

Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960

The Major Transformations of the French Labour Market since the Early 1960s

Olivier Marchand* et Claude Minni**

Résumé – Cet article se propose de retracer les grandes évolutions du marché du travail français depuis le début des années 1960. Sur toute la période, la population active a constamment progressé, principalement du fait de la démographie (baby-boom). Elle s’est aussi féminisée, elle est devenue plus qualifiée, et la vie active s’est réduite à ses deux extrémités. Du côté de l’emploi, trois facteurs éclairent les évolutions des cinquante dernières années : la mondialisation des économies, l’irruption des TIC et le développement de l’automatisation, et enfin la montée des services, en particulier financiers. De leur côté, les politiques d’emploi ont visé à « enrichir la croissance en emploi ». La confrontation entre offre et demande de travail s’est traduite, à partir de la rupture de 1974, par une envolée du chômage et une diversification croissante des situations d’emploi. La multiplication des contrats courts, voire très courts, et des situations intermédiaires entre salariat et non-salariat témoignent d’une sensible précarisation des emplois occupés.

Abstract – *This paper looks at the major changes in the French labour market since the 1960s. Over this period, the labour force has steadily increased, primarily owing to demographics (the post-war baby boom). The labour force also saw increasing female employment, higher qualifications and a reduction in the length of working life at both ends. Three factors have driven changes in labour market trends in the last 50 years: economic globalisation, the emergence of ICT and development of automation, and the growth of the service economy, particularly financial services. For their part, employment policies have sought to “enrich” the employment content of growth. After the 1974 break in the growth trend, the interaction of labour supply and demand led to rising unemployment and increasing diversity in employment statuses. The growth of short-term and very short-term contracts, as well as arrangements falling between salaried and non-salaried employment illustrate a significant increase in employment precariousness.*

Codes JEL / JEL Classification : E23, E24, J11, J21, J23, J24, J26, J64, J80

Mots clés : population active, emploi, chômage, marché du travail, formes d’emploi

Keywords: *workforce, employment, unemployment, labour market, forms of employment*

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n’engagent qu’eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l’Insee.

* Inspecteur général de l’Insee honoraire

** Dares (claudio.minni@travail.gouv.fr)

Nous remercions un rapporteur anonyme ainsi que Corinne Prost pour leurs commentaires. Merci également à Alain Gubian, Oana Calavrezo, Fabien Toutlemonde et Marie Rey pour leur aide au rassemblement des données nécessaires. Merci enfin à toutes les personnes de la division Emploi de l’Insee qui depuis plus de 30 ans se sont efforcées de mettre à la disposition du public des séries de données sur le marché du travail les plus longues et homogènes possible.

De 1960 à 2018, en France métropolitaine, le nombre d'emplois est passé de moins de vingt millions (contingent compris) à plus de vingt-sept millions mais le nombre d'actifs a progressé dans le même temps de vingt à trente millions. Le nombre de chômeurs qui oscillait autour de 250 000 au début des années 1960 a donc été multiplié par dix, et le chômage frictionnel est devenu chômage de masse.

En un demi-siècle, le marché du travail a été marqué par des changements majeurs. Au début des années 1960, la France était en situation de plein emploi avec des périodes de tensions sur l'appareil de production faute de main-d'œuvre disponible. Très majoritairement masculine et à forte proportion d'ouvriers, cette main-d'œuvre était insuffisamment qualifiée. Le modèle dominant était celui de la grande entreprise industrielle et de l'organisation du travail de type fordiste ou taylorien. Enfin, prévalait la norme du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, pour un seul employeur.

Aujourd'hui, l'emploi s'est fortement féminisé (à plus de 48 %) et tertiarisé (à plus de 80 %) ; il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Le taux de chômage dépasse les 9 % en moyenne en 2018 ; les situations d'activité entre l'emploi et le chômage se sont multipliées, les durées et rythmes de travail sont moins uniformes, les unités productives sont plus déconcentrées : en un mot, l'emploi apparaît plus « éclaté ». Les contraintes associées au travail ont progressivement changé de nature avec une montée des flexibilités (statuts d'emploi, temps de travail, organisation, etc.) et une remise en cause de la sécurité de l'emploi.

Une fois installées ces deux photographies prises à plus de cinquante ans d'intervalle, l'objectif est de retracer comment on est passé de l'une à l'autre. Pour ce faire, on examine successivement les profondes transformations de la population active, les mutations de l'emploi liées à des changements de contexte majeurs, et enfin les nouveaux contours du marché du travail.

Les transformations de la population active

Après un plateau d'une cinquantaine d'années jusqu'au début des années 1960, le nombre d'actifs en France a ensuite constamment progressé à un rythme élevé. Deux facteurs ont été essentiels jusqu'à la fin des années 1990 : d'une part,

l'arrivée des générations du baby-boom sur le marché du travail et, en début de période, un apport migratoire important ; d'autre part, le décollage de l'activité salariée des femmes aux âges intermédiaires. À l'inverse, la baisse des taux d'activité aux âges jeunes et élevés avait alors plutôt agi comme un frein. La période post-2000 est marquée par une inversion de l'effet démographique qui devient légèrement négatif à la fin des années 2000, et par un net ralentissement de la montée du taux d'activité des femmes, dont l'effet s'annule au début des années 2010. Les deux moteurs de la progression de la population active des années antérieures ont donc calé mais ils ont été largement relayés par la remontée des taux d'activité des seniors, dont l'effet est devenu positif à partir des années 2000. Une décomposition des variations de la population active permet de mettre en évidence ces grandes tendances (tableau 1).

La vague déferlante du baby-boom

En matière de démographie, le début des années 1960 tranchait profondément avec les années antérieures du point de vue du marché du travail : à l'arrivée en âge d'activité des générations du baby-boom à la place de générations beaucoup moins nombreuses, s'étaient ajoutés les rapatriements d'Algérie (près de 300 000 actifs supplémentaires en 1962) et la poursuite d'entrées importantes de travailleurs étrangers, du moins jusqu'en 1975. Mais c'est d'abord le choc démographique qui configure l'évolution de l'offre de travail en France au cours des soixante dernières années : il suffit de suivre le parcours des premières générations du baby-boom, celles nées vers 1950 et qui ont aujourd'hui autour de 70 ans. Elles ont rempli les classes du secondaire dès la fin des années cinquante et se sont présentées sur le marché du travail dès le début des années soixante, ce qui, conjugué avec l'immigration et le retour des rapatriés d'Algérie, a soulagé des vives tensions liées à un manque de main-d'œuvre qui y régnaient. Mais la poursuite du mouvement a eu ensuite d'autres conséquences : sur tout l'appareil scolaire et universitaire d'abord (avec aussi l'explosion de Mai 68), et sur tout le système d'emploi ensuite. Progressivement, en effet, la jeune génération a pris la place de la précédente qui n'était pas encore au terme de sa vie active. Dans les années 1990-2000, elle a en outre réduit les chances d'insertion réussie de la génération suivante. L'onde de choc se poursuit ensuite, les retraites des « papy-boomers » pesant sur les générations moins nombreuses

nées dans les années 1970 et 1980, c'est-à-dire leurs enfants.

Un net rétrécissement de la vie active à ses deux extrémités jusqu'au début des années 2000

Du fait de la démographie et des changements dans les comportements d'activité, la structure par âge de la population active s'est beaucoup modifiée depuis le début des années 1960 (figure I)¹. En lien avec la forte montée de la scolarisation qui a marqué la période, la part des jeunes de 15 à 24 ans dans la population active s'est considérablement réduite, passant d'environ un sur cinq dans les années 1960 à moins d'un sur dix (9.6 %) en 2018, l'essentiel de la baisse s'étant produit entre 1970 et 1995. De même, à l'autre extrémité de la vie active, les salariés âgés ont été, jusqu'à la fin des années 1990, fortement incités à quitter le marché du travail avant l'âge normal de la retraite, passé de 65 à 60 ans en 1983. La proportion des 55 ans ou plus parmi les actifs a ainsi chuté d'environ 20 % au début des années 1960 à 7 % en 2000. Elle est remontée ensuite pour atteindre 16.9 % en 2018 sous l'effet de l'arrivée progressive des générations du baby-boom dans la tranche d'âge et de réformes d'une part des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité des travailleurs âgés (qui avaient été mis en place à partir des années 1970), d'autre part des retraites

(réformes de 1993, 2003, 2010, 2013), dont le plein effet sur le taux d'activité des 55-64 ans a été atteint dans les années 2008 à 2012 (Minni, 2019). La participation des « seniors » s'est ainsi nettement accrue, en moyenne de 154 000 actifs supplémentaires par an depuis 2009 ; c'est ce qui permet à la population active totale de continuer à progresser dans la dernière décennie, au rythme moyen de 0.4 % l'an (+117 000).

Jusqu'en 2000, on a donc observé en France, et cela de façon plus marquée que dans les autres pays développés, un mouvement de concentration de la vie active sur les âges intermédiaires (encadré). À la fin des années 1990, 82.5 % des actifs français avaient entre 25 et 54 ans contre environ 60 % en 1962. Même si cette part est revenue à 73.5 % en 2018 du fait des effets de la démographie et des comportements d'activité des seniors, on peut parler à ce sujet d'un modèle particulier de gestion des âges à la française, dans lequel, schématiquement, ne travaille qu'une seule génération à la fois, celle des 25-54 ans (Elbaum & Marchand, 1993). Outre cette tendance à la concentration de la population active sur la tranche des 25-54 ans, il faut également noter l'augmentation, à partir du milieu des années 1980, de la part, au sein de cette population, de la tranche d'âges 40-54 ans. Ce processus de

1. Les sources mobilisées dans l'article sont présentées dans le complément en ligne C1. Le lien vers les compléments en ligne se trouve à la fin de l'article.

Tableau 1
Contributions de la démographie et des comportements d'activité à la variation de la population active

(moyennes annuelles en %)

	Population active	Effet de la démographie	Effet des taux d'activité				
	Ensemble	Ensemble	Ensemble	15-24 ans	Hommes 25-54 ans	Femmes 25-54 ans	55-69 ans*
1962-1968	+0.7	+1.3	-0.5	-0.2	-0.0	+0.1	-0.4
1968-1975	+1.0	+1.1	-0.1	-0.3	+ 0.0	+0.6	-0.4
1976-1985	+0.9	+1.0	-0.1	-0.2	-0.0	+0.5	-0.3
1986-1995	+0.5	+0.7	-0.2	-0.5	-0.0	+0.4	-0.0
1996-2008	+0.9	+0.6	+0.4	+0.1	-0.0	+0.2	+0.2
2009-2018	+0.4	-0.1	+0.5	+0.0	-0.1	+0.0	+0.5

* 55 ans ou plus jusqu'en 1975.

