothétique des cohortes (déterminée sur la base de la trajectoire de référence) à leur part effective durant la période $t+1$. Le second terme fait la même chose pour les cohortes antérieures à la cohorte de référence en utilisant le processus de transition inverse et en comparant la part hypothétique et la part effective durant la période t . Le résultat correspond à la contribution des transitions. Pour l'attrition, on a :

$$\begin{aligned}
 TWAAt[t; t + k - 1] &= \\
 &= \sum_{j=1}^k w_t^j \left(\prod_{s=1}^j p^s \right) (s_{c+k-j, t+k-j}^1 - s_{c, t}^1) + \sum_{j=1}^k w_t^j \left(\prod_{s=j}^k q^s \right) (s_{c, t+k-1}^k - s_{c-j+1, t+k-j}^k)
 \end{aligned}$$

L'intuition est la même. Le premier terme maintient constante la composante correspondant à la transition, ce qui permet de comparer la part dans l'emploi à l'entrée sur le marché du travail entre la cohorte de référence et chaque cohorte ultérieure. Le second terme remplit la même fonction, à ceci près qu'il permet de comparer la part de l'emploi moyennement qualifié pour la dernière classe d'âge de la cohorte de référence ($j=k$) à cette part pour la dernière classe d'âge de toutes les cohortes antérieures. Le résultat correspond à la contribution de l'attrition.


Annexe 4.C. Graphiques supplémentaires

Graphique d'annexe 4.C.1. Répartition de la population d'âge actif par niveau d'études

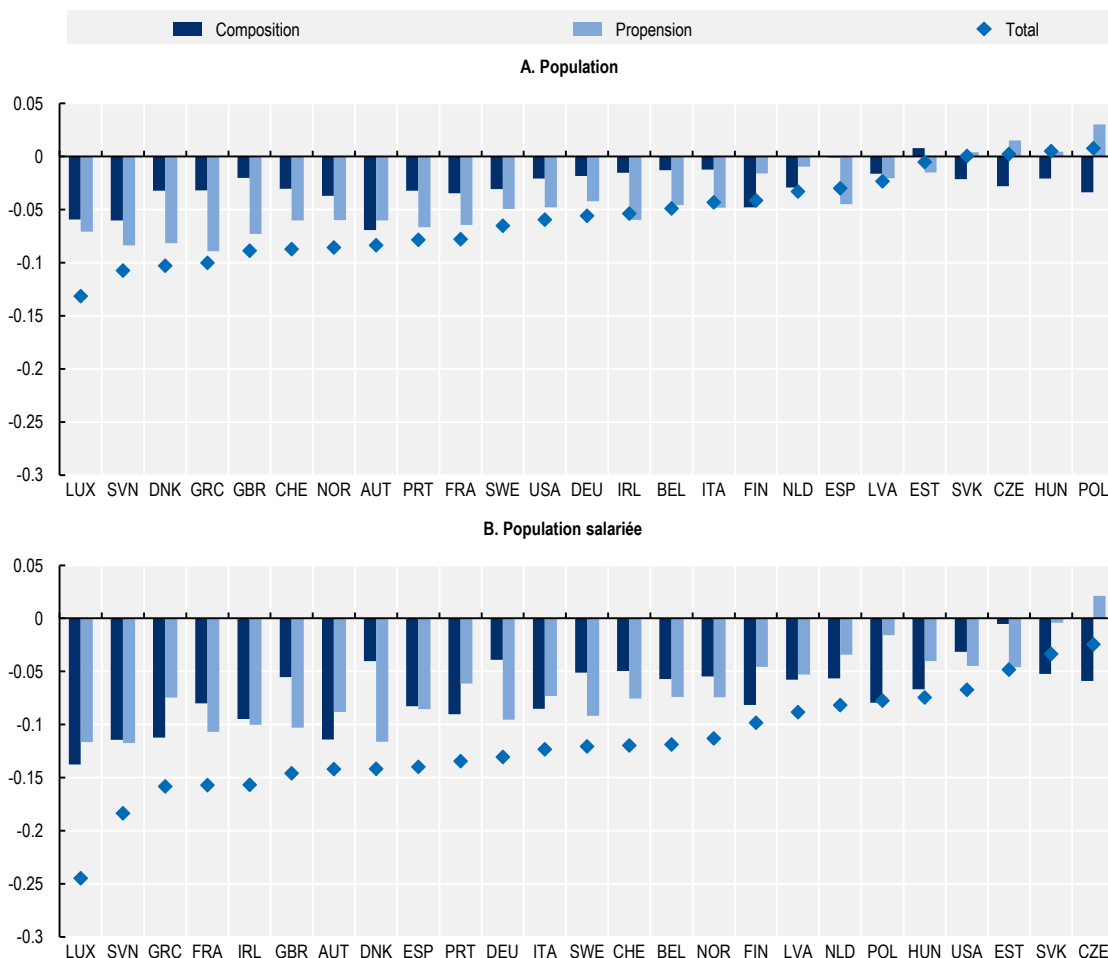


Note : La population prise en compte est la population âgée de 15 à 64 ans. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.


