

Pourquoi les personnes occupant un emploi « essentiel » sont-elles si mal payées ?¹

II/II

Bruno Palier (LIEPP et CEE)²

La première partie de cet article est parue dans le Cahier du CRDIA n°40 de novembre 2025

Le processus de dévalorisation sociale, économique et politique des emplois dits « peu qualifiés »

Plusieurs mécanismes ont contribué à dévaloriser les services essentiels. Nous proposons d'analyser succinctement ici quelques-uns des principaux à l'œuvre au cours des trente dernières années³. D'une part, les fonctions de *care*, souvent remplies par des femmes, ont vu leurs qualifications et particularités déniées. D'autre part, de nombreuses actions ont été entreprises pour réduire le coût de ces services considérés comme trop chers : les services aux entreprises ont été mis en sous-traitance, certains services autrefois publics ont été privatisés. Enfin, depuis le début des années 1990, dans le cadre de la stratégie de compétitivité de la France, les politiques publiques de baisse de cotisations sociales visent à baisser le coût du travail sur les bas salaires, contribuant là encore à stigmatiser ces services comme étant trop coûteux, mais aussi à maintenir ces emplois à des niveaux de rémunération faibles (trappes à bas salaire).

La dévalorisation des services de soin aux autres

Beaucoup des services aux autres ont d'abord été fournis de manière informelle comme tâches domestiques accomplies par les femmes. Pendant longtemps, l'activité de soin aux autres n'a pas été reconnue comme un travail puisqu'il s'agissait pour beaucoup des tâches ménagères remplies par les femmes au foyer : s'occuper de la nourriture, du nettoyage, prendre soin du mari, des enfants, des plus âgés, c'était la condition féminine, pas un métier, pour lesquelles les femmes étaient « naturellement » les plus aptes. De nombreux travaux féministes historiques, philosophiques, anthropologiques et sociologiques ont permis de déconstruire cette naturalisation de la féminisation du travail de soin aux autres, naturalisation qui a permis d'asseoir la domination masculine sur le travail des femmes.

Dans le domaine de la comparaison des systèmes de protection sociale, les chercheuses féministes ont montré combien le modèle de la femme au foyer et de l'homme pourvoyeur du revenu invisibilisait le

¹ Ce *Working Paper* est la version longue et remaniée d'un chapitre paru dans l'ouvrage dirigé par Marc LAZAR, Guillaume PLANTIN et Xavier RAGOT, *Le monde d'aujourd'hui*. Presses de Sciences Po, 2020, sous le titre « Pourquoi les personnes « essentielles » sont-elles si mal payées ? » (pp. 151-167). Disponible sur cairn : <https://www.cairn.info/le-monde-d-aujourd'hui-9782724626704-page-151.htm>

² Bruno Palier est directeur de recherche du CNRS à Sciences Po (Centre d'études européennes et de politique comparée). Il a été directeur du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de Sciences po (LIEPP) entre 2014 et 2020. Il est docteur en sciences politiques, agrégé de sciences sociales. Il travaille sur les réformes des systèmes de protection sociale en France et en Europe.

³ Voir aussi Demazière, D., et Marchal, E. (2018).

travail (non rémunéré) des femmes, et rendait celles-ci dépendantes (du revenu) de leur mari (à qui il fallait demander l'autorisation écrite pour pouvoir prendre un travail rémunéré et ouvrir un compte en banque jusque dans les années 1960) (Lewis, 1992). Ce modèle sur lequel fonctionnaient nos économies fordistes des années 1950 et 1960 (trente années pas si glorieuses pour les femmes, cf. Périvier, 2020) a donc contribué à masquer les fonctions économiques et sociales essentielles de reproduction (de la force de travail, de la population), pourtant indispensables à la production.

Ces travaux s'appuyaient sur les analyses des relations entre les hommes et les femmes à l'ère industrielle, montrant que les femmes étaient spécialisées dans les fonctions de reproduction tandis que les hommes se chargeaient de la production (Malos, 1980). Elles insistent sur les interdépendances entre les genres, mais aussi sur la domination masculine dans ces relations d'interdépendance. La production des uns repose sur le soins fournis par les autres. Les uns ne peuvent produire que parce que les autres prennent en charge la reproduction des forces de travail du producteur et de la population. Ainsi, la productivité des uns est en partie liée aux services rendus par les autres, mais cette contribution à la production globale a été invisibilisée, confisquée par les hommes qui furent les seuls rémunérés pour leur travail.

