

## Problématique académique :

→ QUELLES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

### Objectifs d'apprentissage

1. *Savoir distinguer les notions de travail, activité, statut d'emploi (salarié, non-salarié), chômage ; comprendre que les évolutions des formes d'emploi rendent plus incertaines les frontières entre emploi, chômage et inactivité.*
2. *Connaître les principaux descripteurs de la qualité des emplois (conditions de travail, niveau de salaire, sécurité économique, horizon de carrière, potentiel de formation, variété des tâches).*
3. *Comprendre les principales caractéristiques des modèles d'organisation taylorien (division du travail horizontale et verticale, relation hiérarchique stricte) et post-taylorien (flexibilité, recomposition des tâches, management participatif) ;*
4. *Comprendre les effets positifs et négatifs de l'évolution des formes de l'organisation du travail sur les conditions de travail.*
5. *Comprendre comment le numérique brouille les frontières du travail (télétravail, travail/hors travail), transforme les relations d'emploi et accroît les risques de polarisation des emplois.*
6. *Comprendre que le travail est source d'intégration sociale et que certaines évolutions de l'emploi (précarisation, taux persistant de chômage élevé, polarisation de la qualité des emplois) peuvent affaiblir ce pouvoir intégrateur*

## CHAPITRE / Quelles mutations du travail et de l'emploi ? (Webclass)

Une des caractéristiques des sociétés modernes est la centralité du travail. Il est en effet au fondement de l'ordre social du fait de la division du travail (voir le cours de 1ère) et de l'importance du salariat. Il détermine ~~notre~~ place dans la société, constitue ~~notre~~ principal moyen de subsistance et figure même comme une condition de notre bonheur d'après l'enquête dirigée par Baudelot et Gollac en 2002.

L'invention du travail au sens moderne s'effectue au cours des XVIIIe et du XIXe siècle; c'est également le moment où le travail s'autonomise des autres sphères de la vie sociale, en particulier de la sphère domestique. Désormais le travail, essentiellement salarié, s'homogénéise et peut se mesurer (en heures de travail, en rémunération sous une forme monétaire), mais aussi s'individualiser puisqu'il se réalise dans de multiples activités professionnelles qui peuvent d'organiser de manières très différentes. À partir des années 1980, la montée du chômage, les transformations de l'organisation du travail et la flexibilisation du travail ont conduit à questionner cette centralité du travail et sa capacité d'intégration sociale. La révolution numérique à l'œuvre renouvelle aussi ces questionnements.

**Dans un premier temps**, nous commencerons par définir et distinguer travail et emploi afin de mieux saisir les enjeux autour de leurs évolutions. Dans un deuxième temps, il s'agira de montrer les effets des transformations de l'organisation du travail sur les conditions de travail. Un troisième temps permettra de comprendre les effets du numérique sur le travail et l'emploi. Enfin, l'ensemble de ces évolutions liées au travail et à l'emploi permettront de questionner leur rôle dans l'intégration sociale.

→ Génère une solidarité organique et favorise l'individualisme + identité sociale +  
→ Lien social (lien marchand)

→ Statut de l'emploi (≠ non salarié = indépendant)

## 1. Travail, emploi, chômage : des catégories et réalités en mouvement.

Dans cette partie, nous allons tout d'abord définir et distinguer les notions de travail, d'emploi et de chômage qui reflètent des réalités économiques différentes. Puis nous montrerons que les évolutions actuelles rendent poreuses les frontières entre l'emploi, le chômage et l'inactivité alors que, dans le même temps, la question de la qualité des emplois émerge en France comme au sein des institutions internationales.

Dans cette partie, nous allons tout d'abord définir et distinguer les notions de travail, d'emploi et de chômage qui reflètent des réalités économiques différentes. Puis nous montrerons que les évolutions actuelles rendent poreuses les frontières entre l'emploi, le chômage et l'inactivité alors que, dans le même temps, la question de la qualité des emplois émerge en France comme au sein des institutions internationales.

### 1.1. Distinguer travail, activité, statut d'emploi et chômage permet de mieux comprendre la situation de l'emploi et du marché du travail.

