

*Des données, une synthèse*

UNE PUBLICATION DU GIP CARIF ILE-DE-FRANCE



## Métiers non qualifiés en Ile-de-France :

### un accès plus difficile pour les peu diplômés

## L'essentiel

En Ile-de-France, comme en province, les métiers non qualifiés sont en très légère baisse. Ils se situent principalement dans le secteur des services (75 % de l'emploi non qualifié). Ils sont exercés de plus en plus par une main d'œuvre diplômée. En effet, le nombre de non diplômés et de personnes qui n'ont que le BEPC ou le certificat d'études primaires diminue. Ces non certifiés subissent aussi de plus en plus la concurrence des diplômés, notamment pour ceux ayant le moins d'ancienneté sur le marché du travail. Ils sont concurrencés par des titulaires d'un CAP ou d'un BEP dans les métiers d'ouvriers non qualifiés et par des bacheliers pour les employés non qualifiés.

Entre 1999 et 2006, la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires augmente de 4 points en Ile-de-France pour atteindre 27 % des emplois. Toutefois, comme en Province, les métiers non qualifiés diminuent peu au cours de cette période.

Les familles professionnelles (FAP) non qualifiées concentrent 16 % des emplois franciliens en 2006 (827 000 emplois), soit 1 point de moins seulement qu'en 1999 (**sources et méthode**). Parallèlement, le niveau de formation des jeunes Franciliens augmente sensiblement. Ainsi, la part des Franciliens âgés de 15 à 29 ans ayant terminé leurs études sans certification diminue de 2,8 points sur cette période.

En 2006, seulement 20 % des jeunes Franciliens, soit 260 900 personnes, n'ont pas de diplôme à la fin de leurs études. Ces jeunes sans certification ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi que les autres jeunes. Ils sont, de ce fait, la cible de nombreuses politiques, aussi bien nationales que régionales, visant à leur apporter une qualification ou à les aider à trouver et à conserver un emploi (**encadré 1**).

## Encadré 1 : Les actions auprès des personnes sans certification en Ile-de-France

L'accès à l'emploi des publics fragilisés, dont font partie les personnes peu qualifiées, constitue l'une des priorités des pouvoirs publics. En Ile-de-France, des dispositifs tentent d'apporter des réponses à la sécurisation des parcours professionnels. Parmi ces initiatives, on peut citer :

### Les dispositifs favorisant l'accès à une première qualification pour les 16-25 ans

Pour les jeunes qui sortent chaque année du système scolaire sans certification, des structures et des dispositifs financés par la Région, l'Etat et/ou les entreprises ont pour vocation de les aider à travailler sur leur projet professionnel et à acquérir les connaissances nécessaires à l'accès à l'emploi.

Les missions locales ont ainsi pour objectif de les accueillir et les orienter.

Le dispositif « Avenir Jeunes » de la Région, en les accompagnant sur une durée allant jusqu'à 12 mois, a pour but de leur permettre de rentrer dans un processus dynamique d'insertion en levant les principaux obstacles (hébergement, santé, finances...) et en favorisant l'acquisition des comportements et compétences nécessaires à l'entrée en formation ou dans l'emploi ; ce dispositif cherche également à les aider à construire ou confirmer leur projet professionnel, ce qui leur permet ensuite d'optimiser leur recherche d'emploi ou d'entrer dans une formation certifiante.

Les écoles de la deuxième chance, sur une durée plus longue, ont vocation à leur apporter les connaissances de base (français, mathématiques), à consolider leur projet professionnel, initier les stagiaires

aux outils informatiques et développer leur capacité d'intégration au groupe par la pratique d'une activité sportive.

Lorsqu'un projet professionnel est défini, le dispositif d'accès à la qualification, formation en alternance rémunérée d'une durée moyenne de 450 heures, doit préparer les stagiaires à accéder à une formation certifiante. Enfin, le programme qualifiant « Compétences » du Conseil régional, ainsi que l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, permettent d'acquérir une certification d'un niveau BEP ou CAP.