Une fois que les femmes sont entrées sur le marché du travail (notamment à partir des années 1960), le type d'emplois qu'elles ont occupé, notamment dans le secteur des services aux autres (du *care*), a continué d'être dévalorisé. Ainsi, de nouveaux travaux féministes ont montré combien les compétences spécifiques attachées à ces métiers (attention aux autres, souci du bien-être et respect des autres, capacité à faciliter à améliorer les conditions de vie d'autrui, parfois appelé « éthique du care ») avaient été construites comme des compétences « inférieures » ou « féminines », dévalorisées une nouvelle fois par la (dis-)qualification d'« emplois non qualifiés » (Molinier 2013).

Comme nous l'avons vu, les services (« essentiels ») aux autres restent encore aujourd'hui l'apanage des femmes (à la maison, où 70% des tâches domestiques récurrentes sont effectuées par les femmes d'après les enquêtes emploi-temps de l'INSEE, comme en dehors de celle-ci (83% des métiers d'aide aux personnes fragiles et de la propreté sont occupés par des femmes, 79% des métiers de la santé et 67% des enseignants sont des enseignantes), et lorsqu'il est rémunéré, ce travail est toujours considéré comme un secteur de travail peu qualifié et peu productif (Méda, Périvier, 2007). De même on trouve dans les secteurs de la grande distribution des emplois particulièrement mal rémunérés et précarisés, principalement occupés par des femmes, censés être très peu qualifiés alors qu'ils font appel à de nombreuses compétences (Soares, 1998).

Externalisation, précarisation et privatisation des services collectifs et logistiques

Les emplois dans les services logistiques (transport, livraison...) ou les services collectifs (collecte des déchets par exemple) qui sont restés actifs pendant le confinement sont plus souvent occupés par des hommes. Mais il s'agit souvent de personnes discriminées sur le marché du travail (issues de l'immigration ou de la colonisation), comme le montrent notamment leurs lieux d'habitation (c.f. Beandily et al. cité plus haut). Les emplois dans ces services pourtant essentiels sont souvent exercés dans des conditions difficiles et particulièrement mal rémunérés. Ici encore, il est difficile de dire que cela ne peut s'expliquer que par la faible qualification des personnes employées et la non-productivité de ces emplois (ne serait-ce que parce qu'ils ont une utilité collective essentielle au bon fonctionnement de l'économie). Il convient plutôt de souligner combien un certain nombre de décisions économiques ont contribué à maintenir au plus bas la rémunération de ces emplois. Plutôt que de chercher à améliorer les rémunérations de ces services essentiels, il s'est agi au contraire d'en réduire au maximum le coût par la sous-traitance, la flexibilisation et la privatisation.

Pendant longtemps, les services de nettoyage, de cantine, de gardiennage, de certains transports et livraison etc. étaient fournis par des salariés rémunérés et salariés au sein des grandes entreprises de production industrielle. Ces salariés bénéficiaient des mêmes grilles de salaire et des avantages sociaux garantis à tous les salariés de ces grandes entreprises (mutuelles, congés, centre de vacances etc.). A partir des années 1980, réduire les coûts pour rester compétitives dans une économie de plus en plus ouverte est devenu une obsession pour ces grandes entreprises industrielles⁴. Si les entreprises peuvent difficilement jouer sur le coût du capital ou des matières premières (de plus en plus globalisés), elles cherchent surtout à jouer sur le coût du travail. Ainsi, au cours des années 1980, plutôt qu'un facteur de production essentiel, le travail est de plus en plus perçu comme un coût pour les entreprises. Cette perspective est soutenue par les nouvelles approches du marché du travail développées par les économistes néo-classiques qui commencent à s'implanter en France (Jobert et Théret, 1994).