La notion de travail désigne l'activité de production de biens ou de services utiles à une personne ou à la collectivité. C'est donc une activité de production, rémunérée ou non, déclarée ou non (comme peut l'être le travail au noir). Par exemple, lorsque vous assistez à un cours de SES, votre professeur est rémunéré mais lorsque vous révisez votre cours de SES vous « travaillez » sans être rémunéré mais sans produire des biens et services pour autrui. Lorsque vous prenez un cours particulier de SES avec un étudiant non déclaré, cette **activité** de l'étudiant est un **travail** mais ce n'est pas un emploi. Le travail ne confère pas nécessairement de statut et de protection (comme le travail domestique ou le travail au noir). Précisons, comme vous l'avez vu dans le chapitre 3, que pour les économistes, le travail qui s'échange sur le marché du travail est une activité rémunérée. Un poste occupé pour exercer une activité professionnelle rémunérée **confère un statut** c'est-à-dire une position sociale occupée par un individu dans l'entreprise ou l'organisation mais aussi dans un groupe social donné. Cet emploi s'accompagne d'une forme de protection sociale, mais aussi d'obligations indiquées notamment dans le contrat de travail.

Parmi les personnes en emploi, certaines sont salariées, c'est-à-dire qu'elles sont liées par un contrat de travail à un employeur avec un lien de subordination. C'est le cas des ouvriers ou des ouvrières à la chaîne, des serveurs dans votre café préféré, de vos professeurs ou encore des conductrices de bus. D'autres sont non salariées ou indépendantes, comme votre médecin généraliste, le livreur qui a apporté votre pizza, le chauffeur de taxi ou de VTC.

En France, en 2021, l'Insee comptabilisait **29,5 millions d'emplois**, dont **26,4 millions d'emplois salariés**. Cependant, ce nombre d'emplois ne correspond pas forcément au nombre de personnes qui

*D'où une nuance entre travail et activité sociale préférable pour éviter toute confusion → ex. bénévole dans une association.*

*Statut = droits associés comme la protection sociale et devoirs associés comme ceux du contrat de travail + identité sociale (liens organiques + potentiellement citoyens + électifs...)*

*Part ?*

travaillent, certains pouvant occuper plusieurs emplois, ni à ceux qui veulent participer au monde du travail, qui veulent travailler et ne le font pas. En comptant ces personnes, on aboutit à la notion d'actifs ou d'activité qui est donc plus large que celle d'emploi. Elle désigne ainsi l'ensemble des personnes désireuses de participer au **marché du travail** que celles-ci soient **occupées ou non** ; elle inclut donc les personnes au chômage. Sont donc actifs aussi bien les salariés que les non-salariés, les personnes en emploi que celles au chômage. Bien évidemment, connaître la situation des individus par rapport à l'emploi et au travail nécessite de séparer clairement ceux qui travaillent effectivement et qui ont un emploi de ceux qui ne travaillent pas et en cherche un. Vous le savez, nous pouvons rappeler qu'un chômeur est un actif sans emploi et à la recherche d'un emploi. Statistiquement, il existe plusieurs manières de comptabiliser le nombre de chômeurs dont celle de l'INSEE qui est la plus couramment utilisée car elle se base sur une définition internationale, celle du BIT (Bureau International du travail).

**Selon le BIT**, sont comptabilisées comme chômeurs, les personnes en âge de travailler qui remplissent les trois conditions suivantes :

- a) *ne pas avoir travaillé au cours de la semaine de référence de l'enquête;*
- b) *être disponible pour travailler dans les deux semaines, et*
- c) *avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.*

En s'appuyant sur la définition du BIT, l'Insee dénombrait, en France, au troisième trimestre 2023, 2,2 millions de chômeurs.