### Les plates-formes de sécurisation des parcours professionnels

En 2009, pour faire face à la crise, l'Etat, la Région Ile-de-France et les partenaires sociaux ont signé une convention de partenariat dans laquelle ils s'accordent sur les principes et les priorités d'actions concertées sur les territoires et s'engagent à mobiliser leurs outils respectifs pour la sécurisation des parcours professionnels et la construction de l'emploi. Ainsi, la plate-forme PARCOURS EN SEINE AVAL, créée dans le cadre de cette convention le 16 avril 2009, se donne deux objectifs principaux : la sécurisation d'une part et la professionnalisation d'autre part des salariés intérimaires et en CDD, de faible niveau de qualification, travaillant et résidant sur le territoire Seine Aval. Le projet vise à accompagner 400 salariés d'ici à décembre 2011 en proposant la construction de parcours de professionnalisation via un accompagnement dans la durée, basé notamment sur la réalisation de bilans de compétences, une sensibilisation aux comportements en milieu de travail, la validation de projets professionnels, l'augmentation du niveau de compétences par la formation ou la création d'activité.

## Quel profil pour les métiers non qualifiés en Ile-de-France ?

En Ile-de-France, les métiers non qualifiés sont de moins en moins occupés par des personnes sans certification. En 2006, 48 % des salariés exerçant un métier non qualifié sont titulaires d'un diplôme contre 42 % en 1999. Il s'agit principalement du CAP-BEP (24 %) ou du baccalauréat (14 %) (tableau 1). Ceci s'explique en partie par le besoin croissant de main-d'œuvre dans les métiers non qualifiés alors que le nombre de salariés non certifiés diminue. Cela traduit également la concurrence accrue entre les personnes titulaires d'un CAP, d'un BEP ou du baccalauréat et celles sans certification sur le marché de l'emploi.

Tableau 1 : Répartition des effectifs salariés selon le diplôme et le type de FAP en 1999 et en 2006 (en %)

Diplôme	FAP non qualifiées		FAP qualifiées	
	1999	2006	1999	2006
Non certifié	58	52	20	16
Bep-Cap	25	24	22	18
Bac	10	14	17	18
Supérieur court	4	5	16	17
Supérieur long	3	5	25	31
Ensemble	100	100	100	100

Source : Insee, recensements 1999 et 2006 ; Champ : actifs ayant un emploi au lieu de résidence

La part des non certifiés parmi les personnes ayant un emploi diminue de 5 points en Ile-de-France.

Les métiers non qualifiés sont également de moins en moins pourvus par des jeunes. Alors que la part des moins de 30 ans parmi l'ensemble des actifs occupés

en Ile-de-France est stable entre 1999 et 2006 (23 %), cette part diminue de 2 points dans les emplois non qualifiés. Ces métiers restent toutefois plus ouverts aux jeunes que les emplois qualifiés (25 % contre 23 %). Ils sont également plus ouverts aux femmes: les femmes sont ainsi majoritaires

dans les métiers non qualifiés. Ce n'est pas le cas dans les familles professionnelles qualifiées (9 points d'écart) alors qu'elles sortent plus souvent du système scolaire avec une certification. Dans 7 cas sur 10, elles sont employées, qu'elles soient certifiées ou non.

## Des postes d'employés dans le secteur des services

Le secteur des services est, comme dans l'ensemble des emplois, le plus représenté dans les métiers non qualifiés. Ce secteur est en progression, au détriment de l'industrie, et se compose de plus en plus d'emplois qualifiés. Néanmoins, il rassemble toujours un stock important d'emplois non qualifiés pouvant permettre l'insertion des jeunes non certifiés. Il rassemble plus de 70 emplois sur 100 dans l'ensemble des métiers et 75 dans les métiers non qualifiés.

L'Ile-de-France se distingue de la province par une faible présence des métiers d'ouvriers dans l'industrie. Les FAP non qualifiées sont, de ce fait, constituées pour les trois quarts d'employés. Toutefois, la part des employés dans les métiers non qualifiés diminue entre 1999 et 2006 (- 2 points). Cette baisse est encore plus importante dans les métiers qualifiés (- 7 points).

Les métiers non qualifiés qui emploient le plus de salariés sont, pour les employés, ceux d'agents d'entretien (24 % des emplois des FAP non qualifiées), d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (11 %) ou d'agents de gardiennage et de sécurité (10 %), et, pour les ouvriers, le métier d'ouvrier non qualifié de la manutention (8 %).