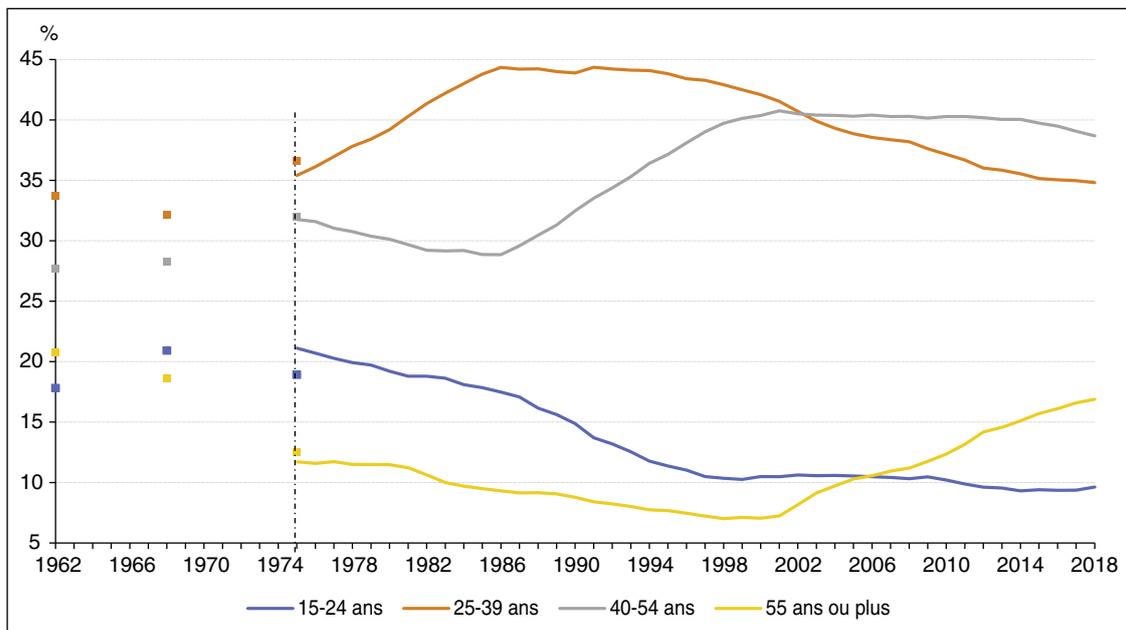
Note : la décomposition est réalisée par tranche d'âge quinquennale et par sexe en appliquant aux évolutions annuelles de la population totale le taux d'activité de début de période et aux évolutions annuelles des taux d'activité la population totale de fin de période. Activité déclarée au recensement jusqu'en 1975 ; activité au sens du BIT en moyenne annuelle ensuite. Avant 1976, l'évolution de la population active est mesurée entre les recensements et convertie en moyenne annuelle ; ensuite il s'agit de la moyenne des évolutions annuelles (par exemple pour la période 1976-1985, la moyenne des évolutions annuelles de 1976/1975 jusqu'à 1985/1984).

Note de lecture : de 2009 à 2018, la population active des 15-69 ans s'est accrue de 0.4 % par an : -0.1 % s'explique par l'évolution de la démographie et +0.5 % par l'évolution des taux d'activité.

Champ : France métropolitaine, population de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre) jusqu'en 1975, France hors Mayotte, population de 15 à 69 ans (âge exact) à partir de 1975.

Sources : Insee, Recensements de population (1962, 1968, 1975) et séries longues des enquêtes Emploi (à partir de 1975).

Figure I
Répartition de la population active par tranche d'âge



Note: activité déclarée au recensement et âge au 31 décembre pour les années 1962-1975 ; concept BIT en moyenne annuelle et âge exact à partir de 1975.

Champ : population de France métropolitaine jusqu'à 1975, population des ménages ordinaires de France hors Mayotte à partir de 1975.

Sources : Recensements de population jusqu'à 1975 ; séries longues enquêtes Emploi à partir de 1975.

ENCADRÉ – Entrées et sorties de la vie active

Partant d'un modèle schématique à trois temps (formation - emploi - retraite), on calcule à partir de l'enquête Emploi de l'Insee, un âge moyen d'entrée en activité à partir de l'observation du premier passage de l'inactivité à l'activité professionnelle (chômage ou emploi), et de façon analogue, un âge moyen de sortie définitive d'activité. La durée moyenne de « vie active » c'est-à-dire le nombre d'années d'activité (emploi ou chômage) est alors mesurée par la différence entre ces deux âges. La figure A propose une visualisation (en transversal), de l'évolution de ce que l'on pourrait appeler une durée moyenne de carrière « du moment » mesurée, à une date donnée, comme la différence entre l'âge moyen de sortie de la vie active et l'âge moyen d'entrée en activité. C'est une durée fictive (à l'instar par exemple d'une espérance de vie en démographie) puisqu'il ne s'agit pas des mêmes personnes à l'entrée et à la sortie, et qui se réfère implicitement aux seules personnes ayant connu une carrière complète et continue.

À cette aune, on constate que, de la fin des années 1960 au début des années 2000, l'amplitude moyenne de carrière « du moment » est passée de plus de 44 années à 37 années. Elle s'est ensuite stabilisée et a même légèrement augmenté au cours des dernières années du fait de la remontée de l'âge effectif moyen de départ en retraite (plus d'une année et demie de hausse de 2008 à 2018 pour le régime général, source CNAV). La baisse remarquable enregistrée en une trentaine d'années est imputable pour 60 % à l'abaissement de l'âge moyen de sortie d'activité et pour 40 % à l'élévation de l'âge moyen d'entrée en activité. Le premier facteur joue surtout entre

1977 et 1983, c'est-à-dire à l'apogée des dispositifs de préretraite ; le second en début de période (passage de l'âge de fin de la scolarité obligatoire de 14 à 16 ans) et sur les années 1985-1995 (prolongement volontariste de la formation initiale).

Les trois temps du modèle schématique se sont beaucoup déformés au cours des cinquante dernières années : outre le rétrécissement considérable de la période d'activité (dont la composition a vu la part du chômage s'élever), les frontières de début et de fin de vie active sont devenues plus floues et donc plus difficiles à mesurer. Pour les jeunes, la phase d'insertion professionnelle est à la fois plus tardive, plus longue et plus chaotique, avec d'éventuels allers-retours entre marché du travail et études, ce qui rend l'âge de sortie du système éducatif ou d'entrée dans la vie active plus flou.

De même, les sorties définitives de l'activité qui, autrefois, se faisaient le plus souvent par un passage direct de l'emploi à la retraite à l'âge légal d'ouverture des droits, correspondent aujourd'hui à des phases qui se sont allongées et complexifiées. Ceci tient en grande partie à la montée du chômage et au développement des différentes mesures ayant visé à accompagner la sortie de vie active (dispositifs publics ou négociés de cessation anticipée d'activité). L'écart s'est creusé entre l'âge de cessation d'emploi qui a diminué, et l'âge de liquidation de la retraite qui est resté sensiblement le même de 1983 (date du passage de l'âge normal de départ de 65 à 60 ans) au début des années 2010. Ensuite, même

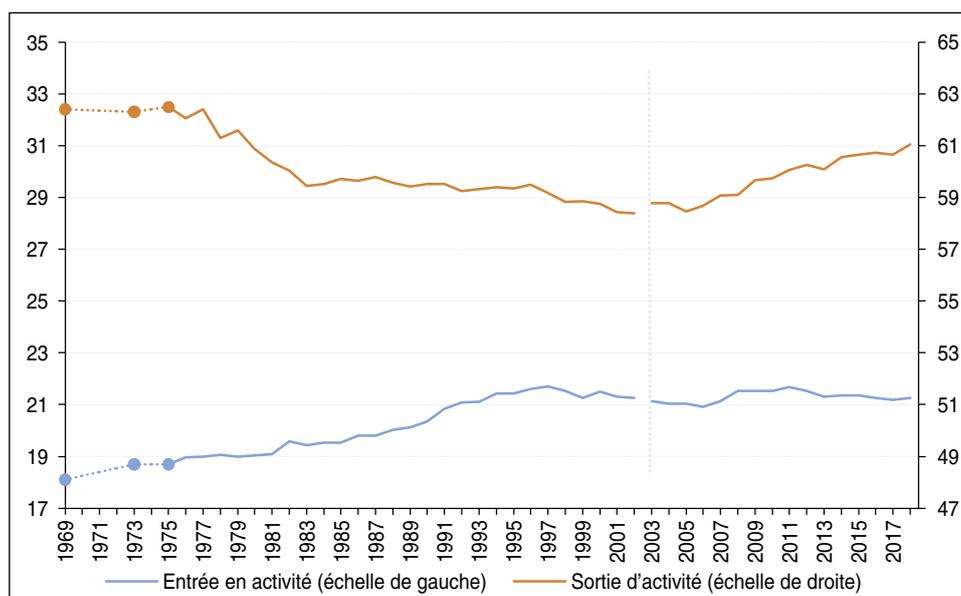


ENCADRÉ (suite)

si cela reste encore peu fréquent, les personnes percevant une pension de retraite ou une préretraite peuvent exercer aussi une activité professionnelle : en 2018, ces situations de cumul concernent 6 % des retraités ou préretraités âgés de 60 à 69 ans. Au final, si l'on tient compte des mobilités en cours de vie active devenues elles aussi plus fréquentes, on peut en conclure

qu'en 50 ans, une instabilité grandissante s'est installée à toutes les étapes de la vie professionnelle. Mais cette instabilité grandissante a touché à des degrés très divers les différentes catégories de la population, clivées notamment selon le sexe, le niveau de formation ou de qualification et l'appartenance sociale qui lui est souvent liée.

Figure A
Âge moyen d'entrée et sortie d'activité



Note : activité déclarée à l'enquête *Emploi*, âge exact et données à la date de l'enquête jusqu'en 2002, en moyenne annuelle ensuite. Sont considérées comme ayant cessé leur (resp. étant entrées en) activité les personnes de 50 ans ou plus (resp. 30 ans ou moins) actives (resp. en formation, en stage non rémunéré et militaires du contingent) 11 mois avant l'enquête (12 mois avant 2003) et inactives (resp. actives) à la date de l'enquête. Interpolation linéaire entre 1969 et 1973 puis entre 1973 et 1975.

Note de lecture : en 2018, l'âge moyen d'entrée en activité (des personnes de 30 ans ou moins) est de 21.3 ans, et l'âge moyen de sortie d'activité (des personnes de 50 ans ou plus) est de 61.1 ans, contre, respectivement 18.7 et 62.5 en 1975.

Champ : population des ménages ordinaires de France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 1969, 1973, 1975-2018.

vieillesse de la population active a imposé aux entreprises de revoir profondément leurs méthodes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Forte progression du taux de féminisation : vers la parité

Le décollage de l'activité salariée des femmes aux âges intermédiaires est intervenu au milieu des années 1960, concomitante de la baisse de la fécondité. Le taux de féminisation de la population active est maintenant très proche de la parité (48.3 % en 2018), contre environ un tiers dans les années 1960. La forte progression

de la part des femmes dans la population active, qui s'est prolongée tant que les générations nées après 1945 n'avaient pas totalement remplacé leurs aînées sur le marché du travail, a tenu à des facteurs relevant à la fois des besoins des entreprises dans certains secteurs ou sur certains métiers, et des aspirations des intéressées elles-mêmes, liées à l'élévation de leur niveau de formation.