Enfin, sont inactives les personnes en âge de travailler, sans emploi et ne cherchant pas d'emploi. Synthétisons tout cela dans le tableau suivant provenant de l'Insee :

*Activité productive ≠ activité sociale*

*Mais ici les actifs sont du côté de l'offre de travail (= demande d'emploi)*

Population totale			
Population en âge de travailler 15 - 64 ans			Individus d'âge ≤ 14 ans ou ≥ 65 ans.
Population active Taux d'activité		Inactifs	
Population en emploi Taux d'emploi	Chômeurs Taux de chômage		
EMPLOI		NON EMPLOI	

## 1.2. Toutefois, les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont floues.

Au-delà de ces grandes catégories, on a assisté ces dernières décennies à une évolution des formes d'emploi qui ont contribué à brouiller les frontières entre l'emploi, le chômage et l'inactivité. Vous savez qu'un vaste **mouvement de salarisation** a eu lieu, en France, au cours du XXe siècle (voir le chapitre 06). Ce processus s'est accompagné, au cours des Trente Glorieuses, du développement d'un salariat qu'on nomme **“typique”**, ayant pour caractéristiques d'être à temps plein, stable c'est-à-dire avec un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et assorti de garanties légales ou conventionnelles (congrés payés, congé maladie, durée légale du travail...). Mais, à la fin des années 1970, des formes particulières d'emploi (**FPE**) se sont développées ; elles regroupent, selon certaines définitions, toutes les formes d'emploi qui ne correspondent pas à un emploi en contrat à durée indéterminée et à temps plein, avec notamment l'intérim, les CDD et l'apprentissage. Ainsi, si les emplois en CDI représentent encore aujourd'hui 85 % des emplois salariés, leur part a baissé depuis le début des années 1980 au profit des formes particulières d'emplois, surtout les emplois en contrat à durée déterminée (ces dernières représentant 9 % des emplois salariés en 2022). Si la norme d'emploi reste le CDI (en termes de stock), elle devient marginale dans les créations d'emploi (en termes de flux) puisque 82 % des emplois de salariés créés en 2022 (hors intérim) le sont sous forme de CDD. Les actifs concernés alternent alors situation d'emploi, de chômage ou même d'inactivité. En outre, la part des contrats à temps partiel, c'est-à-dire des contrats dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires en France), a augmenté, pour atteindre 17,3 % des emplois, en 2022 (mais 26,5 % de l'emploi des femmes). On assiste alors à une **augmentation du sous-emploi**, situation des personnes en emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures. Les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage partiel, chômage technique,...) font partie aussi du sous-emploi : celui-ci concerne plus de 7,9 % des jeunes de 15 à 24 ans en emploi. En 2022, 1 274 000 d'actifs étaient en situation de sous-emploi. Enfin, notons que certaines personnes classées parmi les inactifs sont très proches du marché du travail soit qu'elles souhaitent travailler mais sans véritablement faire des recherches d'emploi soit qu'elles en cherchent sans être immédiatement disponibles : on parle alors de halo autour du chômage. Cette situation (à la frontière donc de l'inactivité et du chômage) concernait, toujours en 2022, 1 802 000 personnes. Ces types de situations ont entraîné une multiplication des cas où il devient désormais difficile de distinguer emploi et chômage, activité et inactivité. Par exemple, un salarié en temps partiel subi (c'est-à-dire non voulu mais accepté faute d'avoir trouvé un contrat de travail à

*Remarque sur ce 1.2 :*  
Essentiel par rapport au chapitre et sa problématique  
« mutations... »