StatLink  <https://stat.link/lec7na>

Graphique d'annexe 4.C.2. Autre analyse de la variation des parts relatives

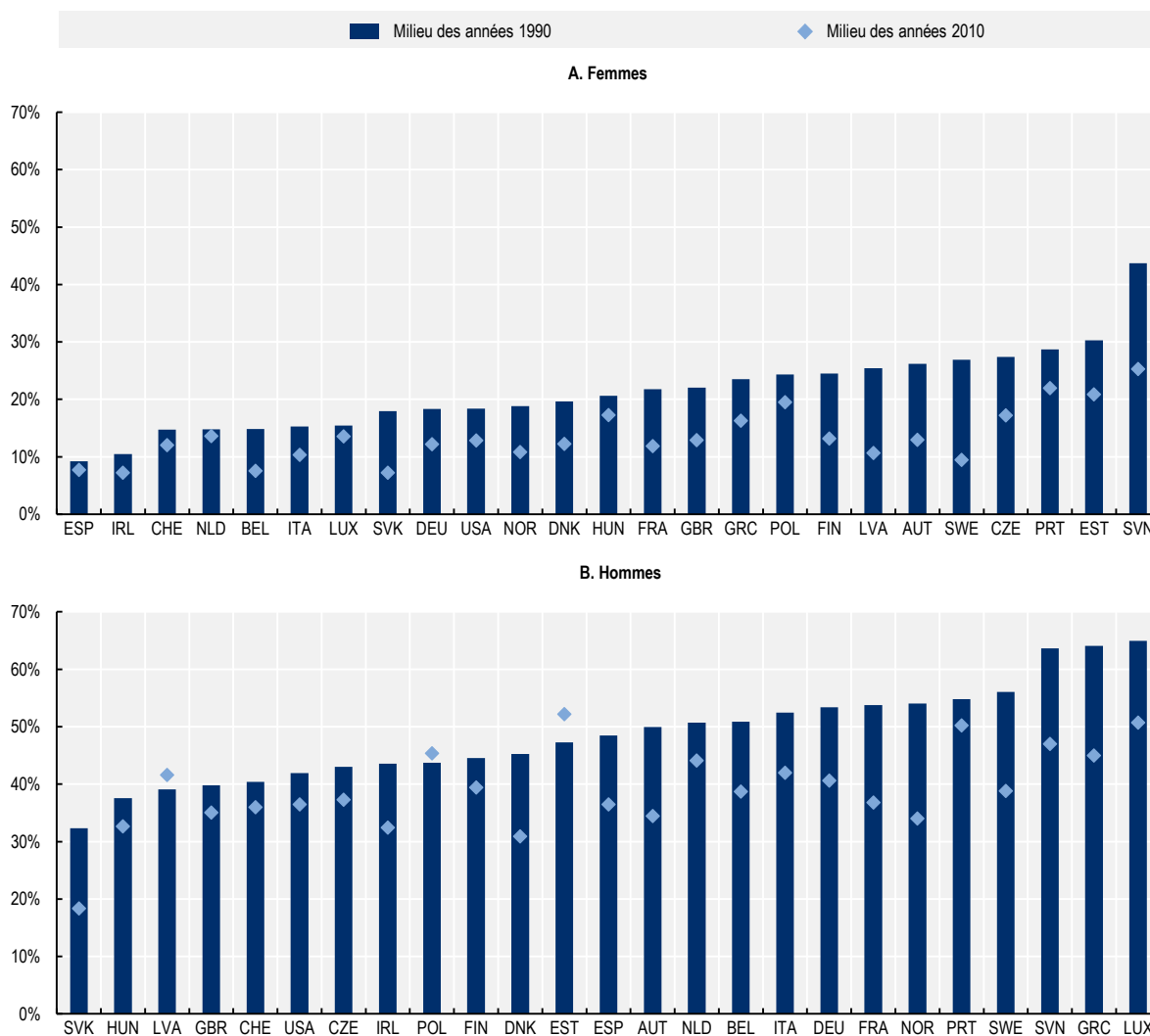


Note : L'unité est la variation en points de pourcentage. Les deux analyses de la variation des parts relatives incluent l'âge (jeune, âge très actif, âgé) en plus du sexe et du niveau d'études. La partie A décompose la variation de la part des travailleurs moyennement qualifiés pour l'ensemble de la population d'âge actif. La partie B présente la même décomposition, limitée à la population d'âge actif salariée. On étudie la variation des parts du milieu des années 90 au milieu des années 2010. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/r1cwus>