Plus que de l'entrée d'une plus grande part des jeunes femmes dans l'activité salariée, la progression a résulté de la plus grande continuité de leurs carrières professionnelles : à la différence de leurs aînées, les jeunes femmes actives ont moins souvent et moins longtemps interrompu

leur activité professionnelle lorsqu'elles ont eu des enfants (et davantage « concilié » vie familiale et vie professionnelle avec le travail à temps partiel).

Hausse du niveau d'éducation

Du début des années 1960 au milieu des années 1990, les taux d'activité des moins de 25 ans ont baissé, pour les hommes comme pour les femmes. La prolongation de la scolarité obligatoire de 14 à 16 ans, qui a pris effet en 1967-1968, a été un premier facteur ; ensuite, à partir du milieu des années 1980, le formidable essor de la scolarisation dans le secondaire et dans le supérieur a joué². L'élévation du niveau général de formation initiale de la population s'est traduit par la hausse de l'âge moyen de fin d'études, passé de 14 ans et demi vers 1960 à plus de 20 ans aujourd'hui – les filles ayant, durant ces années, largement distancé les garçons. Le pourcentage d'actifs ayant un diplôme de niveau supérieur ou égal à celui du bac est passé de moins de 10 % à 60 % entre 1962 et 2018, avec là aussi un net avantage aux femmes (figure II).

Mais cet accroissement considérable de la scolarisation ne s'est qu'en partie reflété dans l'ensemble de la main-d'œuvre puisque le

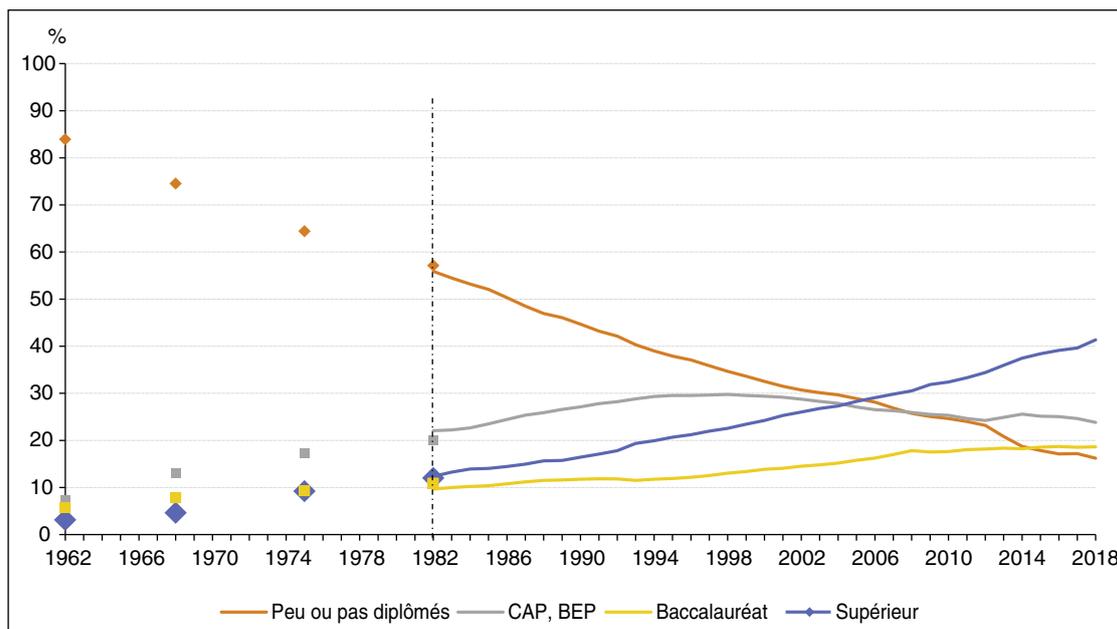
remplacement des générations d'actifs âgés peu diplômés par des plus jeunes, qui le sont beaucoup plus, s'effectue très lentement. De plus, sur cette période, le système de formation continue n'a pas joué pleinement son rôle, notamment en direction des travailleurs âgés ou peu formés : en France, l'essentiel de la formation est acquis à la sortie du système éducatif, sans que l'effort d'apprentissage se poursuive au cours des premières années passées dans l'entreprise, voire tout au long de la vie active. La métamorphose de la qualification de la main-d'œuvre française n'est donc pas encore tout à fait achevée mais elle reflète bien l'ampleur de l'investissement éducatif consenti, qui a permis de combler le retard patent de la population active française au milieu du siècle dernier par rapport à beaucoup des autres pays développés (OCDE, 2017).

Vive progression de la part des professions qualifiées

La hausse du taux de féminisation de la main-d'œuvre et l'amélioration considérable du

2. On peut également évoquer la multiplication des stages de formation professionnelle (mesure apparue en 1975) : le nombre de jeunes de moins de 26 ans en stage de formation professionnelle a atteint 128 000 en 1993 (Dares, 1996).

Figure II
Répartition de la population active par niveau de diplôme



Note : activité déclarée au recensement et âge au 31 décembre jusqu'en 1982 ; concept BIT en moyenne annuelle à partir de 1982.
Champ : population de France métropolitaine jusqu'à 1982, population des ménages ordinaires de France hors Mayotte à partir de 1982.
Sources : Insee, recensements de population jusqu'en 1982 ; séries longues enquêtes *Emploi* à partir de 1982.

niveau de formation de la population active se sont traduites par un bouleversement de la structure sociale : le nombre d'ouvriers, surtout des hommes, a baissé d'environ 1 million entre 1962 et 2018 et ne représente plus que 6.3 millions soit 21.6 % des actifs en 2018, contre près de 40 % en 1962 (figure III). C'est la composante la moins qualifiée de cette population qui s'est le plus réduite. Inversement, le nombre d'employés, population beaucoup plus féminine, est passé dans le même temps d'environ 3.5 millions à 8.2 millions et leur poids dans la population active de 18 % à 28 %, après avoir atteint 30 % durant les années 2000. Les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures ont davantage progressé, représentant respectivement 25.2 % et 17.6 % des actifs en 2018 (soit dans les deux cas environ 12 points de plus qu'en 1962).

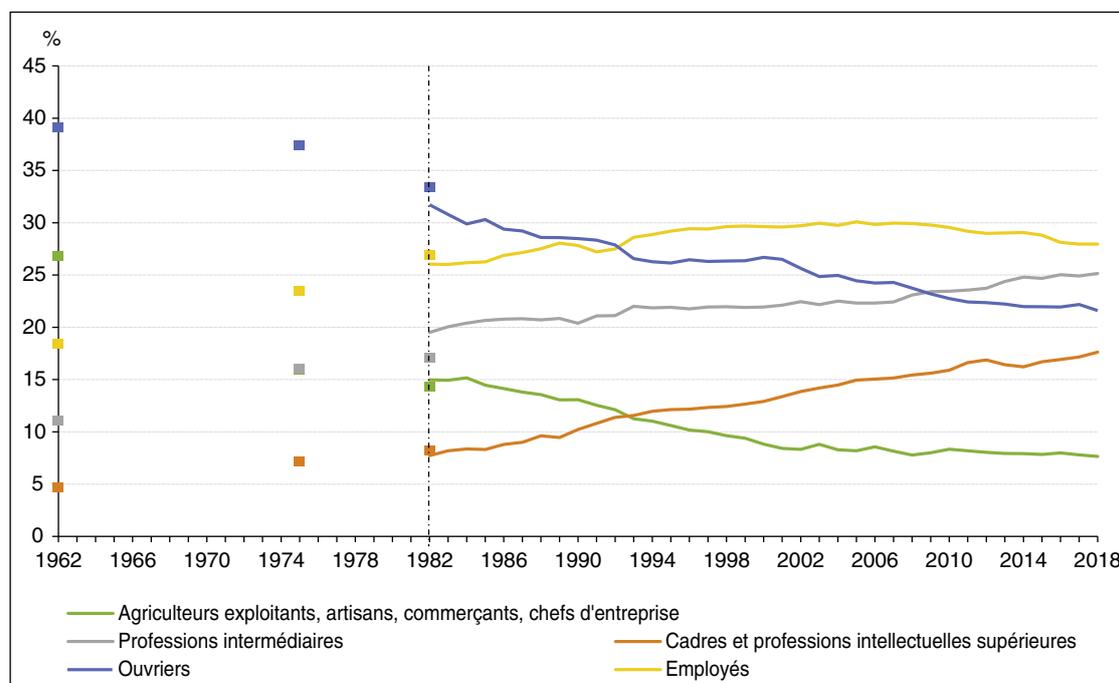
Le développement des technologies de l'information et de la communication, le souci d'une gestion plus rationnelle des ressources humaines, le renforcement des fonctions commerciales ou technico-commerciales dans l'entreprise et l'investissement dans l'éducation, la santé et l'action sociale expliquent la montée des enseignants, techniciens, ingénieurs et cadres.

Enfin, avec la poursuite de la chute du nombre d'exploitants agricoles, et la baisse du nombre d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les catégories non-salariées ont globalement connu sur la période un déclin marqué, particulièrement fort jusqu'au milieu des années 1970, moins ensuite. La part de ces catégories se stabilise autour de 7-8 % dans les années 2000, alors qu'elle représentait plus du quart des actifs au début des années 1960. Cependant, dans certains secteurs comme ceux des services marchands ou de la construction, l'emploi indépendant résiste depuis les années 1980 ; il y progresse même sensiblement depuis le milieu des années 2000, ce qui a remis en question l'idée d'une salarisation complète de la force de travail envisagée au siècle dernier.

Un contexte totalement modifié

En toile de fond des transformations de la population active qui viennent d'être décrites, trois phénomènes majeurs ont profondément reconfiguré le système productif : la mondialisation des économies, l'irruption des technologies de l'information et de la communication et la

Figure III
Répartition de la population active par catégorie socioprofessionnelle



Note : activité déclarée au recensement et âge au 31 décembre jusqu'en 1982 ; concept BIT en moyenne annuelle et âge exact à partir de 1982 ; hors chômeurs n'ayant jamais travaillé et militaires du contingent.
Champ : population de France métropolitaine jusqu'en 1982, population des ménages ordinaires de France hors Mayotte à partir de 1982.
Sources : Insee, recensements de population jusqu'en 1982 ; séries longues des enquêtes *Emploi* à partir de 1982.

montée des services, en particulier financiers. Parallèlement, les gains de productivité du travail ont notablement ralenti, et les politiques d'emploi ont pris un tournant décisif au milieu des années 1970.