**Trois ouvriers non qualifiés sur dix travaillent dans la manutention**

Trois ouvriers non qualifiés sur dix travaillent ainsi dans la manutention. Ce métier est toutefois en déclin; la part de cette FAP dans les métiers non qualifiés diminue depuis 1999 (- 6 points).

A l'inverse, les métiers d'ouvriers du bâtiment se développent. En 2006, 68 000 ouvriers non qualifiés travaillent dans le bâtiment: plus de la moitié est ouvrier du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (52%), les autres sont ouvriers du second œuvre du bâtiment (48%).

Dans l'ensemble des métiers d'ouvriers non qualifiés, ce sont eux qui connaissent la plus forte hausse depuis 1999 (respectivement + 4 points et + 5 points). Ce secteur devrait ainsi offrir de nouveaux emplois, notamment pour les jeunes sans certification.

Ces métiers sont encore fermés aux femmes. Elles occupent 6% seulement des emplois d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction, et 7 % des emplois d'ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment.

## Surtout dans les services aux particuliers et aux collectivités

Dans les professions d'employés, la part des services aux particuliers et aux collectivités (employés de maison, aides à domicile, aides ménagères, assistant(e)s maternel(le)s, agents de gardiennage et de sécurité, coiffeurs et esthéticiens) est en hausse (+ 3 points).

Cela s'explique en partie par le développement du recours aux services à la personne lié, entre autres, au vieillissement de la population. De plus, à l'exception des coiffeurs et des esthéticiens, ces services aux particuliers et aux collectivités sont essentiellement

investis par des employés non certifiés. Ces métiers constitueraient donc eux aussi des possibilités d'insertion pour des personnes sans certification. Dans ces métiers, la féminisation est particulièrement importante notamment pour les métiers d'employés de maison,

**Tableau 2 : Les employés de maison, principalement des femmes expérimentées et non certifiées**

Familles professionnelles non qualifiées	Effectifs totaux	Répartition dans l'ensemble des FAP (en %)	Part des «non certifiés» (en %)	Part des femmes (en %)
Agents d'entretien	194 400	23	60	67
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	94 200	11	37	50
Agents de gardiennage et de sécurité	84 700	10	49	37
Ouvriers non qualifiés de la manutention	67 300	8	51	26
Assistants maternelles	64 600	8	49	99
Caissiers, employés de libre-service	62 200	8	35	75
Employés de maison	47 400	6	73	95
Aides à domicile et aides ménagères	41 500	5	53	97
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	35 000	4	66	6
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	32 500	4	50	7
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	26 800	3	50	11
Artisans et ouvriers artisanaux	26 400	3	46	40
Ouvriers non qualifiés des industries de process	23 400	3	57	31
Employés et opérateurs de l'informatique	8 200	1	25	73
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	6 800	1	71	56
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	5 500	1	43	26
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	4 600	1	48	21
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 400	0	48	15
<b>Ensemble</b>	<b>826 900</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>56</b>

Sources : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire et enquêtes emploi en continu cumulées 2003-2009

les aides à domicile et les aides ménagères ainsi que les assistant(e)s maternel(le) (tableau 2).

Toutefois, ces professions sont très peu occupées par des jeunes : 9 salariés sur 10 ont plus de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail. Ce domaine embauche peu de personnes ayant moins de 11 ans d'ancienneté puisque ces dernières représentent uniquement 2 recrutements des employés de maison et des aides à domicile et aides ménagères sur 10.

Avec le fort développement de ces métiers et les départs massifs en retraite des salariés, va se poser la question du renouvellement des salariés. Par conséquent, ce domaine pourrait s'ouvrir davantage aux jeunes.