Graphique d'annexe 4.C.3. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié

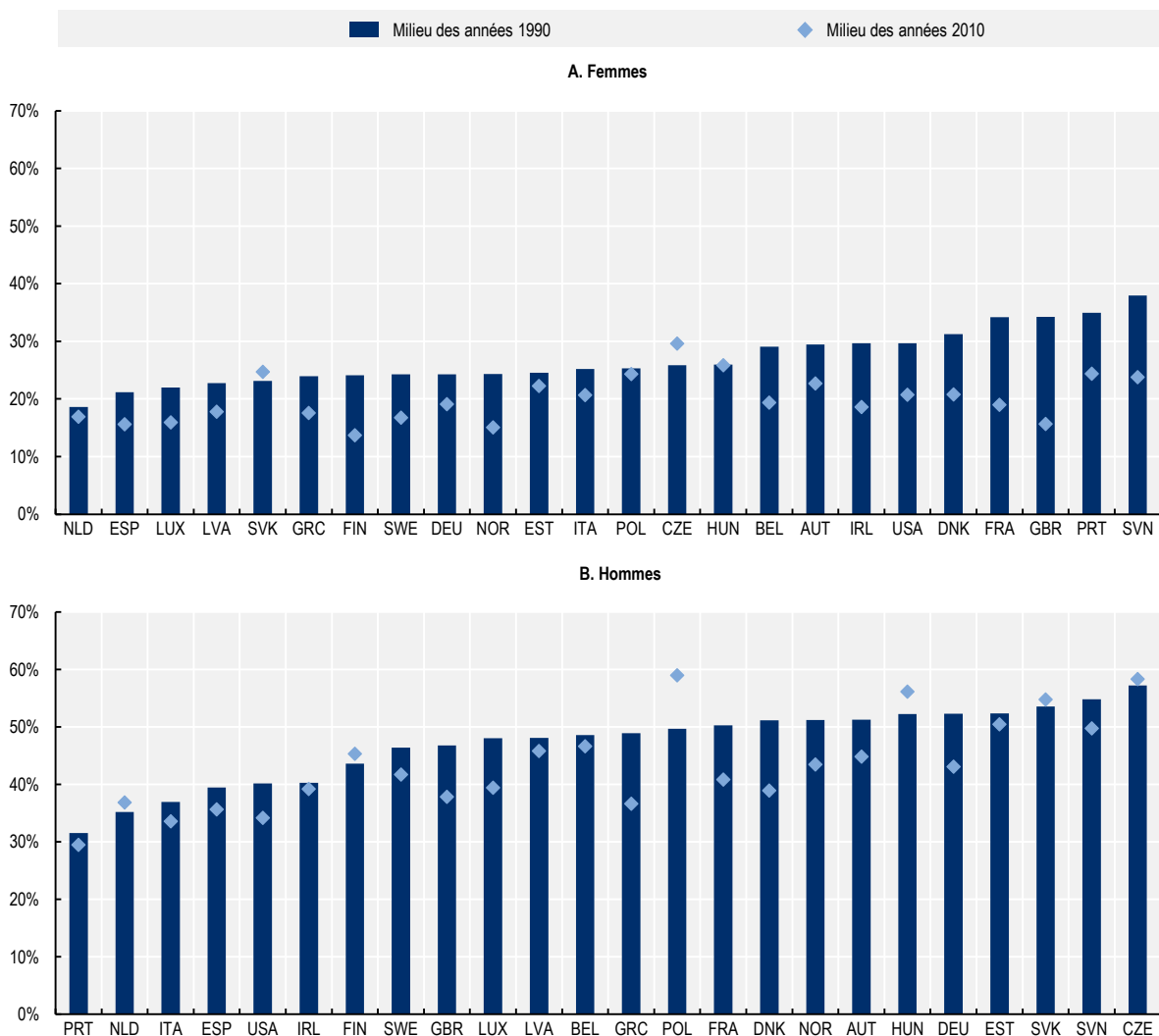


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/oe2dfr>

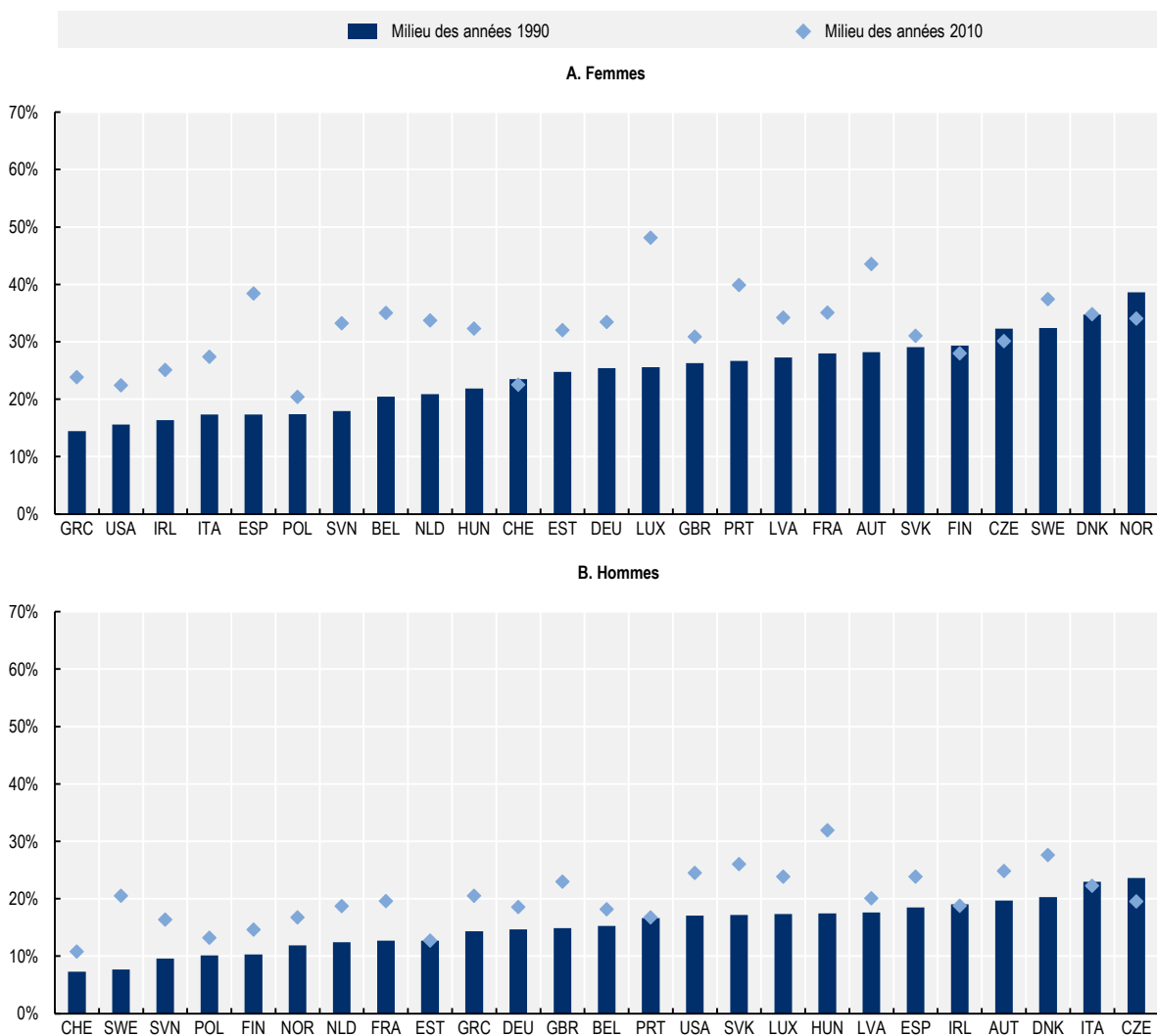
Graphique d'annexe 4.C.4. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié



Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Graphique d'annexe 4.C.5. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs occupant un emploi peu qualifié