Mondialisation, nouvelles technologies, montée des services

Au cours des années 1960 et au début des années 1970, l'ouverture croissante de la France vers l'extérieur (dans la foulée de la création de la Communauté économique européenne en 1957), alliée au développement d'une consommation de masse sur le marché intérieur, a d'abord plutôt stimulé une croissance liée de l'offre et de la demande de travail. Cette évolution s'est accompagnée d'intenses restructurations sectorielles et géographiques découlant de l'obligation faite aux entreprises de faire face à la concurrence internationale en privilégiant les objectifs de rentabilité et de compétitivité. Ces restructurations, encouragées par des aides publiques, ont entraîné à la fois une augmentation de la mobilité professionnelle, du chômage (alors souvent temporaire), et un appel plus large à de la main-d'œuvre potentielle (jeunes, femmes, immigrés). Les deux chocs pétroliers des années 1970 ont entraîné un freinage durable de la croissance mondiale et le processus de mondialisation des échanges, qui s'est accéléré, renforce la concurrence entre économies. Les années 1990 ont encore marqué une nouvelle étape dans ce processus avec l'accélération de la mise en place du marché unique en Europe, la signature en 1992 de l'ALENA (Association de libre-échange nord-américaine) et la création en 1995 de l'OMC (Organisation mondiale du commerce qui remplace le GATT, et à laquelle la Chine a adhéré en 2001). Cela s'est traduit en France, mal préparée à la compétition internationale, par une mutation profonde de l'appareil productif modifiant complètement les besoins en emplois. Progressivement, la mondialisation entraîne des délocalisations d'activités de main-d'œuvre peu qualifiée comme le textile, et de nouveaux modes de gestion de l'emploi, notamment une flexibilisation qui engendre de fortes inégalités entre salariés.

Le deuxième facteur déterminant des mutations de la demande de travail des entreprises a produit ses premiers effets aux États-Unis puis s'est diffusé en Europe : c'est la troisième révolution industrielle, c'est-à-dire le développement et la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC). Déjà le progrès technique, à travers l'automatisation et

l'informatisation des années 1970 et 1980, s'était souvent traduit par une réduction du travail dans la production, en déportant une partie des emplois correspondants vers des tâches de conception (en amont) ou de maintenance et de surveillance (en aval). Les effets conjugués des ruptures technologiques de ces trente dernières années et de la mondialisation sont plus porteurs encore de transformations fondamentales de l'emploi. Les deux phénomènes se renforcent mutuellement et en modifient la structure plus que le niveau, en accentuant une certaine polarisation du marché du travail : d'un côté, un petit nombre d'emplois très qualifiés (expertise, conception) à rémunérations élevées et à haute productivité et de l'autre, des emplois de services peu qualifiés, souvent précaires et faiblement rémunérés, correspondant à des tâches difficilement automatisables (services à la personne, aides-soignants, etc.). Entre les deux, le champ des métiers s'est « atrophié » du fait du progrès technologique comme le montre l'exemple des postes de secrétariat ou celui des employés de banque.

Il y a toutefois dans le cas français un débat sur l'évolution au cours des trente dernières années de la part dans l'emploi des professions les moins qualifiées : pour Verdugo (2017), entre 1993 et 2010, les deux groupes très qualifiés et peu qualifiés ont vu leur part augmenter avec la même ampleur (+4 points), au détriment des emplois intermédiaires (-8 points). Par contre, Berger & Pora (2012) estiment qu'en France, contrairement à des pays comme les États-Unis, le bas de l'échelle des rémunérations ou des qualifications a perdu du terrain entre 1988 et 2014. Mais ils ne prennent pas en compte les salariés des particuliers employeurs, catégorie très dynamique : les aides à domicile, les aides ménager-e-s, les assistant-e-s maternel-le-s figurent parmi les plus fortes augmentations sur la période. De fait, la réponse à la question sur le sens de l'évolution des emplois peu qualifiés dépend à la fois du champ retenu, de la période considérée et surtout de la source utilisée. Si l'on retient la nomenclature des catégories socioprofessionnelles à un niveau regroupé mais distinguant les qualifiés des non-qualifiés parmi les employés (Chardon, 2002) et les ouvriers, il se confirme d'abord que la proportion des plus qualifiés (cadres et professions intellectuelles supérieures) est en constante augmentation sur la période 1982-2018 (+10 points). Pour les moins qualifiés (employés et ouvriers non qualifiés), la conclusion est moins claire³ : après avoir diminué

3. Voir Goux & Maurin, ce numéro.

de plus de trois points entre 1982 et le début des années 1990, leur part est restée depuis lors voisine de 21 %.

Le rôle croissant pris par les secteurs de services, en particulier financiers, dans la régulation de l'économie constitue le troisième phénomène important des cinquante dernières années. Liée à la mondialisation des échanges et à la libre circulation des capitaux, la place grandissante prise par les services financiers dans les économies transforme radicalement les règles de fonctionnement de l'économie mondiale. Les critères de performance financière irriguent toute la chaîne de prise de décision du fonctionnement de l'entreprise (Chambost, 2013) et les marchés financiers exercent une influence déterminante sur la gestion des entreprises. Dans la mesure où cette nouvelle forme de « gouvernement d'entreprise » privilégie souvent les investissements immédiatement rentables au détriment des projets de long terme, les intérêts nationaux, et en particulier l'emploi, peuvent alors être sacrifiés : les politiques de réduction des coûts et d'externalisation de ce qui n'est pas la substance de l'entreprise se traduisent souvent par des réductions d'effectifs.

Un ralentissement général de la productivité du travail

L'importance des créations annuelles d'emplois est d'abord liée de façon très étroite au rythme de croissance de l'activité économique : de 1962 à 1973, le produit intérieur brut a augmenté en France de 5.7 % par an et l'emploi a crû annuellement de 0.7 % ; de 1974 à 1991, années marquées par les deux chocs pétroliers, le PIB n'a progressé que de 2.6 % l'an et l'emploi de seulement 0.5 %. Au cours des années 1992-2007, l'emploi a d'abord été dopé par des mesures visant à faire baisser le coût du travail et par

l'embellie conjoncturelle de 1997-2001 (deux millions d'emplois créés en quatre ans) ; mais il a ralenti ensuite dans un contexte de croissance qui s'est elle-même infléchi. Enfin la « crise » de 2008 a imprimé durablement sa marque sur les dix dernières années (Tableau 2).

On peut donc noter l'inflexion très nette subie par les gains annuels de productivité du travail (PIB par tête) qui ont été divisés par dix entre les années 1960 (+5 %) et les années 2010 (+0.5 %). La baisse des gains moyens de productivité par tête à partir de la rupture de 1974 résulte en partie de la recomposition de l'emploi entre les différents grands secteurs : déclin continu de l'industrie à partir du point haut de 1974, meilleure résistance de la construction, explosion du tertiaire, sachant que le « partage » entre gains de productivité et emploi apparaît plus favorable au second dans les services que dans la construction et surtout l'industrie. Mais à l'intérieur de chaque grand secteur on observe le même phénomène de ralentissement des gains de productivité. Celui-ci n'est d'ailleurs pas propre à la France, il se retrouve dans presque tous les pays développés, signe d'une interdépendance toujours plus grande des économies nationales (Sode, 2016).

En termes de productivité horaire du travail (PIB par heure travaillée), le constat est légèrement modifié du fait de la baisse de la durée annuelle du travail liée au passage effectif aux 40 heures, puis aux 39 heures et ensuite aux 35 heures, ainsi qu'au développement du travail à temps partiel (sur l'évolution de la durée du travail depuis les années 1970, voir Raffin & Yildiz, 2019). Cette baisse fait remonter de plus d'un demi-point par an les gains de productivité sur toute la période, excepté les dix dernières années au cours desquelles la durée annuelle du travail n'a pratiquement plus baissé. Mais le diagnostic converge sur longue période : que l'on raisonne en termes de productivité par tête

Tableau 2
Croissance, productivité et emploi

	1962-1973	1974-1991	1992-2007	2008-2018
PIB	+5.7	+2.6	+2.1	+0.9
Emploi	+0.7	+0.5	+0.8	+0.4
Productivité par tête	+5.0	+2.1	+1.3	+0.5
Durée du travail par tête	-1.0	-0.9	-0.4	-0.2
Productivité horaire	+6.0	+3.0	+1.7	+0.8

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux – Base 2014 (2017 semi-définitif et 2018 provisoire).

ou de productivité horaire, les gains de productivité ont été diminués de moitié entre chaque sous-période, ce qui suggère une croissance potentielle désormais très limitée.

Le rôle des politiques d'emploi

Cette baisse des gains de productivité apparente du travail a été en partie liée à des mesures ayant visé, à partir des années 1990, à « enrichir la croissance en emploi », ce qui signifie que, à taux de croissance de l'économie équivalent, le nombre d'emplois créés à temps complet ou à temps partiel a été alors beaucoup plus élevé qu'au cours des décennies antérieures. Trois types de mesures y ont principalement contribué : les mesures d'allègement du coût du travail amorcées dès 1993 et renforcées à partir de 1995-1996 ; les dispositifs incitant à la diminution du temps de travail, soit par le biais du développement du travail à temps partiel, soit par la réduction collective des horaires de travail initiée par la loi de Robien (1996) et généralisée par les lois Aubry (1998 et 2000) ; enfin les créations d'emplois dans les services non marchands (essentiellement les emplois-jeunes mis en place en 1997).

Plus généralement, les cinquante dernières années ont été marquées par une montée en charge des politiques publiques d'emploi en accompagnement des mutations démographiques, économiques ou sociales qu'a connues la France depuis un demi-siècle (voir complément en ligne C3 « Cinquante ans de politiques de l'emploi »). Jusqu'au premier choc pétrolier, il s'est agi essentiellement de politiques d'accompagnement des mutations du système productif et des transformations du marché du travail. Mais la rupture de 1974-1975 et la montée du chômage qui s'en est suivie ont constitué un tournant fondamental dans l'action des pouvoirs publics : dès qu'ont été bien perçues l'inefficacité des instruments classiques de lutte contre le chômage et l'impossibilité d'un retour à la norme d'emploi antérieure, on a assisté à une modification très sensible des objectifs et des moyens d'une politique publique de l'emploi qui a connu un développement très rapide. La politique qui s'est construite au cours des vingt années 1975 à 1995 a été essentiellement destinée à corriger les déséquilibres les plus criants du marché du travail et à endiguer la montée du chômage.

Au cours des années 1990, il est peu à peu apparu qu'il était nécessaire de compléter les politiques

spécifiques menées jusqu'alors par des mesures générales et systématiques d'abaissement du coût du travail pour l'ensemble des salariés peu rémunérés (et donc supposés peu qualifiés). La politique de l'emploi s'est alors concentrée sur les moyens de contribuer à cet abaissement : les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires sont devenus une composante majeure de la politique de l'emploi en France. Entre 2000 et 2017, le coût de ces dispositifs est passé de 16 à près de 55 Mds d'euros 2017 alors que celui des dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi plafonnait aux alentours de 10 Mds d'euros. Autrement dit, les mesures générales d'exonération ont représenté 86 % de l'ensemble en 2017 contre 55 % en 2000.