## Quel espace d'insertion pour les jeunes ?

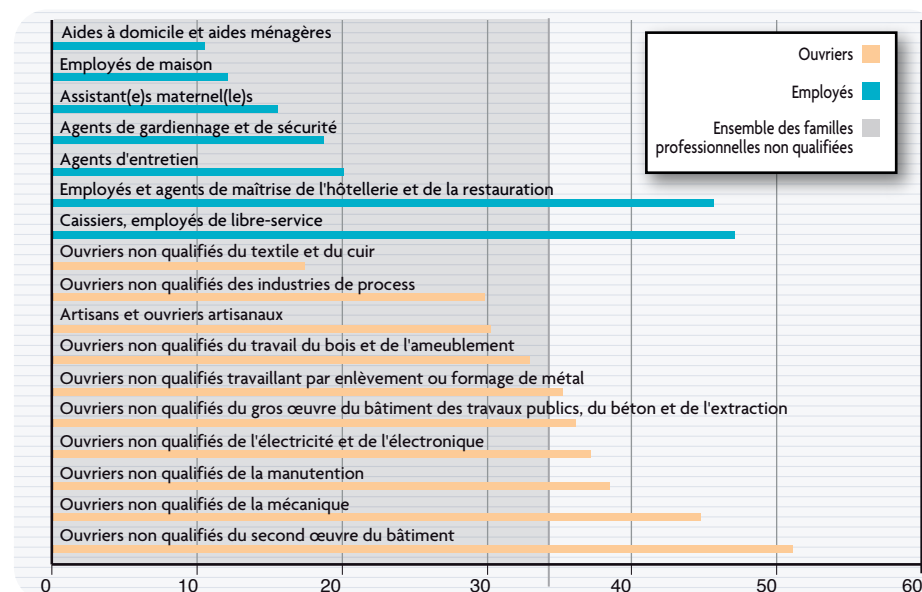
D'une manière générale, le poids des jeunes sur le marché du travail est plus important dans les professions non qualifiées d'ouvriers que d'employés (38 % des ouvriers non qualifiés ont moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail contre 25 % des employés). Cependant, leur part dans les embauches est plus importante pour les employés non qualifiés que pour les ouvriers (58 % dans les métiers d'employés non qualifiés et 41 % pour les ouvriers).

La part des jeunes varie davantage dans les métiers d'employés non qualifiés que dans ceux d'ouvriers (graphique 1). En effet, pour les employés non qualifiés, les métiers d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, caissiers et d'employés de libre service sont composés pour près de la moitié de salariés ayant moins de 11 ans d'ancienneté sur le marché du travail. A l'inverse, les autres métiers d'employés sont essentiellement constitués de salariés de plus de 11 ans d'ancienneté.

La plupart des métiers d'ouvriers non qualifiés ne se différencient guère sur la proportion de personnes expérimentées (60 à 70 %). Seules deux professions se singularisent : les ouvriers non qualifiés du textile et du

cuir qui emploient principalement des salariés de plus de onze ans d'expérience professionnelle (83 %) et les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, composés majoritairement de jeunes (51 %).

**Graphique 1 : Part des salariés de moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail dans les FAP non qualifiées (en %)**



Sources : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire et enquêtes emploi en continu cumulées 2003-2009 ; Champ : actifs occupés de 15 ans et plus

# Plus de diversité chez les employés non qualifiés

Les non certifiés représentent 38 % des employés non qualifiés et 52 % des ouvriers non qualifiés ayant moins de onze ans d'ancienneté. Le profil en terme de diplôme des jeunes employés non qualifiés est plus hétérogène que celui des ouvriers non qualifiés. Les employés peuvent être des jeunes non certifiés ou encore, des titulaires d'un CAP ou d'un BEP, du baccalauréat ou d'un niveau supérieur (tableau 3). A l'inverse, les ouvriers non qualifiés sont essentiellement des non certifiés ou des titulaires d'un BEP ou d'un CAP : ils représentent respectivement la moitié et le tiers des ouvriers ayant moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail.

Par ailleurs, la part des jeunes non certifiés est plus variable dans les métiers d'employés : elle est la plus faible pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les caissiers et employés de libre service (26 %) et atteint 93 % des jeunes employés de maison. En revanche, la plupart des métiers d'ouvriers emploient entre 40 % et 60 % de jeunes non certifiés.

**La part des jeunes non certifiés est plus variable dans les métiers d'employés**

De plus, les professions d'employés non qualifiés sont alimentées par des spécialités de formation diverses. Par exemple les employés de la restauration embauchent quasiment autant de jeunes diplômés dans le domaine de l'accueil, de l'hôtellerie et du tourisme (21 %) que de jeunes titulaires de diplômes relevant de spécialités plus généralistes (20 % proviennent d'une formation en lettres et sciences humaines et sociales). Cette plus grande hétérogénéité des métiers d'employés concerne toutes les générations.