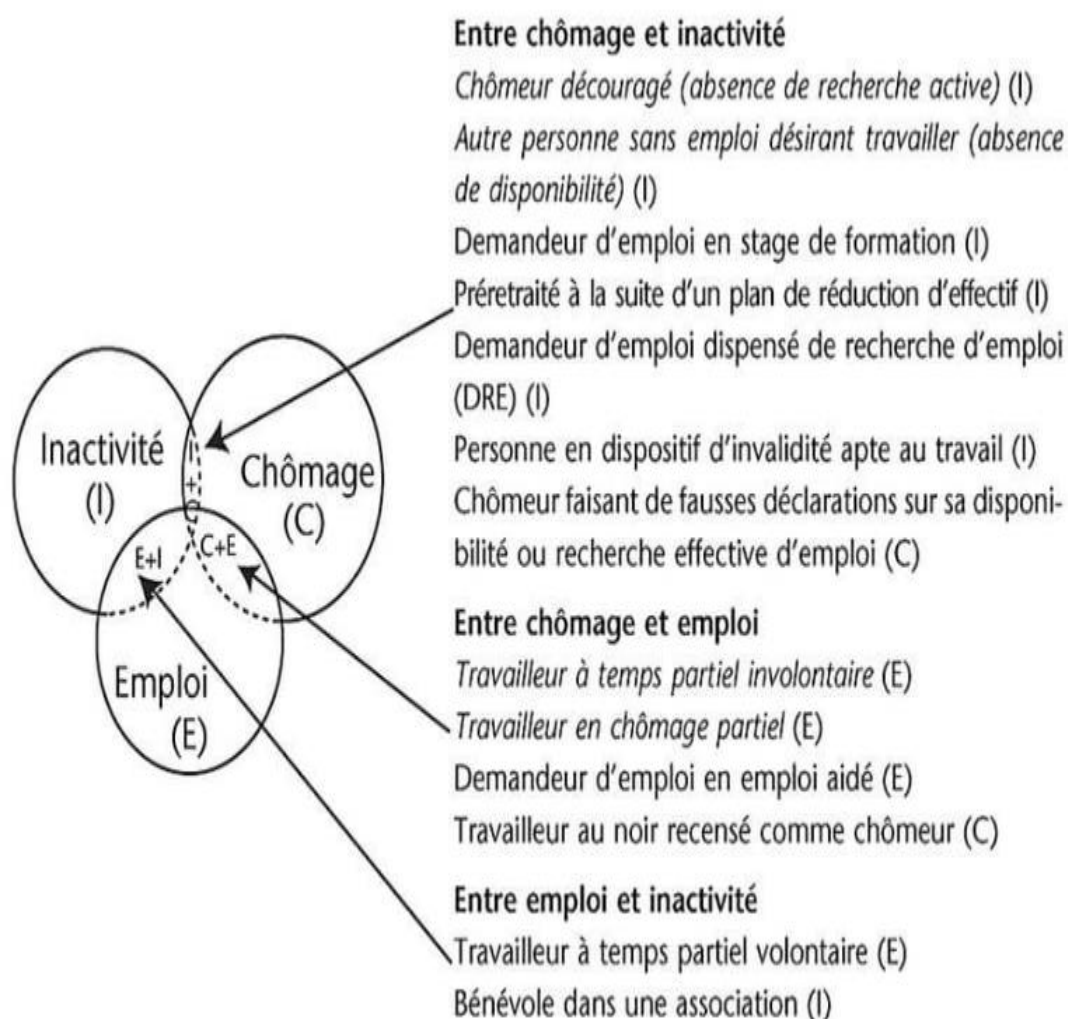
➔ Ex. grand oral lire le témoignage « A la ligne » J. Ponthus  
<https://www.babelio.com/livres/Ponthus--la-ligne--Feuillets-dusine/1099039>



temps plein) et qui recherche toujours un emploi à temps plein se situe entre chômage et emploi ; tandis qu'une mère de famille qui suspend ses recherches d'emploi le temps des grandes vacances peut être classée entre chômage et inactivité. Statistiquement, ces deux personnes ne sont pas comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT mais elles peuvent vivre leur situation et donc se considérer comme chômeurs. On peut ajouter que ces situations concernent davantage les femmes que les hommes, les jeunes que les plus âgés, les moins diplômés que les plus diplômés.

Le schéma ci-dessous (provenant de Jérôme Gautié, *Le chômage. La Découverte*, 2015) détaille ainsi les situations hybrides entre emploi, chômage et inactivité :

### LES FRONTIÈRES FLOUES ENTRE EMPLOI, CHÔMAGE, INACTIVITÉ



Entre parenthèses, le statut officiel : (E) = en emploi ; (C) = chômeur ; (I) = inactif.

En italique : catégories faisant l'objet d'une recension systématique par l'Insee dans le « halo » du chômage (dans les catégories « personnes inactives désirant travailler » et « sous-emploi »).

### 1.3. Qu'est-ce qui fait la qualité des emplois ?

La question de la qualité des emplois et de sa mesure est récente en sciences sociales et a commencé à s'imposer dans les institutions internationales au cours des années 1990. Économistes et sociologues mais aussi décideurs politiques ou représentants syndicaux ne se préoccupent plus seulement de la quantité d'emplois mais également de la qualité de ceux-ci. Deux institutions, le BIT (1999) et l'Union européenne (2001) ont développé leurs propres définitions, de « **travail décent** » pour la première, de « **qualité des emplois** » pour la seconde. La qualité de l'emploi devient ainsi un objectif des politiques publiques.