Les effets sur l'emploi : de la grande industrie à la PME de services

Le passage d'une France rurale et paysanne à une société post-industrielle où la très grande majorité des actifs travaille dans les services s'est déroulé sur près de deux siècles (Marchand & Thélot, 1997). Aujourd'hui le tertiaire regroupe environ 80 % des emplois, l'industrie avec le bâtiment 17 % et l'agriculture 3 %, contre respectivement 48 %, 31 % et 21 % au début des années 1960 (figure IV). En termes d'effectifs, cela représente des pertes d'emplois de plus de trois millions dans le secteur primaire et d'un million dans le secteur secondaire, alors que près de treize millions d'emplois ont été créés dans le secteur tertiaire. Une partie de ces mouvements résulte toutefois de l'externalisation de fonctions tertiaires précédemment assurées au sein d'entreprises industrielles.

Tertiarisation de l'économie

L'industrie a perdu continûment des emplois à partir de la fin de 1974 (-2.5 millions au total jusqu'en 2018), cette baisse semblant toutefois s'infléchir au cours des dernières années. Peu de secteurs industriels ont vu leurs effectifs croître sur la période 1960-2018 : la branche « énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » (+63 %), l'agroalimentaire qui a connu une hausse assez régulière mais de faible ampleur (+12 %), en dépit des crises sanitaires ayant affecté certains sous-secteurs, et l'industrie pharmaceutique dont les effectifs se maintiennent depuis 1978 après avoir augmenté de moitié au cours des dix-huit années précédentes. La branche

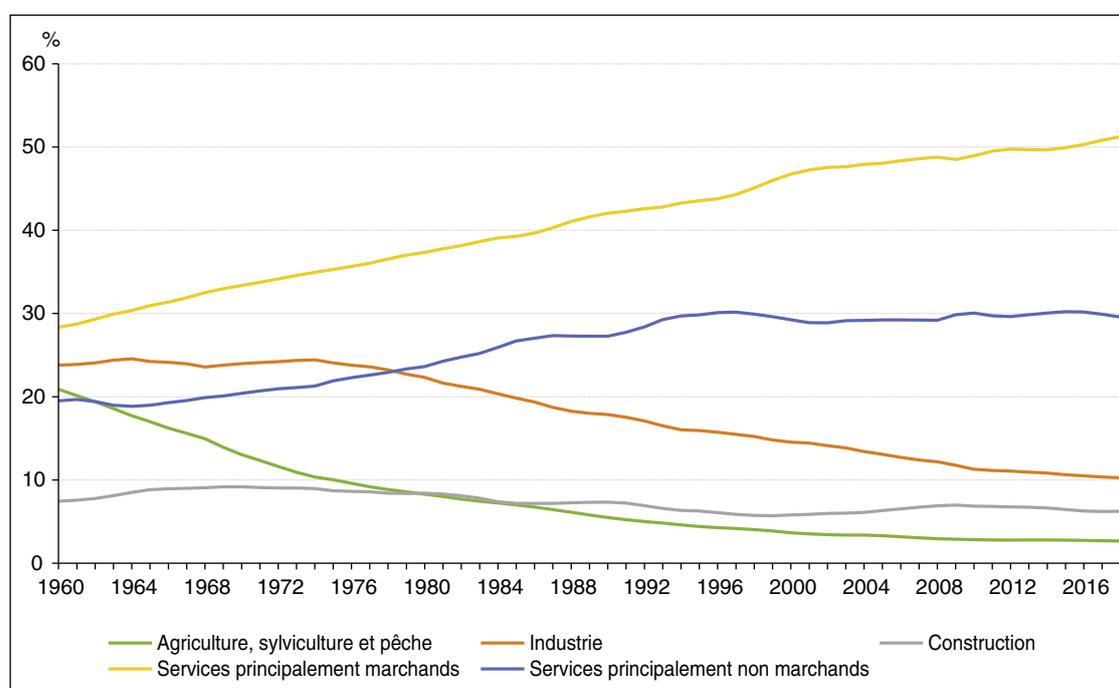
textile-habillement-cuir-chaussure, celle de la cokéfaction et du raffinage et celle des industries extractives, voient leurs effectifs très fortement diminuer dès 1960. Dans les autres branches, l'emploi a baissé régulièrement à partir de 1975, après avoir augmenté les années précédentes : selon les cas, entre le tiers et la moitié des effectifs ont été perdus depuis 1960. L'emploi dans la construction s'est également retourné en 1974 mais, contrairement à l'industrie, il est reparti sensiblement à la hausse au cours de la seconde moitié des années 1980 (+7 %) et surtout au cours des dix années précédant la crise de 2008 (+34 %). Il a ensuite reculé jusqu'en 2017, mais moins fortement que l'emploi industriel, et il s'est légèrement redressé en 2018.

Dans l'agriculture, alors que le nombre d'exploitants continue à décroître inexorablement (400 000 aujourd'hui contre plus de trois millions en 1960), mais de plus en plus lentement à mesure que l'on se rapproche du seuil minimal, les effectifs salariés se sont stabilisés entre 320 000 et 350 000 depuis 2008, alors qu'ils étaient encore près d'un million en 1960.

Il est de moins en moins légitime de parler de l'emploi tertiaire sans distinguer au moins le

tertiaire principalement marchand, qui représente, en 2018, 14.4 millions d'emplois salariés ou non-salariés, et le tertiaire principalement non marchand (emploi des trois fonctions publiques et emploi privé de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale), 8.3 millions. Et au sein du tertiaire principalement marchand, il existe des différences importantes entre des secteurs où la mobilité est intense (commerces, services aux particuliers ou aux entreprises, etc.) et des secteurs où l'ancienneté moyenne des personnels est beaucoup plus élevée (grandes entreprises nationales, banques, assurances, etc.). Ces différentes composantes du tertiaire connaissent aujourd'hui des évolutions contrastées. Les services marchands restent les plus dynamiques, qu'il s'agisse des services aux particuliers ou aux entreprises (avec l'intérim). Les services non marchands, après avoir fortement embauché jusqu'en 1985, ont créé ensuite de moins en moins d'emplois si l'on met à part la puissante contribution des emplois aidés (travaux d'utilité collective, contrats emploi-solidarité et surtout emplois-jeunes). Dans les activités financières et d'assurance également, le rythme des créations d'emplois a beaucoup ralenti à partir des années 1980 et jusqu'en 2000, avant de reprendre depuis lors.

Figure IV
Répartition de l'emploi par branche d'activité



Note : emploi intérieur en personnes physiques en moyenne sur l'année.
 Champ : France.
 Source : Insee, comptes nationaux – Base 2014 (2017 semi-définitif et 2018 provisoire).

Déconcentration des unités de production

En lien avec la tertiarisation de l'économie, la part des petits établissements dans l'emploi salarié s'est accrue en France à partir du premier choc pétrolier, rompant ainsi avec une tendance séculaire – hormis la crise des années 1930 (Figure V). Le phénomène a été particulièrement net dans l'industrie où les grandes unités ont perdu des emplois, se sont restructurées (éclatement, filialisation plutôt que fusion), ont externalisé ou sous-traité des activités, voire ont disparu au profit de plus petites unités de l'industrie ou des services. Le phénomène a été accentué par le mouvement de tertiarisation de l'économie puisque, en moyenne, la taille des firmes industrielles est nettement supérieure à celle des établissements de services. Mais le déplacement des grandes unités vers les PME a pu également être observé au sein de l'industrie, de la construction ou du tertiaire marchand.

Toutefois, le mouvement général semble avoir nettement ralenti au cours des années 1990 et s'être interrompu au cours des années 2000 : la part de l'emploi salarié privé dans les établissements de plus de 500 salariés a chuté de 21 % à 11 % entre 1975 et 1996 puis est restée pratiquement stable ; dans le même temps, le poids en termes d'emploi des établissements de moins de 50 salariés a crû de 43 % à 55 %, niveau qui a légèrement régressé ensuite (Sources : UNEDIC

jusqu'en 2006 puis ACOSS ensuite). Certains sous-secteurs du tertiaire comme les commerces ou les hôtels-cafés-restaurants font toutefois exception : les petits commerces de détail sont remplacés par des moyennes ou grandes surfaces, la petite hôtellerie par de grandes chaînes. Il y a alors homogénéisation du tissu des établissements, avec regroupement vers les tailles moyennes (50 à 500 salariés).

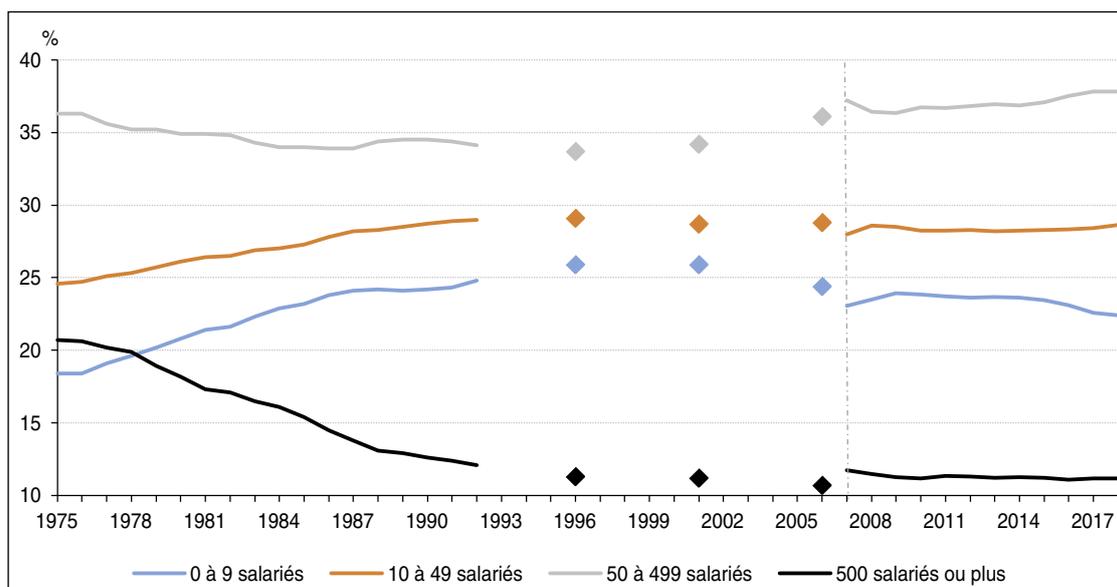
Le chômage de masse et la multiplication des statuts

Par définition, le nombre de chômeurs s'obtient ex post par différence entre le nombre d'actifs et le nombre de personnes en emploi. Mais le chômage ne se réduit pas à un solde : son niveau peut influencer les décisions de participation, de même que les conditions de l'emploi. Le chômage massif a ainsi bouleversé les comportements des offreurs et des demandeurs d'emploi, étendu le halo autour du chômage et contribué à la multiplication des statuts.

