

**NEF**

# **Les professions intermédiaires dans les entreprises**

**Techniciens, agents de  
maîtrise et assimilés**

**Cadrage statistique**

*Martine Möbus*

*avec le concours d'Anne Delanoë*

**NOTES  
EMPLOI  
FORMATION**

**39**

**janvier 2009**

**C**éreq

## Déjà parus

- ***Les choix d'orientation à l'épreuve de l'emploi***  
Isabelle Borrás, Agnès Legay, Claudine Romani  
NEF 30, juillet 2008
- ***Panorama sectoriel de la relation formation-emploi. Une exploitation des portraits statistiques de branche***  
Dominique Fournié, Christophe Guitton  
NEF 31, juillet 2008
- ***Choix d'orientation et logiques institutionnelles***  
Gérard Boudesseul, Yvette Grelet  
NEF 32, août 2008
- ***Orientation : quels repères pour trouver son chemin ?***  
Gérard Boudesseul, en collaboration avec Cyril Coinaud, Yvette Grelet, Céline Vivent  
NEF 33, septembre 2008
- ***Orientation : la parole aux élèves***  
Thierry Berthet (coord.), Stéphanie Dechezelles, Rodolphe Guoin, Véronique Simon  
NEF 34, septembre 2008
- ***Les acteurs locaux de l'orientation : un exemple aquitain***  
Thierry Berthet (coord.), Stéphanie Dechezelles, Rodolphe Guoin, Véronique Simon  
NEF 35, septembre 2008
- ***Le système d'orientation. Entre choix individuels et contraintes d'action publique***  
Thierry Berthet, Yvette Grelet, Claudine Romani (coord.)  
NEF 36, octobre 2008
- ***Très petites, petites et moyennes entreprises : entre tradition et innovation***  
Elyes Bentabet  
NEF 37, octobre 2008
- ***La VAE en entreprise : une démarche collective qui soutient des projets individuels***  
Damien Brochier, Françoise Kogut-Kubiak, Chantal Labruyère, Nathalie Quintero  
NEF 38, novembre 2008

La liste complète des NEF parues peut être consultée  
sur le site internet du Céreq

**[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)**

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.



## Synthèse

Ce cadrage statistique a pour objet de soulever un coin du voile de la nébuleuse que représentent les emplois de niveau intermédiaire dans les entreprises : administratifs et commerciaux, techniciens et agents de maîtrise. La répartition sectorielle et fonctionnelle de ces emplois, leur évolution sur vingt ans, les caractéristiques des salariés qui les occupent et leur mode d'accès sont successivement abordés.

Le groupe des professions intermédiaires représente le cinquième de la population salariée des entreprises et même le quart lorsque sont inclus les personnels de la santé, du social et de la formation. Ce groupe est en croissance constante en valeur absolue et relative depuis vingt ans. Il recouvre une diversité de fonctions et d'emplois, inégalement répartis entre les administratifs et commerciaux qui prédominent, les techniciens et les agents de maîtrise. Son importance relative varie également beaucoup d'un secteur d'activité à l'autre.

La part de femmes, bien que minoritaire, est en augmentation sensible du fait de leur forte représentation dans les emplois intermédiaires des services, eux-mêmes en expansion. La structure d'âge des professions intermédiaires s'est rapprochée de celle de l'ensemble de la population salariée indiquant par là un rajeunissement relatif.

L'élévation du niveau de diplôme des salariés occupant une position intermédiaire est très nette, fondée sur le développement du nombre de titulaires de BTS et DUT mais également des titulaires de licence ou maîtrise, voire plus. Cette évolution ne réduit pas pour autant la diversité de profil des professions intermédiaires. Plusieurs facteurs contribuent à cette diversité. Les salariés appartenant aux professions intermédiaires se caractérisent tout d'abord par la variété des filières de formation initiale qu'ils ont suivies : filières technologique et générale pour les administratifs et commerciaux, filières technologique et professionnelle pour les techniciens, filière professionnelle pour les agents de maîtrise. Par ailleurs, l'élévation du niveau de formation produite par les cohortes successives de débutants diplômés du supérieur est atténuée par une dynamique propre à la catégorie reposant sur ses flux d'entrée et de sortie en cours de vie active. En effet, les emplois de niveau intermédiaire demeurent accessibles selon deux modes dans les entreprises : l'accès direct ou latéral de débutants et l'accès indirect ou vertical de salariés issus des catégories employé/ouvrier à la suite d'une mobilité interne ou externe. Cette dualité d'accès, relativement équilibrée, comme l'importance relative des flux de sortie de la catégorie expliquent pour une bonne part sa diversité interne. Enfin, les politiques sectorielles, tout comme le type de fonctions exercées, contribuent à expliquer l'hétérogénéité de la catégorie.