Plusieurs types d'actions ont alors été menées pour réduire le coût du travail au sein des entreprises : la mise en retraite des salariés les plus âgés, qui étaient aussi les mieux rémunérés, les délocalisations d'une partie de la production dans des pays où le coût de la main d'œuvre est moins élevé, et l'externalisation d'un maximum de services. Cette stratégie de développement de la sous-traitance permet en effet d'obtenir les mêmes services mais au moindre coût (puisque il ne faut plus financer tous les avantages sociaux de l'entreprise pour ces salariés désormais externalisés) (Palier, Thelen, 2010). Ces moindres coûts s'obtiennent en maintenant au plus bas les salaires et les protections des salariés, désormais employés dans le secteur des « services aux entreprises ».

Par ailleurs, là aussi à partir des années 1980, un certain nombre de services collectifs auparavant pris en charge par les collectivités locales, vont se trouver privatisés : distribution de l'eau, nettoyage et entretien des espaces publics, collecte et traitement des déchets... Là encore, le but est de faire baisser le coût de ces services, ce qui implique de maintenir au plus bas les niveaux de rémunération des services rendus qui reviendraient plus chers s'ils continuaient d'être fournis par des agents des collectivités locales eux-mêmes (Lorrain, Stoker, 2010).

Afin de garantir la réduction du coût du travail et la plus grande flexibilité possible des services rendus aux entreprises et aux collectivités (qui achètent désormais des heures ou forfait de services plutôt que d'embaucher des salariés), un ensemble de mesures de libéralisation partielle du marché du travail ont été adoptées dès les années 1980 et se sont poursuivies depuis lors : création de nouveaux types de contrats de travail (dits « atypiques » mais qui deviennent la norme pour les services dits « peu qualifiés ») alors que les protections sur les contrats à durée indéterminée sont plus ou moins maintenues, assouplissement des règles d'emploi en CDD (contrats à durée déterminée, intérim et temps partiel) (Palier, Thelen, 2010).

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre plus large d'une stratégie nationale de compétitivité qui repose sur la baisse du coût du travail dit « non qualifié », la dualisation du marché du travail et de la protection sociale.

Le rôle des politiques publiques : la stratégie de compétitivité française repose sur le maintien au plus bas coût des services dits « non qualifiés »

S'appuyant sur la démonstration des économistes néo-classiques du marché du travail selon lesquels le chômage s'explique par le coût trop élevé du travail non qualifié, la stratégie française de lutte contre le chômage consiste principalement à chercher à réduire ce coût par des mesures de dérégulation du travail (cf. plus haut), mais surtout par des mesures de baisse du coût indirect du travail, à savoir la baisse des cotisations sociales et des exemptions fiscales. N'ayant pas réussi à convaincre les

⁴ Nous avons noté ailleurs que la stratégie de compétitivité alternative, qui consisterait à chercher à augmenter la qualité des productions (et donc des emplois) pour conquérir les marchés par le haut n'a que très rarement été suivie en France, sauf sans doute dans le domaine du luxe (Palier, 2011).

gouvernements de remettre en cause le SMIC⁵, les économistes et les employeurs ont cependant réussi à les convaincre de réduire le coût du travail pour les employeurs en réduisant considérablement le niveau des cotisations sociales payées sur les plus bas salaires et les impôts de ceux qui emploient des personnes à domicile.

Suite à la « bataille des charges » impulsée par le syndicat patronal (CNPF) en 1987⁶, cette politique a été lancée à la toute fin des années 1980, généralisée en 1993, puis a concerné des niveaux de plus en plus élevés de salaire, jusqu'à 2,5 fois le SMIC avec le CICE en 2013 (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) désormais transformé en une baisse de cotisations quasi-générale sur les bas salaires depuis 2019. Pour 2020, les pertes de recettes fiscales et sociales au titre des exonérations générales de cotisations employeur et des dispositifs concernant l'emploi de salariés à domicile représentaient 60 milliards d'euros, soit 2,4 points de PIB⁷.