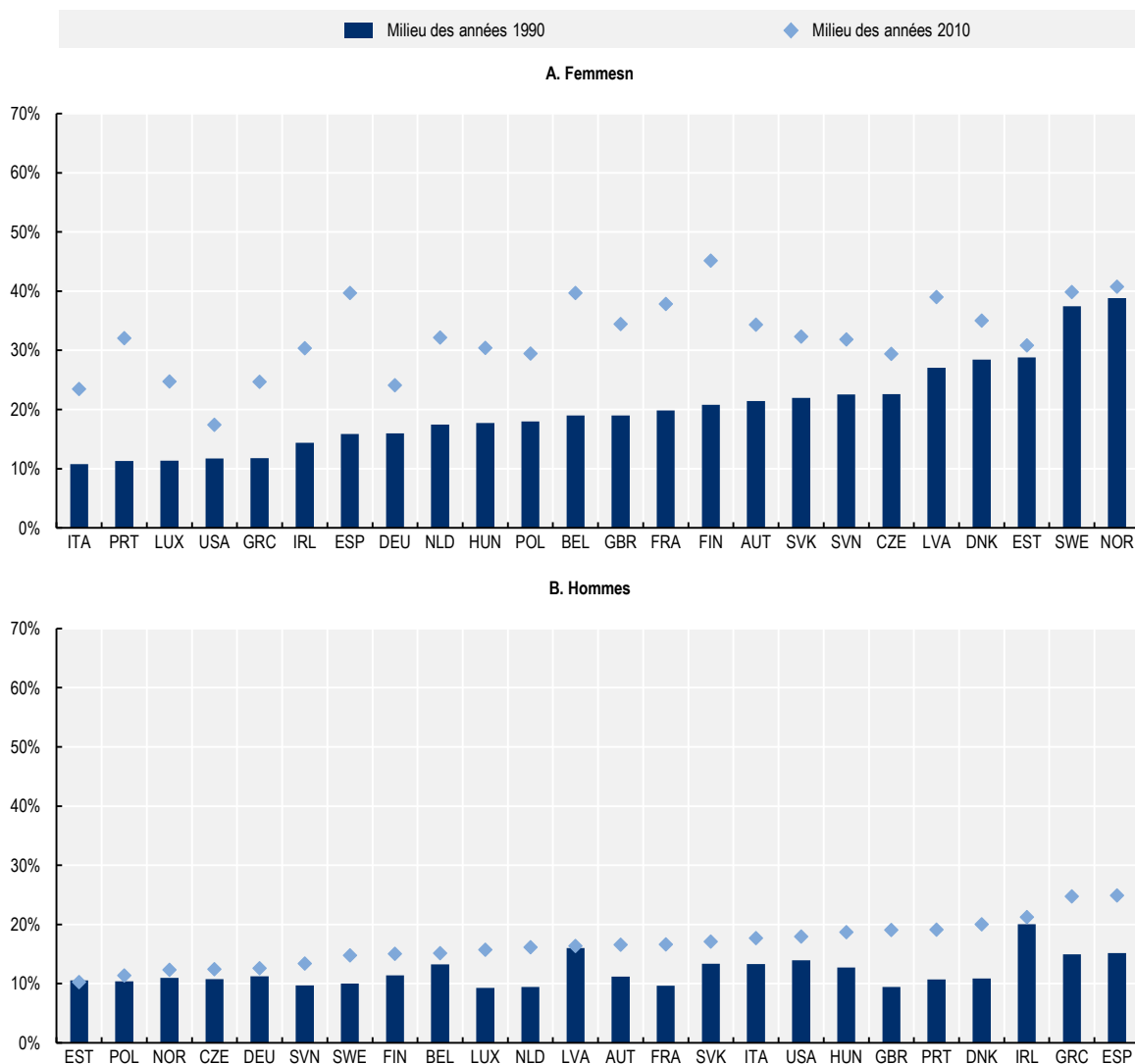


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/pnhijx>

Graphique d'annexe 4.C.6. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs occupant un emploi peu qualifié