L'envolée du chômage après la rupture de 1974

Les évolutions de la population active, qui a progressé continûment depuis cinquante ans,

Figure V
Répartition des effectifs salariés par taille d'établissement



Champ : France hors Mayotte ; secteurs marchand hors agriculture, énergie, armement, transports publics, postes, télécommunications et santé publique jusqu'en 2006 ; secteur concurrentiel, hors agriculture, sylviculture et pêche, hors activités extra-territoriales et hors salariés des particuliers employeurs à partir de 2007.
Source : Unedic jusqu'en 2006, AcoSS à partir de 2007.

et de l'emploi se sont traduites par une forte hausse du chômage : alors que celui-ci concernait moins de 2 % des actifs jusqu'au milieu des années 1960, il s'est lentement étendu à partir de 1967 (figure VI-A), avec toutefois une baisse de sa durée moyenne, signe d'un chômage de transition ou d'adaptation. Il a ensuite brutalement accéléré à la suite du premier choc pétrolier (1974-1975), passant le seuil de un million en 1977 (4.3 % des actifs) puis celui des deux millions en 1984 après le second choc pétrolier (8.4 %). Par la suite, le taux de chômage a atteint 9 % en 1987, puis a dépassé les 10 % à plusieurs reprises : de mi-1993 à mi-1999, sauf le 2nd semestre 1995, puis de fin 2012 à début 2016. Et il n'est jamais redescendu en-dessous de 7.5 % en dépit des éclaircies conjoncturelles de la fin des années 1980 et 1990, et de 2006-2007. Depuis 2015, le taux de chômage est cependant orienté à la baisse mais dépasse encore 9 % en moyenne en 2018. Entre la génération du baby-boom entrée sans problème sur le marché du travail, et la suivante qui a connu de grandes difficultés pour accéder à l'emploi stable auquel elle pouvait prétendre vu son niveau de formation, le contraste est donc saisissant.

Les différentes catégories de population n'ont pas été touchées avec la même intensité. Un des phénomènes les plus marquants de la période récente est le rapprochement des taux de chômage des hommes et des femmes : structurellement en défaveur de celles-ci, l'écart a longtemps été de l'ordre de trois points, voire de quatre points lors des périodes de reprise de l'activité économique. Mais, à partir du début des années 1990, il s'est mis à diminuer, passant à moins de deux points en 2002, à moins d'un point en 2007 et s'inversant même en 2012. Cette convergence peut s'expliquer par une évolution du niveau relatif de formation en faveur des femmes, et le développement de fonctions du secteur tertiaire où le taux de féminisation est plus élevé qu'en moyenne – et que dans les métiers industriels.

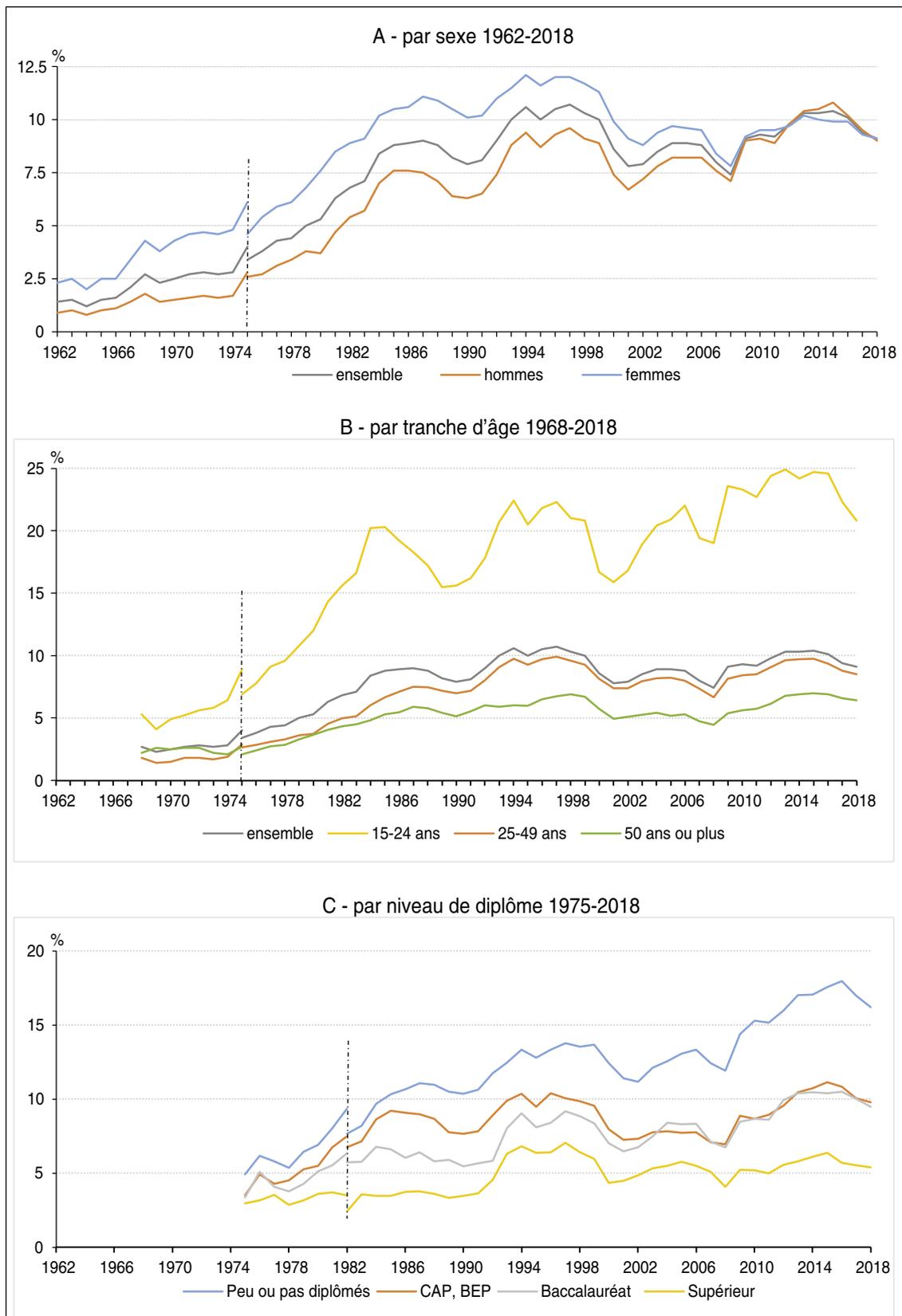
Les disparités de chômage par âge sont par contre toujours très marquées. Sur toute la période étudiée, le taux de chômage des jeunes a été plus élevé que celui des plus de vingt-cinq ans. Mais cette différence s'est accusée après la rupture de 1974 : en dépit des mesures destinées, depuis le premier Pacte pour l'emploi des jeunes de 1977, à faciliter leur insertion dans la vie active, l'augmentation du chômage a principalement frappé la main-d'œuvre juvénile (figure VI-B). Le chômage des jeunes connaît des variations beaucoup plus marquées que la moyenne ; lors de chaque phase récessive, le taux de chômage

des moins de vingt-cinq ans a dépassé 20 %, approchant même 25 % de 2013 à 2016. Mais il a aussi baissé rapidement dans la seconde partie des années 1980, puis entre 1997 et 2001 et enfin tout récemment. Les jeunes sont en effet surreprésentés dans les candidats à l'embauche et lorsqu'ils sont en emploi, c'est plus souvent dans les secteurs et les statuts d'emploi les plus sensibles aux fluctuations conjoncturelles : ils constituent ainsi une variable d'ajustement sur le marché du travail. Il faut toutefois rappeler que, pour les jeunes, le taux de chômage est beaucoup moins significatif que la part du chômage, c'est-à-dire parmi l'ensemble des jeunes et pas seulement parmi les jeunes actifs (voir complément en ligne C1). La majorité des 15-24 ans poursuivent leurs études initiales sans être en activité et, en 2018, seuls 7.8 % de l'ensemble de la classe d'âge sont au chômage, soit quasiment la même part que pour les 25-49 ans.

À l'autre bout de la vie active, les seniors ont un taux de chômage nettement inférieur à celui des 25-49 ans, alors qu'il n'y avait guère de différence dans la seconde partie des années 1970. L'avantage relatif des seniors s'est accentué jusqu'au milieu des années 1990, puis réduit ensuite. Pour eux et contrairement aux jeunes, le chômage n'est pas lié à un risque élevé d'y tomber (notion de vulnérabilité) mais à des difficultés sérieuses d'en sortir (notion de faible employabilité). Depuis les années 1970, la vulnérabilité au chômage des personnes de 55 ans ou plus est restée très faible tandis que la part en leur sein des chômeurs de longue durée a au contraire beaucoup augmenté, passant d'environ 40 % au début des années 1970 à près de 60 % en 2018.

Après 1974, la montée du chômage a aussi été très inégale selon le niveau de diplôme (figure VI-C) et entre catégories socioprofessionnelles. L'éventail des taux de chômage par niveau de diplôme s'est considérablement ouvert : pour les peu ou pas diplômés, certes de moins en moins nombreux, la hausse a été très forte à la suite de la rupture de 1974 et les taux de chômage dépassent 15 % depuis la crise de 2008 ; par contre, pour les diplômés du supérieur, les taux sont restés voisins de 5 % depuis 2000. De façon liée, le taux de chômage des cadres s'est maintenu, tout au long de la période, à un niveau relativement faible : 1 % en 1974, 3 % en 1985, un peu plus de 5 % au plus haut entre 1993 et 1998, puis 3 % à 4 % sur les vingt dernières années. En revanche, celui des ouvriers non qualifiés a augmenté dans le même temps d'environ quinze points, touchant près d'un actif sur cinq en 2018. Fondamentalement,

Figure VI
Taux de chômage



Note : moyennes annuelles, interprétation prévalant jusqu'en 2002 des concepts BIT et âge moyen dans l'année jusqu'en 1975 (1982 par niveau de diplôme) ; interprétation actuelle des concepts BIT et âge exact à partir de 1975 (1982 par niveau de diplôme).
 Champ : France métropolitaine jusqu'en 1975 (1982 par niveau de diplôme), France hors Mayotte à partir de 1975 (1982 par niveau de diplôme).
 Sources : Insee, séries longues des enquêtes *Emploi* ; séries de 1987 jusqu'en 1975 (1982 par niveau de diplôme), séries actuelles à partir de 1975 (1982 par niveau de diplôme).

depuis 1974, ce sont la main-d'œuvre ouvrière, particulièrement la moins qualifiée, ainsi que, dans une moindre mesure, les employés non qualifiés, qui ont le plus subi l'augmentation du chômage.