Ces politiques subventionnent le développement du secteur des services aux autres, mais d'une façon bien particulière. Il ne s'agit pas de subventionner directement les revenus de celles et ceux qui sont employés dans ces secteurs, voire de les financer directement en les intégrant dans des services publics financés par la dépense publique, mais bien de consacrer des fonds publics à la réduction de leur coût pour leurs employeurs. Dès lors, ce n'est pas le revenu des personnes exerçant ces emplois qui est amélioré, mais bien celui de ceux qui les emploient (s'il s'agit d'employeurs particuliers c.f. Carbonnier, Morel, 2015), ou bien celui des entreprises qui voient réduites les sommes consacrées à la rémunération du travail. Du côté des salariés des services dits « non qualifiés », on constate plutôt une stagnation des revenus autour du SMIC, sans véritable progression de salaires (si ce n'est la hausse du SMIC elle-même). En effet, notamment parce que les baisses de cotisations diminuent à mesure que le niveau de salaire augmente, des effets de seuil empêchent de voir progresser les revenus des personnes dont les employeurs bénéficient de baisses de cotisations. Le mécanisme de baisse du coût du travail par la baisse des cotisations maintient donc les personnes dans une trappe à bas salaire (Lhommeau, Mery, 2009).

Mais c'est en fait le but recherché. En effet, la stratégie de compétitivité française, calquée sur la stratégie allemande, vise à réduire le coût des productions et des services à haute valeur ajoutée pour en favoriser l'exportation. Pour ce faire, il convient d'obtenir des salariés employés dans les secteurs exposés à la concurrence internationale une relative modération salariale. Celle-ci est obtenue d'une part en échange de la sécurisation des emplois dans les secteurs soumis à la concurrence internationale (Palier, Thelen, 2010), mais aussi par le fait que les prix des services aux entreprises et aux particuliers des secteurs dit « abrités » (non soumis à la concurrence internationale) sont les plus bas possibles. Si la France avait un coût du travail dit « non qualifié » plus élevé que l'Allemagne au début des années 2000, ce n'est plus le cas aujourd'hui. La somme des politiques accumulées a ainsi permis de maintenir au plus bas possible le coût du travail (et donc le revenu) des personnes employées dans les secteurs des services aux autres et aux entreprises.

Cette stratégie économique et ces politiques ont ainsi « institutionnalisé » des frontières entre les « productifs » et les « non productifs », entre secteurs « exposés » reposant sur des compétences reconnues et les secteurs « abrités » des services dits « peu qualifiés », entre statuts (contrats de travail,

⁵ Ce n'est pas faute d'essayer, cf. les rapports cités plus haut, ou bien les avis répétés du « Groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance » présidé par Gilbert Cette. Mais l'échec politique retentissant des deux tentatives des gouvernements Balladur (SMIC jeune), et Villepin (contrat première embauche) empêchent toute nouvelle initiative en ce sens.

⁶ Pour un historique de la politique de baisse des cotisations sociales, voir Palier, 2005, chapitre 6. On notera que dans les années 1980 s'impose le vocabulaire de « charges sociales » pour désigner les cotisations sociales, afin de bien souligner le poids pour l'économie que représente le prix de la solidarité organisée par le système de protection sociale français.

⁷ Calculs effectués par Clément Carbonnier dans le cadre du projet « Les politiques d'emploi : de la baisse des cotisations à la hausse de la qualité » de l'axe socio-fiscal du LIEPP.

https://www.sciencespo.fr/liepp/sites/sciencespo.fr.liepp/files/Politiques%20d%27emploi_0.pdf

emplois typiques et atypiques), entre protection sociale obligatoire (en baisse) et facultative/collective (qui compense, mais pas pour tous), entre assurances de moins en moins sociales et assistance pour les plus démunis (Palier, 2010). On est ainsi moins étonné que les personnes occupant des emplois dans les services apparus comme « essentiels » au cours du confinement, mais relevant du secteur « abrité » des services dits « non qualifiés », soient si mal payées et protégées...

Conclusion : « des servants pour les cerveaux »

Dans le sillage de la polarisation du marché du travail et de politiques de compétitivité menées en France, une nouvelle polarisation sociale se dessine au cœur de l'économie post-industrielle, parfois appelée l'économie de la connaissance : l'émergence d'une nouvelle classe supérieure, diplômée, bien rémunérée, vivant au cœur des grands centres urbains, et d'une classe de personnes à leur service, que ce soit pour faire leurs travaux ménagers ou fournir d'autres services domestiques, s'occuper de leurs enfants, leur prodiguer des soins personnels, les servir dans les restaurants, les conduire (en taxi, en voiture avec chauffeur ou en Uber) ou construire ou rénover leur maison.