Autant, il est relativement facile de mesurer une quantité d'emplois en nombre d'actifs occupés, autant définir et mesurer la qualité de l'emploi est difficile. C'est ce qui explique que les différentes institutions retiennent une **approche multidimensionnelle**, c'est-à-dire basée sur différents critères. Plusieurs approches sont possibles pour déterminer ces critères : on peut prendre le **point de vue** subjectif des travailleurs (en matière de satisfaction par exemple) et/ou celui des employeurs ou encore celui des pouvoirs publics. Il est possible également s'attacher à des **critères objectifs** comme le niveau de rémunération). Il n'existe donc pas de définition ou de mesure unique de la qualité du travail.

Une définition large de la qualité de l'emploi, comme étant l'ensemble des caractéristiques de l'emploi qui ont des effets sur le bien-être des travailleurs, peut cependant être pertinente. Dans le cadre du programme de SES, **six descripteurs sont à connaître** :

**(1) Les conditions de travail** regroupent l'ensemble des aspects liés à la réalisation des activités de travail, ainsi le travail de nuit, les horaires décalés ou variables d'une semaine sur l'autre, les 3/8 mais aussi la présence de produits toxiques, de bruit ou le risque d'accident sont des indicateurs de mauvaises conditions de travail, affectant la santé, la vie familiale et le bien-être des travailleurs. De mauvaises conditions de travail peuvent engendrer des troubles variés : sentiment de dévalorisation voire dépression, fatigue, usure, troubles musculosquelettiques, cardio-vasculaires, maladies professionnelles etc... Prenons l'exemple des troubles musculosquelettiques, s'ils sont liés à des emplois, ils ne touchent pas les mêmes personnes comme le montre le document (cf. annexe)

**(2) Le niveau de salaire** est un critère central parce qu'il détermine le niveau et, en partie, le mode de vie des individus. Cependant, le niveau de salaire seul ne suffit pas : les perspectives d'augmentation de salaire et le niveau relatif de celui-ci par rapport à celui des autres salariés sont des éléments importants du niveau de

#### → **Grand oral :**

Comment évaluer la qualité du travail d'un footballeur... ou tout autre profession au sein des PCS

satisfaction des individus. Ainsi, démarrer dans un emploi au salaire minimum (comme le SMIC en France) sachant que la progression du salaire sera régulière, que l'employeur verse des primes et prend en charge la mutuelle diffère de la situation de salariés dont la seule perspective est celle des augmentations annuelles du SMIC.

**(3) La sécurité économique** englobe la sécurité des revenus du travail et la stabilité de l'emploi. L'emploi est-il durable (Contrat à Durée Indéterminée) ? Assure-t-il stabilité et régularité des revenus ? Est-il précaire (intérim, Contrat à Durée Déterminée, auto-entrepreneur) ? Permet-il l'accès à des perspectives professionnelles intéressantes (voir ci-dessous, l'« horizon de carrière ») et l'accès à la protection sociale ?

**(4) L'horizon de carrière** désigne précisément les perspectives d'évolution professionnelle offertes au travailleur à moyen et long terme. Cela correspond donc à la possibilité de changer de poste, de « grimper » dans la hiérarchie professionnelle, d'avoir accès à la formation continue. Par exemple, un salarié peut démarrer comme opérateur en horaires de week-end pour pouvoir continuer ses études, obtenir son BUT et poursuivre sa carrière en tant que technicien, puis devenir manager d'une équipe au bout de quelques années. À l'inverse, les discriminations dans l'emploi réduisent l'horizon de carrière. Ainsi, la maternité a tendance à freiner les promotions des femmes relativement à celles des hommes, limitant leur horizon de carrière.

**(5) Le potentiel de formation** correspond à la fois à la capacité offerte par l'emploi et l'entreprise de gagner en compétences et à la possibilité offerte au travailleur de mettre en œuvre les savoirs et savoir-faire acquis. Par exemple, le Master 2 d'économie d'un salarié doit lui permettre d'accéder à un emploi très qualifié et de participer à des formations au cours de son activité professionnelle si l'entreprise les facilite pour augmenter ses compétences (améliorer sa maîtrise de l'anglais, apprendre une nouvelle langue, perfectionner sa connaissance des logiciels...). Il existe un lien fort entre le potentiel de formation, la nature évolutive de l'emploi au sein de l'entreprise et l'horizon de carrière.