**Tableau 3 : Répartition des effectifs des FAP non qualifiés par niveau de diplôme et ancienneté sur le marché du travail (en %)**

Familles professionnelles non qualifiées	Ancienneté sur le marché du travail									
	Moins de 11 ans					11 ans ou plus				
	Non certifié	BEP-CAP	Bac	> Bac	ensemble	Non certifié	BEP-CAP	Bac	> Bac	ensemble
Agents de gardiennage et de sécurité	37	18	45	0	100	60	29	11	0	100
Agents d'entretien	49	17	17	17	100	63	26	7	4	100
Aides à domicile et aides ménagères	47	24	29	0	100	61	27	12	0	100
Assistantes maternelles	44	17	39	0	100	56	31	13	0	100
Caissiers, employés de libre-service	26	20	40	14	100	47	33	16	4	100
Employés de maison	93	7	0	0	100	87	13	0	0	100
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	26	18	32	24	100	48	26	14	12	100
Employés et opérateurs de l'informatique	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
<b>Total Employés</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>61</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Artisans et ouvriers artisans	61	39	0	0	100	60	40	0	0	100
Ouvriers non qualifiés de la manutention	47	26	27	0	100	59	33	8	0	100
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	44	37	19	0	100	57	37	6	0	100
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	38	62	0	0	100	62	38	0	0	100
Ouvriers non qualifiés des industries de process	42	29	29	0	100	68	27	5	0	100
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	65	22	13	0	100	72	22	6	0	100
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	57	43	0	0	100	62	38	0	0	100
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	100	0	0	0	100	100	0	0	0	100
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	100	0	0	0	100	100	0	0	0	100
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	45	55	0	0	100	60	40	0	0	100
<b>Total Ouvriers</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

n.d. : données non disponibles

Sources : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire et enquêtes emploi en continu cumulées 2003-2009

En effet, dans la majeure partie des métiers non qualifiés, la différence de spécialités de formation entre les personnes ayant moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail et les autres (indice de disparité inter-générationnelle) est faible.

La plus grande variété des profils de diplômes chez les employés traduit d'abord la difficulté des emplois de service non qualifiés à attirer une main d'œuvre jeune et certifiée. C'est le cas des métiers de services aux particuliers qui souffrent d'un déficit d'image. Elle révèle également le besoin de main-d'œuvre dans ces métiers dont les effectifs sont en augmentation mais aussi le fait que les métiers d'employés regroupent à la fois des professions d'employés qualifiés, des professions d'employés non qualifiés et des professions intermédiaires.

Les employés non qualifiés possèdent beaucoup plus souvent que les ouvriers un diplôme inférieur à celui le plus fréquemment rencontré dans le métier qu'ils occupent (27 % contre 1%). Ils sont ainsi plus souvent en situation de surclassement. C'est le cas de trois métiers d'employés : agent de gardiennage et de sécurité, caissier et employé de libre – service, et employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration.

La situation la plus répandue de ces jeunes salariés est d'être titulaire d'un baccalauréat. Pour seulement deux FAP d'ouvriers non qualifiés (ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique et ceux travaillant par enlèvement ou formage de métal), ce sont les jeunes salariés titulaires d'un CAP ou d'un BEP les plus fréquemment représentés.

## Une concurrence accrue des diplômés

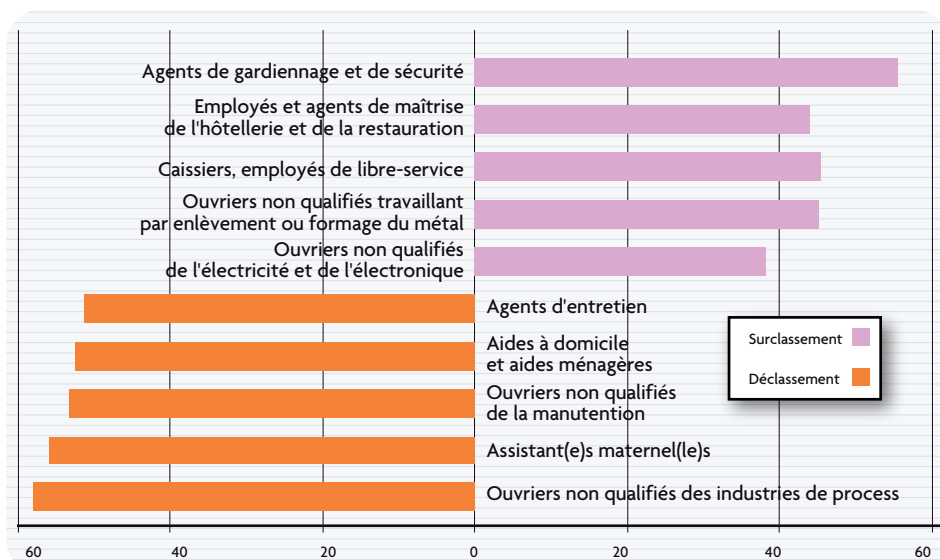
En effet, dans les métiers d'employés, les non certifiés subissent en premier lieu la concurrence des bacheliers plus que des diplômés de CAP-BEP. Les détenteurs d'un