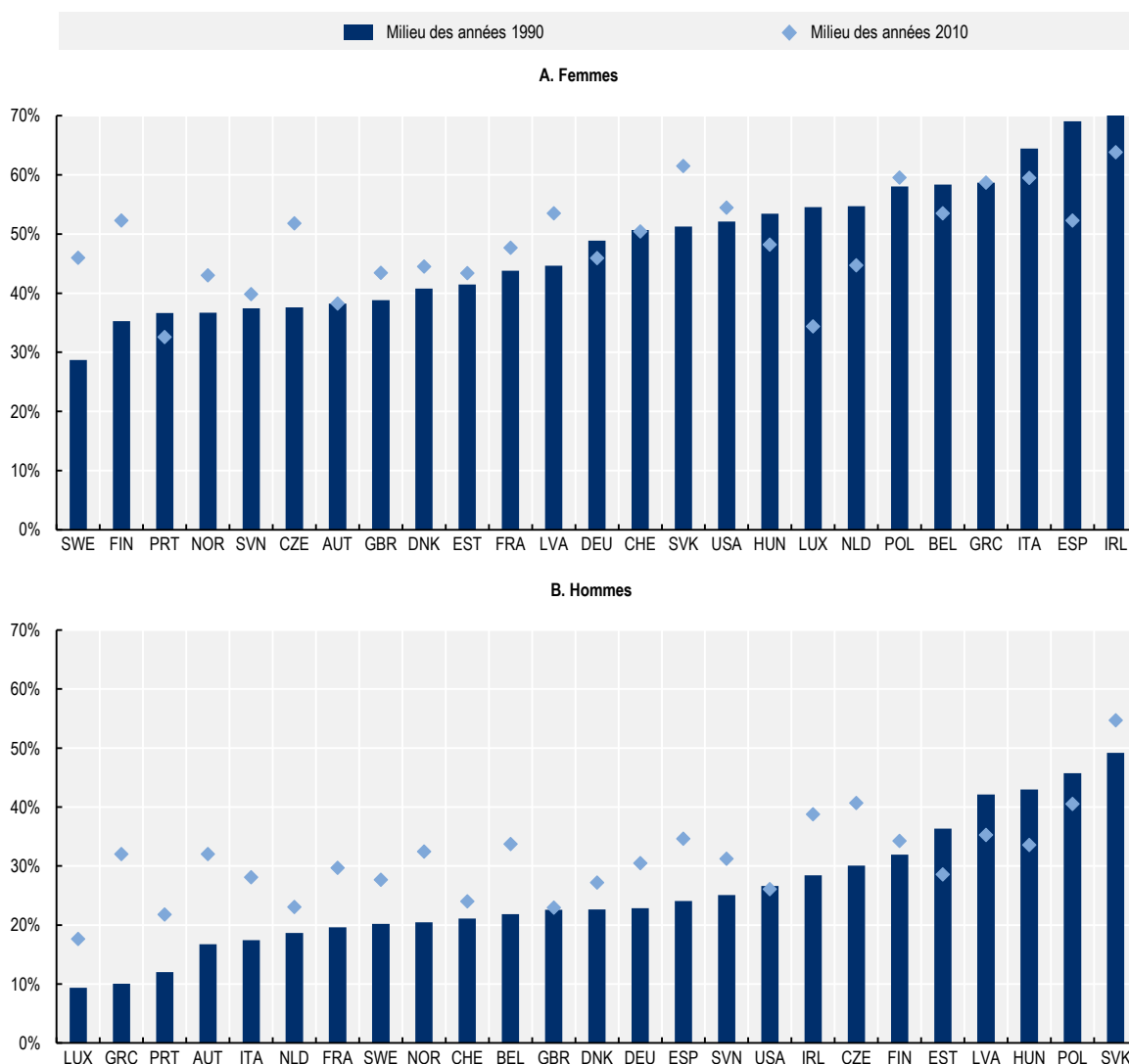


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/3akxw>

Graphique d'annexe 4.C.7. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs en situation de non-emploi

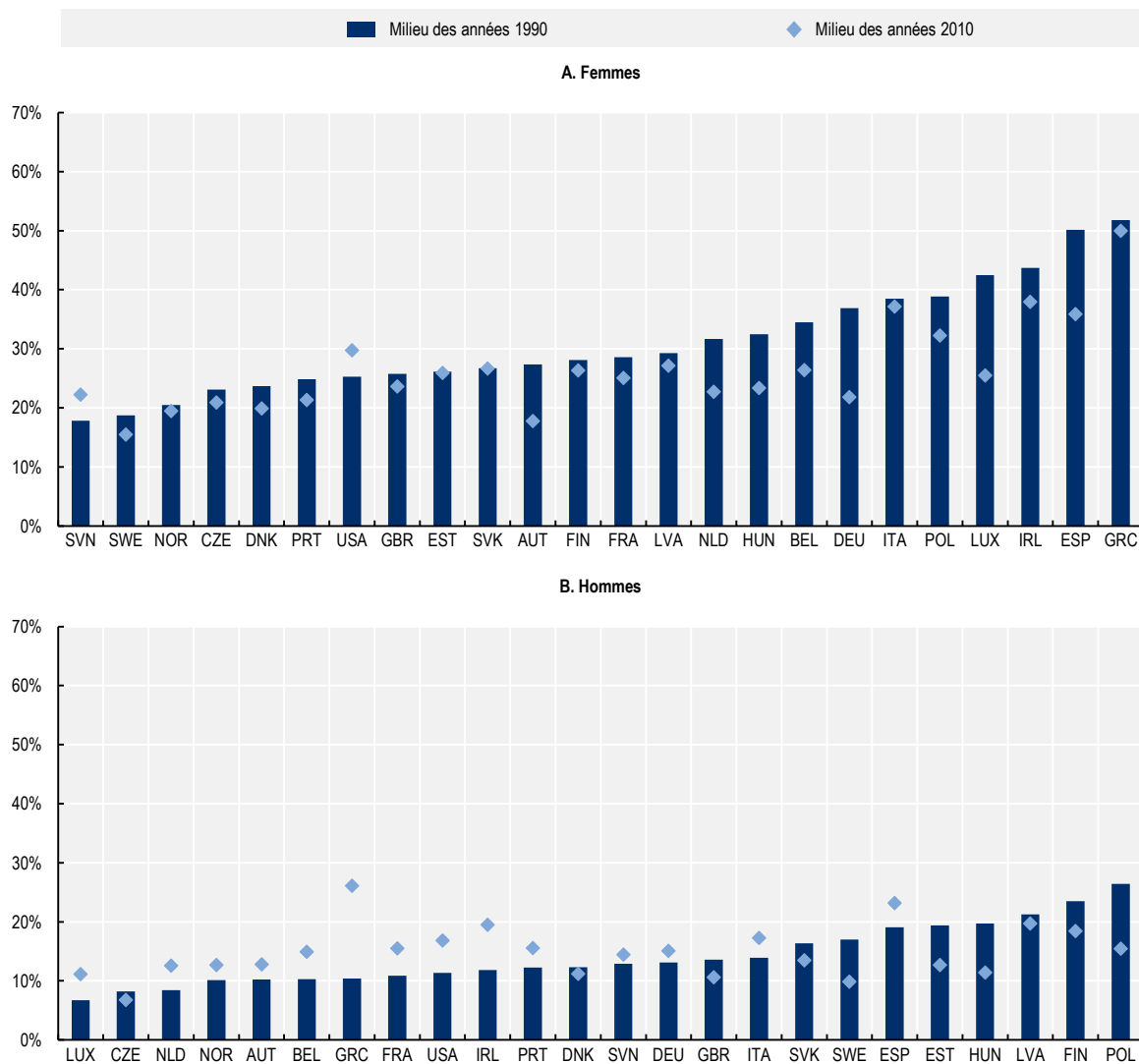


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/id8vgl>

Graphique d'annexe 4.C.8. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs en situation de non-emploi



Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Notes

¹ Les causes de la polarisation de l'emploi ne font pas l'objet d'un consensus. Les chercheurs ont noté que le tracé en U caractéristique de la polarisation de l'emploi n'est pas constant dans le temps. Par ailleurs, les variations de la part des emplois n'expliquent pas les modifications enregistrées au niveau des compétences, comme l'impliquait la théorie (Schmitt, Shierholz et Mishel, 2013^[28]). Ce chapitre s'appuie sur les travaux de recherche existants et n'avance pas de nouvelle hypothèse pour expliquer les raisons de la contraction de la part des emplois moyennement qualifiés. Il se concentre sur la trajectoire suivie par ce recul et cherche à déterminer dans quelle situation se trouvent les travailleurs qui, autrefois, auraient occupé ces emplois.

² Pour les données européennes sur l'emploi postérieures à 2010, la correspondance entre la CITP-08 et la CITP-88 a été établie au moyen de relations de plusieurs-à-plusieurs. Cette technique est décrite à l'annexe 3.A4 de la publication (OECD, 2017^[6]). Pour les États-Unis, les codes harmonisés de la classification issue des données de recensement proviennent de Dorn (2009^[19]).

³ Les flux d'emploi pour chaque catégorie i ont été obtenus suivant la méthode utilisée dans OCDE (2009^[32]) : $\Delta Emp_i = Hires_i - Sep_i$, où ΔEmp_i désigne l'évolution nette de l'emploi au sein de la catégorie i entre l'année t et l'année $t - 1$. $Hires_i$ désigne le nombre brut d'embauches au sein de la catégorie i au moment t et correspond au nombre de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à un an. Sep_i désigne le nombre brut de cessations et résulte de l'identité. En pratique, les embauches et départs bruts sont présentés sous la forme d'un pourcentage obtenu en divisant leur nombre par l'emploi moyen pendant les années t et $t - 1$.

⁴ Il s'agit d'une tendance à plus long terme, qui a été bien décrite pour les États-Unis (Hyatt et Spletzer, 2013^[29]), et qui est variable pour les autres pays de l'OCDE (Cazes et Tonin, 2010^[31]).

⁵ Contrairement à la section précédente, cette section présente une analyse qui fait appel aux enquêtes sur la population active et ne suit pas le même le même travailleur au fil du temps.

⁶ La taille de chaque cohorte de naissance est limitée par la taille de l'échantillon sur lequel l'enquête a été réalisée. Dans l'idéal, il faudrait que la taille des cohortes de naissance corresponde à une année, mais les échantillons obtenus à partir des enquêtes sur la population active seraient trop petits. De même, le nombre de tranches d'âge est limité par la taille de l'échantillon, mais aussi par le fait que les enquêtes ne permettent pas d'obtenir des données sur plus de 20 ans.

⁷ Il y a ainsi approximativement le même nombre d'années avant et après 1970, les années de naissance étant comprises entre 1946 et 1993. Ce découpage recouvre aussi plus ou moins les générations du « baby boom » et « post baby boom ».

⁸ Ce qui englobe le niveau d'études.

⁹ À titre d'exemple, l'âge et, dans la majorité des cas, le sexe sont fixes et prédéterminés à la naissance, et n'évoluent pas en fonction de la situation du marché du travail. Le niveau d'études et la région de résidence posent plus de problèmes et dépendent dans une certaine mesure de la situation du marché du travail local. En outre, ces deux variables se caractérisent par des coûts de changement élevés et peuvent être influencées par des facteurs exogènes tels que les liens familiaux historiques (lieu de résidence) et la situation du marché du travail telle qu'elle se présentait des années avant l'observation (niveau d'études). Toutefois, étant donné leur rôle dans la probabilité d'occuper un emploi moyennement qualifié, elles ont l'une et l'autre été incluses parmi les variables prédictives possibles. Les variables qui dépendent de l'emploi, par exemple le secteur d'activité et la profession, n'ont pas été retenues comme variables prédictives. Le niveau de qualification dépend de la profession, et l'inclure parmi les variables rendrait tautologique toute déduction au sujet de la profession. Pour la même raison, le secteur d'activité, fortement corrélé avec la profession, n'a pas été inclus. Le secteur d'activité et la profession sont pris en compte pour établir le portrait robot du travailleur qui occupait un poste moyennement qualifié il y a vingt ans, mais ces deux variables ne sont pas prises en compte dans la définition du travailleur occupant un poste moyennement qualifié.