**(6) La variété des tâches** concerne le contenu des activités de travail, leur intérêt. Plus l'emploi est varié et plus il peut être épanouissant, inversement un travail répétitif et restreint comme le travail à la chaîne a des effets négatifs sur le bien-être des ouvriers.

➔ En savoir plus : pour plus de détail vous pouvez vous référer à ces résultats d'enquête de Vincent Donne, Acher Elbaz et Christine Ehrel dans Qualité de l'emploi : une question de métiers ? La note d'analyse de France Stratégie, novembre 2023.

Notion de mobilité  
verticale  
ascendante  
intragénérationnelle

Faire le lien avec le  
cumul des  
ressources  
sociales...ou le  
cumul des  
inégalités +  
caractère  
systémique relatif  
(cf. annexe) des  
critères.



**Tableau 2 – Scores obtenus sur les six dimensions par les principaux métiers**

GROUPES DE MÉTIERS		DIMENSION 1	DIMENSION 2	DIMENSION 3	DIMENSION 4	DIMENSION 5	DIMENSION 6	Effectifs FAP
		Salaires	Conditions d'emp.	Conditions de trav.	Temps de travail	Trajectoires et car.	Représentation	
1	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	623 760
	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	582 468
	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	476 427
	Personnels d'études et de recherche	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	340 952
	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	315 841
	Cadres de la banque et des assurances	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	271 937
	Cadres du bâtiment et des travaux publics	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	156 539
2	Enseignants	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	1 089 070
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	678 398
	Attachés commerciaux et représentants	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	502 540
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	468 590
	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	460 278
	Ingénieurs de l'informatique	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	436 915
	Professions intermédiaires adm. de la fonction publique (cat. B et assimilés)	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	411 317
	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	308 145
	Employés de la comptabilité	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	289 240
	Professions paramédicales	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	280 324
	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	275 137
	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	255 612
	Employés de la banque et des assurances	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	236 630
	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	223 223
	Ouvriers qualifiés de la maintenance	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	198 437
	Techniciens de la banque et des assurances	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	182 008
	Professionnels de la communication et de l'information	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	179 884
	Techniciens de l'informatique	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	178 893
	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	175 725
	Secrétaires de direction	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	140 005
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Rouge	125 295	
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	124 524	
Agents d'exploitation des transports	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	106 167	
3	Ouvriers qualifiés de la manutention	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	503 884
	Ouvriers non qualifiés de la manutention	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	379 834
	Ouvriers qualifiés des industries de process	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	306 533
	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	280 007
	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	250 623
	Ouvriers non qualifiés des industries de process	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	192 554
	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	186 343
	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	163 134
	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	126 377
	Ouvriers qualifiés de la mécanique	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	122 164
	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	121 905
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	104 344
4	Agents d'entretien	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	1 305 007
	Vendeurs	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	876 828
	Assistants maternels	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	428 033
	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	395 080
	Secrétaires	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	390 539
	Employés administratifs d'entreprise	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	356 138
	Professionnels des arts et des spectacles	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	277 887
	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	250 178
	Employés de maison	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	174 611
	Formateurs	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	119 673
Coiffeurs, esthéticiens	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	116 888	
5	Conducteurs de véhicules	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	768 616
	Aides à domicile et aides ménagères	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	578 522
	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	422 106
	Cuisiniers	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	378 860
	Caissiers, employés de libre service	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	313 319
	Agents de gardiennage et de sécurité	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	223 104
	Bouchers, charcutiers, boulangers	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	188 259
	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	134 086
6	Aides-soignants	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	737 217
	Infirmiers, sages-femmes	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	547 528
	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	366 192
	Armée, police, pompiers	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	361 787
	Médecins et assimilés	Rouge	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	212 126
<b>23 803 912</b>								

Lecture : les couleurs correspondent aux indicateurs synthétiques sur une échelle de couleur reposant sur une gradation de rouge foncé à vert foncé. Celle-ci prend en compte la distribution et la variation des valeurs enregistrées pour l'ensemble des métiers.