diplôme équivalent ou supérieur au bac représentent 26 % des métiers d'employés non qualifiés contre 18 % chez les ouvriers non qualifiés. C'est particulièrement le cas des jeunes actifs.

Les situations de déclassement sont plus fréquentes chez les ouvriers non qualifiés : 53 % de ces ouvriers possèdent un niveau de diplôme supérieur à celui le plus souvent détenu par les salariés d'une profession contre 42 % pour les employés. Cette situation concerne particulièrement les ouvriers non qualifiés des industries de process (**graphique 3**).

Cette concurrence entre les non certifiés et les diplômés concerne toutes les générations, à l'exception des ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique (indice de disparité inter-générationnelle le plus élevé de 0,7). Dans ce métier, les jeunes sont en premier lieu titulaires d'un BEP-CAP d'électricité et d'électronique tandis que les plus expérimentés sont non certifiés.

**Graphique 3 : Part des salariés en situation de déclassement ou de surclassement dans les FAP non qualifiées (en %)**



Source : Insee, recensement de la population 2007, exploitation complémentaire ; Champ : actifs occupés de 15 à 29 ans ayant un emploi au lieu de résidence.

Note de lecture : 58 % des ouvriers non qualifiés des industries de process possèdent un diplôme alors que la situation la plus fréquente dans la FAP est de ne pas être « diplômé ». Ils sont donc en situation de déclassement. 56 % des agents de gardiennage et de sécurité sont titulaires d'un diplôme dont le niveau est inférieur au bac, diplôme le plus fréquemment rencontré dans la FAP. Ils sont donc en situation de surclassement.

## L'intérim pour les ouvriers, le temps partiel pour les employés

Les métiers non qualifiés emploient légèrement plus de salariés en contrat à durée indéterminée que les autres (82 % contre 80%). Quelle que soit la qualification, les employés bénéficient de meilleures conditions d'emploi que les ouvriers. En 2006, 84 % des employés sont en contrat à durée indéterminée alors que c'est le cas de seulement 76 % des ouvriers.

Ainsi, la part des salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire) est plus importante dans les métiers d'agents d'entretien et de caissiers et employés de libre-service que dans ceux d'ouvriers non qualifiés de la manutention, d'ouvriers du second œuvre du bâtiment et d'ouvriers de la mécanique

### Encadré 2 : Les 5 FAP retenues pour l'étude des conditions de travail

Le choix des 5 familles professionnelles repose sur deux critères :

- Le degré relatif d'ouverture aux jeunes (poids des jeunes dans le métier)
- Un recrutement composé de certifiés et de non certifiés

Ainsi, parmi les ouvriers non qualifiés, ceux du second œuvre du bâtiment, de la manutention, de la mécanique ont été choisis car ce sont les trois familles les plus ouvertes aux jeunes et que le poids des certifiés parmi les salariés les moins expérimentés y est important.

Au sein des employés non qualifiés, le métier de caissier et employé de libre-service est l'un des métiers les plus ouverts aux jeunes, qui peuvent être non certifiés ou bien titulaires d'un bac. Le métier d'agent d'entretien a été retenu car, bien que moins ouvert aux jeunes, il reste accessible aux non certifiés, y compris pour les plus jeunes sur le marché du travail. Près d'un actif sur 2 ayant moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail ne dispose pas de diplôme.