Le halo autour du chômage et les contrats courts se sont étendus

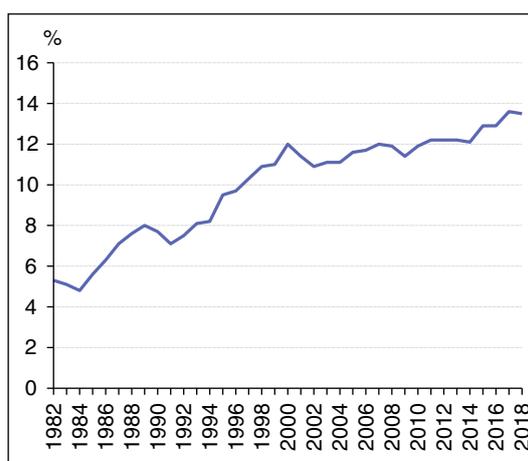
La nouvelle donne productive a remis en cause la norme de l'emploi stable, à temps plein et à forte protection sociale, la flexibilisation de l'emploi n'ayant pas touché également l'ensemble des actifs. On peut en effet distinguer, dans les nouvelles politiques d'organisation du travail et de gestion de la main-d'œuvre induites par la recomposition de l'appareil productif, des mesures de flexibilité interne ou externe. Les premières qui recouvrent des possibilités de polyvalence, de formation professionnelle, d'évolution de carrière, de mobilité au sein de la même entreprise et d'adaptation des conditions et des temps de travail aux contraintes économiques, ont bénéficié le plus souvent au noyau des titulaires de CDI à temps plein. Les secondes, qui se traduisent par des embauches sur contrat court avec des risques de sortie de l'emploi par fin de CDD et de mission d'intérim ou par licenciement, ont plus souvent porté sur les travailleurs âgés ou la main-d'œuvre juvénile.

Par ailleurs, un nombre croissant de personnes sans emploi qui souhaiteraient travailler ne satisfont pas tous les critères du BIT pour être considérées au chômage. Ces situations aux marges du chômage ont beaucoup augmenté au cours des dernières décennies, au point qu'une définition internationale de ce « halo autour du chômage » a été adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail tenue au BIT en octobre 2013. La catégorie est difficile à estimer statistiquement et sa mesure n'est disponible de façon homogène dans le temps que depuis 1990 : elle représente en 2018 1.6 million de personnes, soit 3.8 % des 15-64 ans. Au cours des trente dernières années, le nombre des personnes concernées a fluctué en fonction de la conjoncture mais en y étant moins sensible que le nombre des chômeurs. Entre 1990 et 2018, les deux indicateurs ont progressé à peu près de la même façon, mais sur la période la plus récente, de mi-2015 à fin 2018, le nombre de chômeurs s'est replié de près de 16 % en France métropolitaine alors que le halo a augmenté de près de 3 %. Les femmes sont plus concernées que les hommes alors que, depuis 2012, elles sont plutôt moins touchées qu'eux par le chômage. De leur

côté, les seniors sont moins exposés au risque de chômage mais aussi moins fréquemment dans le halo, en dépit des phénomènes de découragement qui les affectent particulièrement.

Il existe aussi entre l'emploi et le chômage une zone qui s'est considérablement densifiée avec la multiplication des emplois précaires et le développement des situations de sous-emploi. Les contrats de travail temporaire (missions d'intérim et CDD) ont pris leur envol à partir de 1976, lors de la reprise consécutive au premier choc pétrolier. La part dans l'emploi total de ces contrats a augmenté surtout entre 1982 et 2000 (+6.7 points contre +1.5 point entre 2000 et 2018). Leur montée s'inscrit plus au niveau des flux d'embauches (ils en représentent aujourd'hui plus de 9 sur 10) que des stocks ; néanmoins, leur part dans l'emploi total est passée de 5 % au début des années 1980 à 13.5 % en 2018 (figure VII). Leur mouvement a d'ailleurs été entretenu et renforcé par les mesures de politique d'emploi qui favorisent l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi sous la forme de stages ou de contrats le plus souvent à durée limitée. Dans les entreprises, les emplois temporaires sont couramment utilisés pour ajuster le volume d'emploi aux variations de l'activité. Mais de façon plus structurelle, ces emplois ont constitué un mode de recrutement de plus en plus retenu par les entreprises dans leur gestion de la main-d'œuvre, même pour les postes qualifiés.

Figure VII
Part des contrats temporaires dans l'emploi



Note : actifs occupés au sens du BIT, en moyenne annuelle. Contrats temporaires : intérim, CDD (y compris contractuels en CDD de la fonction publique, apprentis, saisonniers).

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, séries longues des enquêtes *Emploi*.

En outre parmi les CDD, les contrats courts, c'est-à-dire les contrats de moins de trois mois, et particulièrement ceux de moins d'un mois, représentent sur les quinze dernières années une part croissante de l'ensemble des embauches réalisées sur une année, en lien très probablement avec l'extension progressive du CDD d'usage mis en place dans les années 1990 (Barlet & Minni, 2014). Au sein des contrats courts, ceux d'une seule journée se sont multipliés depuis 2001. Mais sur la même période, la part des personnes en contrat court restait stable ce qui témoigne d'une forte hausse de la rotation de la main-d'œuvre au cours de la période et d'allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité, affectant notamment les jeunes (Jauneau & Vidalenc, 2019).

Le travail à temps partiel

Le cas du temps partiel est un peu différent, à la fois en raison de son hétérogénéité et de sa forte concentration sur les femmes (cf. Pak & Zilloniz, 2013 ; Milewski, 2013). Le travail à temps partiel s'est particulièrement développé entre 1975 et 2000, contribuant aussi à une tendance de fond d'abaissement de la durée annuelle de travail. Pratiquement inexistant dans les années 1960, il représente aujourd'hui 18.5 % de l'emploi total (figure VIII), et il est extrêmement féminisé : plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, et près de 30 % des femmes (contre environ 8 % des hommes) travaillent à temps partiel. Sa progression, en particulier dans les années 1990, a largement contribué à la poursuite de la hausse du taux d'activité des femmes (Afsa & Buffeteau, 2006) et à la hausse du taux de féminisation de l'emploi salarié (Meurs & Pora, ce numéro). Depuis le début des années 2000, il ne progresse plus que du fait des hommes.

Le caractère « choisi » ou « subi » du travail à temps partiel a été très débattu (pour un aperçu de la teneur des questions, voir CESE, 2014). Il n'y a pas de définition officielle du temps partiel subi, mais est en général considéré comme tel un emploi occupé à temps partiel faute d'avoir obtenu un emploi à temps complet. Selon ce critère, l'emploi à temps partiel est en majorité « choisi », mais il l'a été de moins en moins. La progression du temps partiel a concerné surtout les professions peu qualifiées des secteurs tertiaires (commerces, hôtels-café-restaurants, services aux particuliers, etc.), pour lesquelles c'est la logique du temps partiel imposé par l'entreprise à la recherche de flexibilité qui s'est

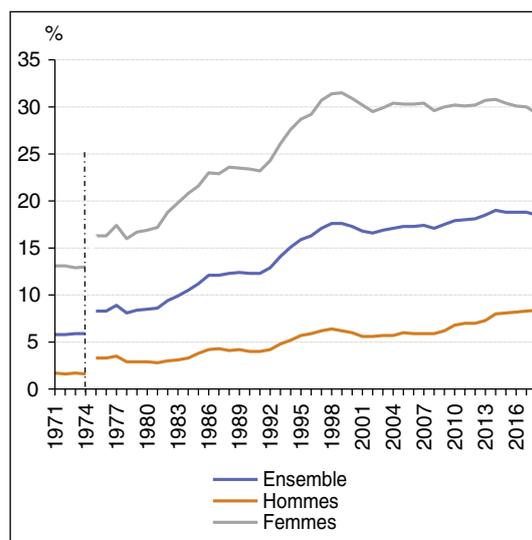
développée. L'emploi à temps partiel se conjugue dans ce cas souvent avec de l'emploi à durée limitée : en 2018, 23 % des salariés à temps partiel étaient en CDD ou en intérim contre 13 % de ceux à temps plein.

Le sous-emploi lié à la durée du travail a été défini par le BIT comme constitué de deux catégories de personnes en emploi : celles qui travaillent à temps partiel et qui souhaiteraient travailler davantage en étant disponibles pour le faire d'une part ; celles qui sont au chômage technique ou partiel lors de l'enquête d'autre part. En 2018, 1.6 million de personnes sont en situation de sous-emploi, particulièrement les employés non qualifiés, les jeunes et les femmes. Avec le développement du travail à temps partiel, leur part au sein de l'ensemble des personnes en emploi est passée de 4.0 % à 6.6 % entre 1990 et 1999. Elle est encore de 6.0 % en 2018, en baisse de 0.7 point par rapport à 2013.

Le partage entre salariés et non-salariés de moins en moins facile à opérer

La part de l'emploi non salarié, après avoir baissé continûment de 1960 au début des années 2000, s'est stabilisée autour de 8 % jusqu'en 2010 et a connu ensuite un léger regain (figure IX). Le travail non salarié a pu être une forme

Figure VIII
Parts du temps partiel dans l'emploi



Note : actifs occupés à partir de 1975, emploi au sens du recensement de 1971 à 1974, en moyenne annuelle.
Champ : France hors Mayotte à partir de 1975, France métropolitaine de 1971 à 1974.
Source : Insee, séries longues des enquêtes *Emploi* (séries de 1987 jusqu'en 1974, séries actuelles à partir de 1975).

d'adaptation au chômage de masse, comme solution pour y échapper. Il a pu aussi résulter de nouvelles politiques menées par les entreprises, par exemple lorsque certaines d'entre elles ont réduit leurs effectifs pour se recentrer sur leur métier de base et externaliser leurs activités périphériques en recourant à la sous-traitance. Plusieurs politiques publiques en faveur de la création d'entreprises ont également facilité, à partir de 2003, la naissance de nouvelles entreprises (Le Boetté, 2019). Enfin, l'émergence depuis 2009 du statut d'auto-entrepreneur (requalifié fin 2014 en micro-entrepreneur⁴) a relancé à la hausse l'emploi indépendant dans les activités de services et, dans certaines professions, le micro-entrepreneuriat a supplanté en l'espace de quelques années les formes traditionnelles d'emploi indépendant.