Comme nous l'avons vu, les emplois dans les services aux autres ont été développés de façon à ce que leur coût soit le moins élevé possible, notamment grâce à des exonérations fiscales qui les ont rendus abordables, principalement au profit des ménages les plus riches (Carbonnier, Morel, 2015). Pour prolonger la terminologie utilisée par Nathalie Morel (2015), ces nouveaux « servants » sont mis au service de la productivité des « cerveaux », ils leur permettent de se concentrer sur leurs tâches et donc d'augmenter leur productivité.

Une nouvelle fracture sociale se forme ainsi entre les travailleurs « productifs », bien dotés en capital humain, très fortement rémunérés, et les travailleurs dits « non productifs », dont les emplois sont concentrés dans les services à la personne, services aux autres et services logistiques. Cette nouvelle forme de polarisation conduit à une nouvelle forme de domination sociale des « cerveaux » sur les « servants », une relation qui devient typique de l'économie de la connaissance. Cette relation de domination est fondée non pas tant sur la propriété des moyens de production que sur la possession du capital humain, de la connaissance et de la créativité.

De même que les travaux féministes ont pu montrer qu'il ne pouvait y avoir de production sans reproduction, il faut ici souligner que la productivité des cerveaux repose sur le travail invisible des « essentielles ». Ainsi, « les créatifs et les managers » cités par Catherine, Thesmar et Landier comme les grands gagnants du changement technologique, ceux dont « les rémunérations ont augmenté relativement au salaire médian », et dont ils considèrent implicitement qu'ils sont eux-mêmes les meilleurs représentants puisqu'ils choisissent les « chargés d'études économiques » comme exemple des professions les mieux payées dont la « productivité a été décuplée par les possibilités de l'informatique » (cf. op. cit. et graphique reproduit dans ce texte, p.16⁸). Mais ces professions s'appuient sur le travail des personnes employées dans le secteur des services aux autres pour accroître leur productivité. En effet, la productivité des chargés d'études économiques et des autres gagnants de l'économie de la connaissance ne tient pas qu'à leur seul cerveau et la puissance de leur ordinateur, mais aussi au fait qu'ils n'ont plus à « perdre de temps » à s'occuper de leur ménage, de leurs enfants, des autres, de leurs transports ou de leur nourriture (livrée à domicile, servie au restaurant) ; les politiques de baisse du coût du travail leur ayant mis à disposition une escouade de « servants » les moins chers possible. Pour autant, seuls les « cerveaux » ont bénéficié d'une augmentation substantielle de leur rémunération, tandis que les autres ont vu leur revenu et leurs conditions de travail maintenus

⁸ On trouve ce graphique en page 5 du Cahier du CRDIA n°40, document 3, qui correspond à la première partie de cet article (NDLR)

aussi bas que possible, rémunération cependant considérée comme encore trop élevée par de nombreux chargés d'études économiques...

Dans son adresse à la nation du 13 avril 2020, Emmanuel Macron, après avoir souligné combien celles et ceux qui tiennent la France étaient si mal reconnus et rémunérés, citait la déclaration des droits de l'homme et du citoyen selon laquelle « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». Il les reprenait à son compte et promettait : « Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de 200 ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe. » Mais pour ce faire, il faudra remettre en cause bien des politiques publiques, des certitudes académiques et des jugements de valeur. Il faudra notamment reconSIDéRer la façon dont nous évaluons la valeur et la productivité du travail, non pas seulement à l'aune de la productivité individuelle (si difficile à mesurer dans le cas des services), mais aussi à l'aune de ses qualités propres et de son utilité collective. Celle-ci s'est révélée au cours du premier confinement liée à la crise du COVID-19 pour de nombreux emplois, souvent jugés « non productifs » et « peu qualifiés », mais dont les fonctions sont alors apparues comme « essentielles ».