(encadré 2). L'intérim et l'apprentissage notamment sont peu développés dans les métiers d'employés peu qualifiés alors que ces formes d'emploi concernent plus fréquemment les ouvriers : 11% des ouvriers non qualifiés de la manutention sont intérimaires et 11% des ouvriers du second œuvre du bâtiment ou de la mécanique sont apprentis, par exemple (graphique 4).

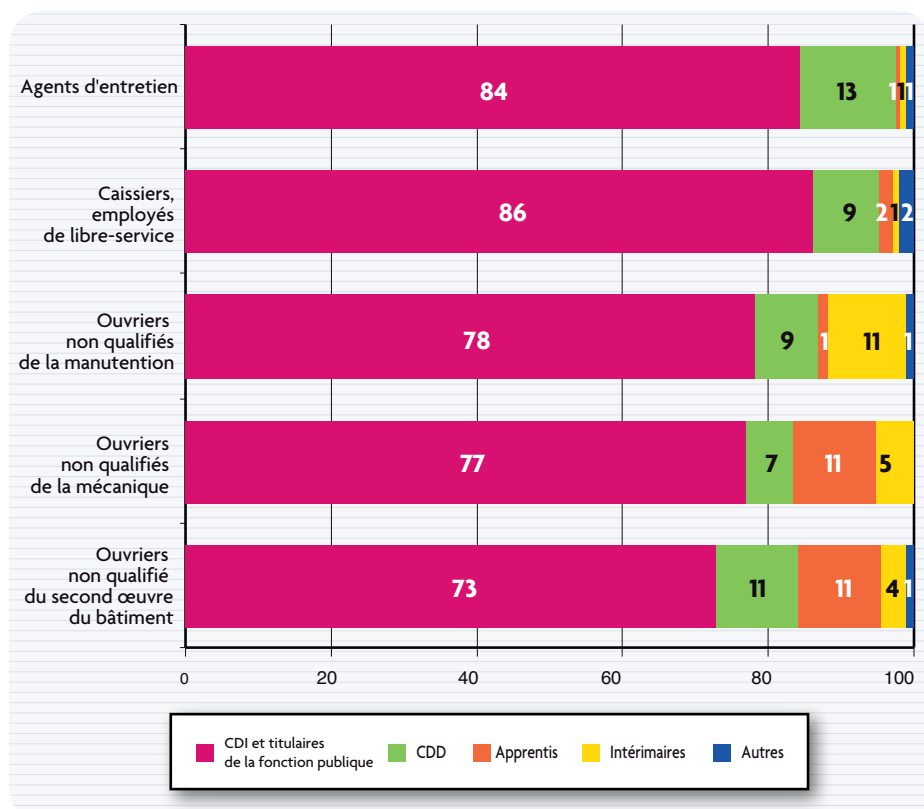
Si le CDI est le contrat le plus répandu dans les métiers d'employés, il est souvent associé à du temps partiel. Dans ces métiers déjà fortement féminisés, le recours à cette forme d'emploi est plus fréquent chez les femmes (32 % de femmes à temps partiel chez les agents d'entretien contre 25 % pour l'ensemble, 40 % chez les caissiers et employés de libre-service femmes contre

36 % pour l'ensemble). Par ailleurs, près d'un jeune caissier de moins de 30 ans sur deux travaille à temps partiel. Le secteur de la distribution propose des contrats étudiants à temps partiel. Ainsi, ce type d'emploi peut constituer un travail d'appoint pour des jeunes en cours d'études.

L'apparente stabilité des conditions de travail liée au CDI cache d'autres formes de précarité dans des emplois fortement féminisés (salaires faibles, temps partiels fréquents, manque de perspectives d'évolution). Le temps partiel y revêt des formes spécifiques et est généralement imposé à l'embauche. Selon J. Bué, le temps partiel concerne en premier lieu des jeunes femmes non qualifiées qui acceptent d'occuper ces postes en attendant un salaire plus élevé, voire une promotion. Il caractérise, selon A. Chenu, les formes d'emploi en vigueur chez les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers, qui imposent des conditions de travail spécifiques : des horaires de travail irréguliers pour répondre aux fluctuations de la demande de la clientèle.