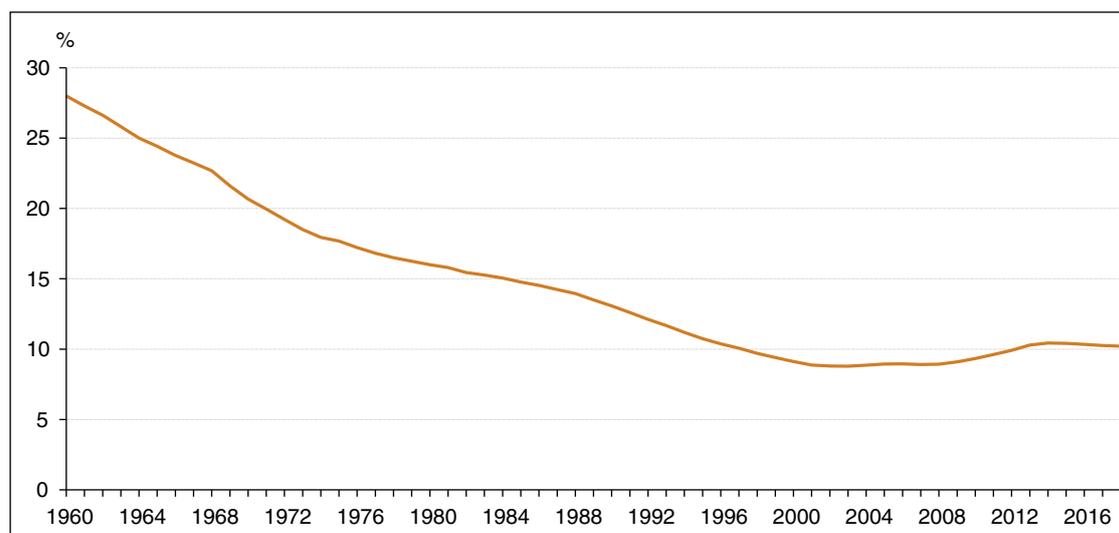
Les catégories salarié/non-salarié (ou indépendant) sont devenues moins étanches : la notion d'emploi salarié est de plus en plus délicate à définir du fait des difficultés croissantes à établir un lien de subordination clair entre donneur d'ordre et personne qui travaille, condition déterminante pour qualifier correctement le contrat entre les deux parties. Les deux catégories se modifient conjointement pour donner lieu à une très grande diversité de situations mal appréhendées par les statistiques (CNIS, 2016). Le travail aux marges du salariat se développe, soit sous la forme d'emplois ayant des liens de plus en plus distendus avec le statut salarial et

avec les protections qu'il garantit, soit sous la forme de situations de faux travail indépendant ou de fausse sous-traitance. Dans la construction par exemple, des entreprises ont pu fortement inciter certains de leurs ouvriers à se mettre à leur compte, ce qui peut leur permettre d'économiser sur les coûts salariaux en contournant les dispositions réglementaires ; mais ces nouveaux travailleurs indépendants sont, le plus souvent, complètement liés à leur ancienne entreprise, qui est en fait leur seul donneur d'ordre. De telles situations se retrouvent dans d'autres secteurs tels que les transports routiers ou la grande distribution. Plus récemment sont apparues des formes variées de modalités d'exercice de l'activité professionnelle comme la pluriactivité, les groupements d'employeurs, les sociétés de portage salarial ou les plates-formes numériques d'intermédiation, souvent utilisatrices pour leurs travailleurs du micro-entrepreneuriat déjà évoqué, ce qui pose le problème de la protection sociale de ces travailleurs, inférieure à celle des salariés.

Cette diversification des situations d'emploi rencontrées a conduit le BIT à réviser sa classification datant de 1993 en adoptant lors de la 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens

4. Ce statut concernait, mi-2018 1.35 million personnes, dont 0.78 million déclaraient un chiffre d'affaire positif au 2^e trimestre 2018. Les revenus d'activité générés par cette nouvelle forme d'emploi sont en moyenne très faibles : trois quarts de ceux qui ont déclaré un revenu en 2016 percevaient moins de 680 euros mensuels. Ces revenus sont alors souvent complétés par ceux d'une activité salariée.

Figure IX
Part de l'emploi non salarié



Note : emploi intérieur en personnes physiques en moyenne sur l'année.
Champ : France.
Source : Insee, comptes nationaux – Base 2014 (2017 semi-définitif et 2018 provisoire).

du travail de 2018 une résolution concernant les statistiques sur les relations de travail (voir complément en ligne C2). De façon significative le BIT a élaboré, à partir des dix mêmes catégories élémentaires, deux classifications regroupant différemment ces catégories : d'une part la « Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité », qui distingue au plus haut niveau travailleurs indépendants et travailleurs dépendants (dont les salariés) en se référant à la situation socio-économique ; d'autre part la « Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique », qui sépare au plus haut niveau les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit de ceux rémunérés par un salaire (pas tous considérés comme salariés). La différence entre ces deux classifications tient à la façon de traiter les catégories intermédiaires entre salariés et non-salariés traditionnels : non-salariés dépendants, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise, propriétaires-gérants de sociétés. Dans les deux cas, le groupe des salariés est subdivisé en quatre catégories selon le type et la durée du contrat de travail qui les lient à leur employeur. Toute la difficulté est maintenant de revoir les questionnaires d'enquête afin de pouvoir mesurer, de façon comparable entre les pays, les nouvelles catégories. Pour en donner une illustration, on peut citer l'étude récente de Babet (2019) s'appuyant sur un module complémentaire à l'enquête Emploi relatif aux formes de travail indépendant : un travailleur indépendant sur cinq, soit plus de 600 000 personnes, dépend économiquement d'une autre entité, qu'il s'agisse d'un client, d'une organisation en amont ou d'un intermédiaire. Ce type de relations impose à l'intéressé des contraintes, limitant notamment son autonomie en matière de contenu des tâches, d'horaires et de fixation des prix.

* *
*

Au cours des cinquante dernières années, le marché du travail a été profondément reconfiguré. À côté de grandes tendances de fond (arrivée des générations du baby-boom sur le marché du travail, développement de l'emploi

salarié des femmes, montée des niveaux d'éducation, accélération de l'exode agricole, baisse de la durée du travail), quelques moments-clés ont entraîné des inflexions majeures : le premier choc pétrolier apparaît comme la rupture principale mettant fin aux années « glorieuses » pour initier à partir de 1974 une longue période de croissance faible. Le coup de frein brutal porté alors à la croissance du PIB et aux gains de productivité du travail s'accompagne d'une montée inexorable du chômage et du décollage des emplois précaires. C'est aussi le moment du retournement de l'emploi industriel et de la composante ouvrière de la population active. La rupture de 1974 marque enfin le démarrage d'une véritable politique de l'emploi.

Après le second choc pétrolier s'amorcent des inflexions notables des politiques économiques : dès le début des années 1980, avec la mise en œuvre des politiques visant à endiguer le chômage, puis au milieu des années 1990 quand sont mises en place des politiques « d'enrichissement de la croissance en emplois ». C'est aussi à partir des années 1990 que l'on entre dans ce qu'on a appelé la « nouvelle économie », fondée sur la connaissance, la communication et l'information, avec la révolution de l'informatique et de l'Internet qui bouleverse l'organisation de l'entreprise et du travail. Enfin, la crise des *subprimes* a affecté brutalement en 2008 l'économie mondiale et par contrecoup, l'économie française, ruinant les espoirs précédents de retour à « un plein emploi de qualité » (Marchand, 2002). Les dix dernières années voient aussi s'interrompre la contribution positive de la démographie à la croissance de la population active, seul le recul de l'âge de sortie d'activité continuant à assurer l'augmentation du nombre d'actifs – un indice supplémentaire du vieillissement de la population active, certes beaucoup moins prononcé en France qu'en Europe du Sud ou de l'Est, ou plus loin, comme en Chine ou en Corée du Sud.

Nombre des moteurs des profondes transformations du marché du travail décrites ici ont fortement ralenti, voire se sont interrompus autour de l'an 2000. Reste un marché du travail marqué par une forte diversité des situations d'emploi, et où la précarité est devenue beaucoup plus présente. □

Lien vers les compléments en ligne : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4253035/510-511-512_Marchand_Minni_complements_FR.pdf

BIBLIOGRAPHIE

- Insee (2018).** Activité, emploi et chômage en 2017 et en séries longues. *Insee Résultats*.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3595056?sommaire=3541412>
- Afsa, C. & Buffeteau, S. (2006).** L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? *Économie et statistique*, 398(1), 85–97.
<https://doi.org/10.3406/estat.2006.7118>
- Babet, D. (2019).** Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité. *Insee Première* N° 1748.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3974828>
- Berger, E. & Pora, P. (2017).** Y a-t-il eu polarisation de l'emploi salarié en France entre 1988 et 2014 ? *Insee Références – France Portrait Social*.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3197271?sommaire=3197289>
- Barlet, M. & Minni, C. (2014).** Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi. *Dares Analyses* N° 056.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/entre-2000-et-2012-forte-hausse-des-embauches-en-contrats-temporaires-mais>
- CESE (2014).** Regards croisés sur le travail à temps partiel - Dialogue entre Jacques Freyssinet et Françoise Milewski.
<https://www.lecese.fr/content/regards-croises-sur-le-travail-temps-partiel>
- Chambost, I. (2013).** De la finance au travail. Sur les traces des dispositifs de financiarisation. *La nouvelle revue du travail*, 3.
<https://doi.org/10.4000/nrt.1012>
- Chardon, O. (2002).** La qualification des employés. Insee, *Document de travail* N° F0202.
<https://www.epsilon.insee.fr/jspui/handle/1/5697>
- Conseil National de l'Information Statistique (2016).** Rapport du groupe de travail « La diversité des formes d'emploi ».
https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/RAP_2016_142_diversite_forme-demploi.pdf
- Dares (1996).** 40 ans de politique de l'emploi. Paris : *La documentation française*.
- Division emploi de l'Insee (1987).** Population active, emploi et chômage depuis 30 ans. *Les collections de l'Insee*, série Démographie et emploi, D123.
<https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k9612984z.texteImage>
- Elbaum, M. & Marchand, O. (1993).** Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française. Dares, *Premières Synthèses* N° 34.
<https://www.epsilon.insee.fr/jspui/handle/1/16285>
- Goux, D. & Maurin, E. (2019).** Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification – Progrès technique, coût du travail et transformation sociale, 1982-2018. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, ce numéro.
- Jauneau, Y. & Vidalenc, J. (2019).** Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité. *Insee Première* N° 1736.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196>
- Le Boëtté, I. (2019).** Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016. *Insee Première* N° 1768.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4199203>
- Marchand, O. (2002).** *Plein emploi, l'improbable retour*. Paris : Gallimard.
- Marchand, O. & Thélot, C. (1997).** *Le travail en France, 1800-2000*. Paris : Nathan.
- Meurs, D. & Pora, P. (2019).** Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, ce numéro.
- Milewski, F. (2013).** Le travail à temps partiel. OFCE, *Les notes* N° 38.
<https://www.ofce.sciences-po.fr/publications/archives/notes.php?pageno=3>
- Minni, C. (2019).** Emploi et chômage des seniors en 2018, hausse du taux d'emploi et de chômage. *Dares résultats* N° 013.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/emploi-et-chomage-des-seniors-en-2018>
- OCDE (2017).** Niveaux de formation : aperçu de 50 ans d'évolution et d'expansion de l'éducation.

Indicateurs de l'éducation à la loupe. *Les indicateurs de l'éducation à la loupe* N° 48.
<https://doi.org/10.1787/22267093>

Pak, M. & Zilloniz, S. (2013). Le travail à temps partiel. *Dares, Synthèse.stat* N° 4.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/synthese-stat-synthese-eval/article/le-travail-a-temps-partiel>

Raffin, C. & Yildiz, H. (2019). Depuis 1975, le temps de travail a baissé de 350 heures par an, mais avec des horaires moins réguliers et plus

contrôlés. *Insee Références – France Portrait Social*, Édition 2019.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238781>

Sode, A. (2016). Comprendre le ralentissement de la productivité en France. France stratégie, *La Note d'Analyse* N° 38.
<https://www.strategie.gouv.fr/publications/comprendre-ralentissement-de-productivite-france>

Verdugo, G. (2017). *Les nouvelles inégalités du travail : pourquoi l'emploi se polarise*. Presses de Sciences PO, collection Sécuriser l'emploi.