Bibliographie

- ASKENAZY, P., & PALIER, B., (2018). "France: Rising precariousness supported by the welfare state" avec, in Brian Nolan (ed.) *Inequality and Inclusive Growth in Rich Countries: Shared Challenges and Contrasting Fortunes*. Oxford University Press, 129-152.
- AUTOR, D. H., LEVY, F., & MURNANE, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.
- BAUMOL, W. J. (2004). The cost disease of the personal services. In *The Encyclopedia of Public Choice* (pp. 456-460). Springer, Boston, MA.
- BRANDILY, P. BREBION, C., BRIOLE, & C., KHOURY. L., A Poorly Understood Disease? The Unequal Distribution of Excess Mortality Due to COVID-19 Across French Municipalities. 2020. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02895908/document>
- CAHUC, P., CETTE, G., & ZYLBERBERG, A., (2008) Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, Paris, La Documentation française. ISBN: 978-2-11-007444-7, <https://www.vie-publique.fr/rapport/30166-salaire-minimum-et-bas-revenus-comment-concilier-justice-sociale-et-efficacite>
- CARBONNIER, C., & MOREL, N. (2018). *Le retour des domestiques*. Paris, Le Seuil, La République des Idées.
- CATHERINE, S., LANDIER, A., & THESMAR, D. (2015). Marché du travail I: la grande fracture. Institut Montaigne.<https://www.institutmontaigne.org/publications/marche-du-travail-la-grandefracture>
- DEMAZIERE, D., & MARCHAL, E. (2018). La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation. Introduction au Numéro spécial de *Travail et emploi*, (155-156), 5-30.
- DEVETTER FX, JANY-CATRICE F & RIBAULT, T. (2015), *Les services à la personne*, éd. La Découverte, coll. Repères, 128 p. (première édition 2009)
- DEVETTER, F. X., & PUISSANT, E. (2018). Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile. *Travail et emploi*, (155156), 31-64.
- EMMENEGGER, P., HAUSERMANN, S., PALIER, B., & SEELEIB-KAISER, M. (Eds.). (2012). *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*. New York, Oxford University Press USA.
- GOOS, M., & MANNING, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The review of economics and statistics*, 89(1), 118-133.
- JOBERT, B., & THERET, B. (1994). France : la consécration républicaine du néo-libéralisme. In Jobert, B. (ed.) *Le tournant néo-libéral en Europe*, Paris, L'Harmattan, p.21-86.
- LEWIS, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European social policy*, 2(3), 159-173.
- LHOMMEAU, B., & REMY, V. (2009). Les politiques d'allégements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaire ? *Économie et statistique*, 429(1), 21-49.
- LORRAIN, D., & STOKER, G. (Eds.). (2010). *La privatisation des services urbains en Europe*. Paris : La Découverte.
- MALOS, E. (1980). *The politics of housework*. London: Allison & Busby.
- MOLINIER, P. (2013). *Le travail du care*. Paris, La Dispute.
- MEDA, D., & PERIVIER, H. (2007). *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris : Seuil, La République des Idées.
- MOREL, N. (2015). Servants for the knowledge-based economy? The political economy of domestic services in Europe. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(2), 170-192.
- MOREL, N., PALIER, B., & PALME, J. (2012). *Towards a social investment state? Ideas, policies and challenges*. Bristol : Policy Press.

- PALIER, B. (2005) *Gouverner la sécurité sociale*, Paris, PUF.
- PALIER, B. (Ed.) (2010). *A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reform in continental Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- PALIER, B. (2011). Sortir de la crise par le haut : investir dans la qualité pour tous. *Esprit*, (11), 7485.
- PALIER, B., & THELEN, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119-148
- PERIVIER, H., (2020). *L'économie féministe : pourquoi la science économique a besoin du féminisme et vice versa*, Paris : Presses de Sciences Po.
- PEUGNY, C. (2019). The decline in middle-skilled employment in 12 European countries: New evidence for job polarisation. *Research & Politics*, 6(1), 2053168018823131.
- POWELL, W.W. & SNELLMAN, K., 2004. The Knowledge Economy. *Annual Review of Sociology*, 30: 199-220.
- SOARES, A. (1998). Les qualifications invisibles dans le secteur des services : le cas des caissières de supermarchés. *Lien social et Politiques*, (40), 105-116.