**Béatrice Delay et Céline Dumoulin,**  
OREF Ile-de-France  
**Sandrine Bouffin et Nathalie James,**  
Insee Ile-de-France

**Graphique 4 : Répartition des salariés selon la FAP et le contrat de travail (en %)**



Source : Insee, recensement de la population 2007, exploitation complémentaire

### Définitions

**L'ancienneté sur le marché du travail :** il s'agit de la différence entre l'année d'enquête et l'année de fin d'étude. Cela constitue donc une approximation de l'ancienneté sur le marché du travail.

**Les « non certifiés »** regroupent les personnes titulaires soit du brevet d'études du premier cycle du second degré (BEPC), soit du certificat d'études primaires (CEP), soit non diplômées.

**Le déclassement/surclassement statistique :** le déclassement concerne les personnes possédant un niveau de diplôme supérieur à celui le plus fréquemment rencontré dans un métier donné. Inversement, si une personne est titulaire d'un diplôme moins élevé que le diplôme le plus fréquemment rencontré dans un métier donné, elle est en situation de « surclassement ».

**L'indice de disparité inter-générationnelle** observe les éventuelles différences de distribution de spécialités de formation entre les personnes ayant moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail et les autres personnes en emploi dans une FAP donnée. Ainsi, si les spécialités de formation sont similaires entre les personnes ayant moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail et les autres, la disparité inter-générationnelle est faible.

## Pour en savoir plus



### Pottier E. (2010),

« Quel lien entre la formation suivie et le métier exercé pour les jeunes franciliens ? », Focale n°10, juillet 2010.

### Rose J. (2009),

« La "non qualification" : question de formation, d'emploi ou de travail ? », Céreq, Net.Doc .53, juin 2009.

### Amossé T. et Chardon O. (2006),

« Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », Économie et statistique n° 393-394, 2006.

### Chenu A. (2002)

« Les horaires et l'organisation du temps de travail », Économie et statistique n° 352-353, 2002.

### Bué J. (2002),

« Temps partiels des femmes : entre "choix" et contraintes », Premières informations et premières synthèses, n° 08.2, février 2002.

## Sources et méthode

Le concept de familles professionnelles (FAP) correspond à une agrégation de métiers. Elles résultent d'un rapprochement entre les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par Pôle Emploi pour codifier les demandes d'emploi.

### La méthode pour qualifier les FAP

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee (PCS) distingue le niveau de qualification pour les professions d'ouvriers mais pas pour celles d'employés. Dans cette étude, la définition retenue pour qualifier les professions d'employés est celle d'Olivier Chardon qui repose sur l'adéquation entre le contenu des emplois et la spécialité de formation des personnes qui les exercent.

Or, cette définition ne qualifie que les PCS. Les FAP agréant parfois des PCS qualifiées et non qualifiées, le principe retenu est de considérer la FAP comme qualifiée si plus de 50 % des effectifs des PCS qui la composent sont qualifiées.

Les FAP-2009 non qualifiées sont composées des : agents de gardiennage et de sécurité; agents d'entretien; aides à domicile et aides ménagères; artisans et ouvriers artisanaux; assistant(e)s maternel(le)s; caissiers, employés de libre service; employés de maison; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration; employés et opérateurs de l'informatique; ouvriers non qualifiés de la manutention; ouvriers non qualifiés de la mé-

canique; ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique; ouvriers non qualifiés des industries de process; ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction; ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment; ouvriers non qualifiés du textile et du cuir; ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement; ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal.

Si les FAP d'ouvriers n'agrègent que des PCS d'ouvriers, les FAP d'employés agrègent des PCS d'employés et quelques PCS de professions intermédiaires ou d'artisans. Par exemple, la FAP des employés et agent de maîtrise de la restauration est composée pour 75% de professions non qualifiées et pour 25% de professions qualifiées.

### Les nomenclatures utilisées sont :

- FAP-1993, qualifiées à partir du ROME 1993.
- FAP-2009, qualifiées à partir du statut des PCS 2003 et de la nouvelle version du ROME 2009 (3<sup>ème</sup> version).

### Les sources mobilisées :

- Recensement de la population 1999, 2006 et 2007 (exploitation complémentaire)
- Enquête Emploi en Continu (EEC) par empilement 2003-2009

Le champ de cette approche est celui des individus de plus de 15 ans résidant en logement ordinaire au niveau régional uniquement.