¹⁰ Cette variation observée d'un pays à l'autre s'explique en partie par le nombre relatif de personnes ayant un niveau d'études faible et moyen dans la population.

¹¹ Comme relevé précédemment, le niveau d'études est l'une des principales variables prédictives, mais son inclusion peut être source de problèmes. Cette variable est un choix endogène pour les jeunes ou jeunes travailleurs, qui décident soit d'entrer sur le marché du travail, soit de continuer leurs études. À titre d'exemple, un jeune qui a des débouchés satisfaisants après l'obtention de son diplôme du deuxième cycle du secondaire peut fort bien décider de renoncer à suivre des études. La même personne arrivant sur le marché du travail à une autre période, fictive, peut au contraire décider de continuer ses études parce que la situation du marché du travail n'est pas favorable. Ce choix de continuer leurs études que peuvent faire les personnes à la marge complique l'interprétation du devenir de différentes cohortes d'élèves à différentes périodes. Ce problème n'est pas simple à régler et il faut systématiquement l'avoir en tête lors de l'interprétation des résultats.

¹² Les professions proviennent du niveau à 3 chiffres de la CIP-88 et les codes harmonisés de la classification issue de données de recensement proviennent de Dorn (2009_[19]).

¹³ Bien que le recul de l'activité manufacturière ait entraîné une modification de la répartition sectorielle des emplois moyennement qualifiés, les professions les plus souvent exercées sont restées globalement les mêmes que vingt ans plus tôt, ce qui peut sembler paradoxal.

¹⁴ L'Annexe 4.C décrit le changement de la composition par niveau d'études de la population d'âge actif.

¹⁵ L'analyse de la variation des parts relatives décompose l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié au moyen de l'équation :

$$\bar{\pi}_1^j - \bar{\pi}_0^j = \sum_g \Delta w_{g1} \pi_{g0}^j + \sum_g w_{g0} \Delta \pi_{g1}^j$$
 Le terme $\bar{\pi}_t^j$ correspond à la part de la population dans le niveau de qualification j à l'instant t . Le terme w_{gt} désigne la part de la population se trouvant dans le groupe démographique g à l'instant t , et π_{gt}^j est la part du groupe g dans le groupe de qualification j à l'instant t . La partie gauche de l'équation correspond à l'évolution de la part de la population dans le groupe de qualification j . Les deux termes figurant du côté droit correspondent (de gauche à droite) aux effets de composition et de pension.

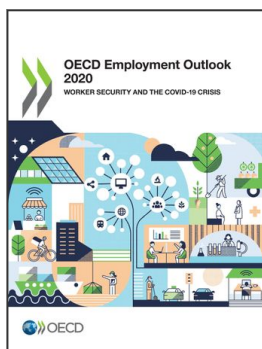
¹⁶ Dans d'autres études, l'âge est également inclus comme variable importante pour l'emploi moyennement qualifié (Autor et Dorn, 2009^[30]). Une analyse de la variation des parts incluant l'âge a également été effectuée. Tous les résultats obtenus sont qualitativement similaires. La variation des propensions est cependant plus forte pour les jeunes travailleurs. Les résultats de l'analyse de la variation des parts relatives incluant l'âge et la propension des travailleurs d'âge très actif à travailler dans différents groupes de qualification en fonction du niveau d'études et du sexe sont présentés à l'Annexe 4.C

¹⁷ Ce recul est nettement plus modeste que celui présenté au début de la section 4.1. Dans la première section, les parts correspondent aux parts de la population salariée telles qu'elles ont initialement été construites dans les travaux de recherche (Autor, Levy et Murnane, 2003^[31]). Dans cette partie, elles sont construites comme des parts de la population d'âge actif, ce qui permet de tenir compte des sorties de l'emploi dans l'analyse de la variation des parts relatives.

¹⁸ Ainsi, dans les pays de l'OCDE étudiés dans ce chapitre, la part de la population âgée de 16 à 64 ans non titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur est passée de 38.5 % à 24.5 %, tandis que la part de la population possédant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté, passant de 15.9 % à 28.9 %. La part de la population possédant au moins un diplôme du deuxième cycle du secondaire mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur est passée de 44.7 % à 45.8 %.

¹⁹ L'augmentation de la propension des femmes ayant un niveau d'études moyen à occuper un emploi peu qualifié s'explique en partie par une augmentation du taux d'emploi, lequel n'a pas réellement augmenté pour les femmes ayant un niveau d'études faible.

²⁰ Ne figure pas sur le graphique.



Extrait de :

OECD Employment Outlook 2020 Worker Security and the COVID-19 Crisis

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/1686c758-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2020), « Un point sur la situation des travailleurs moyennement qualifiés », dans *OECD Employment Outlook 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/e412f31a-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.