Dernier élément remarquable, les professions intermédiaires salariées des entreprises bénéficient d'un investissement en formation professionnelle continue sans équivalent de la part de l'entreprise et ce, de manière constante sur longue période.

Dans l'ensemble, les éléments statistiques issus de ce cadrage mettent en évidence le rôle de l'entreprise dans la sélection et la professionnalisation des salariés occupant les emplois de niveau intermédiaire tout comme une certaine autonomie par rapport au système éducatif.

AUTEUR

**Martine Möbus, Céreq.**

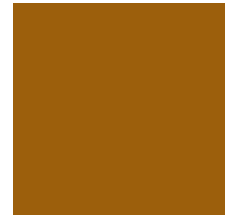




## **Sommaire**

Introduction .....	5
1. Portrait des professions intermédiaires salariées des entreprises selon les Déclarations automatisées des données sociales (DADS).....	8
1.1. Périmètre des emplois recensés .....	8
1.2. Composition interne .....	10
1.3. Répartition des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (PIACE), techniciens et agents de maîtrise.....	10
2. Quelles évolutions majeures sur vingt ans ? .....	21
2.1. Une évolution sensible mais disparate en valeur absolue et relative .....	21
2.2. L'effet progressif mais ralenti de l'arrivée de jeunes plus diplômés .....	26
3. La vitalité des modes d'accès verticaux (promotion, reclassement) .....	36
3.1. La dualité des modes d'accès, facteur de la diversité des profils .....	37
3.2. L'importance des flux de sortie.....	38
4. Quelle est la fonction principale des professions intermédiaires ?.....	40
4.1. Peu de fonction d'encadrement sauf pour les agents de maîtrise .....	41
4.2. Types de fonctions exercées : des indices de différenciation selon le profil	41
5. Un accès très privilégié à la formation continue à l'initiative de l'entreprise .....	42
Éléments de conclusion et d'interrogation .....	45





## Introduction

Un nouveau programme d'enquêtes en entreprise<sup>1</sup>, engagé par le Céreq, ambitionne d'étudier le processus de professionnalisation des salariés à partir de trois axes : l'activité de travail, les modes de formation et d'acquisition des compétences et la gestion des emplois. Les emplois de niveau intermédiaire (techniciens, agents de maîtrise et assimilés) ont été retenus comme catégorie d'analyse dans ce programme. Du fait de leur position charnière dans la hiérarchie des entreprises entre le groupe des cadres et ceux des employés et des ouvriers, ces emplois sont susceptibles de refléter au mieux les changements dans l'organisation et le contenu du travail et constituent un niveau d'observation privilégié de l'évolution des relations formation-emploi.

Il était nécessaire d'identifier au préalable ce groupe d'emplois de niveau intermédiaire mais aussi de tester sa pertinence au regard des thématiques retenues par le programme. L'état des lieux réalisé comporte deux volets complémentaires : un cadrage statistique et une revue bibliographique.

Dans cette note dédiée au cadrage statistique, les emplois de niveau intermédiaire correspondent à ceux qui, sur la base des déclarations des salariés ou de leur employeur, sont classés « professions intermédiaires »<sup>2</sup> (poste 4 de la nomenclature PCS de l'INSEE au niveau agrégé). **On est là dans le déclaratif et la convention statistique.** Il ne s'agit pas de déterminer les raisons de ce classement : tient-il à la fonction occupée, est-ce une étape dans un parcours et/ou une attribution conventionnelle liée ou non au diplôme détenu ? Les enquêtes de terrain en cours de réalisation apporteront des réponses à ces questions.

Au-delà de l'identification de ces catégories, l'objectif de cette note est de dessiner un portrait sociodémographique des salariés qui les occupent, de repérer les secteurs d'activité dans lesquels elles sont le plus représentées et de retracer leur évolution sur une vingtaine d'années. Cet exercice a également contribué à définir la grille de questionnement des enquêtes en cours : liens avec les fonctions exercées, place dans la hiérarchie de l'entreprise, choix des filières de formation qui alimentent ces catégories, modes de recrutement privilégiés.

Trois parties structurent ce cadrage : un portrait de la situation fonctionnelle et sectorielle de ces catégories en 2005, dressé à partir des données issues des déclarations d'employeur (DADS) ; l'évolution sur vingt ans des effectifs composant ces catégories et de leur profil sociodémographique, tracée à partir des données individuelles de la série d'enquêtes Emploi de l'INSEE ; enfin, un aperçu des modes d'accès et des fonctions assurées à ce niveau hiérarchique, fourni sur la base des données de l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) de l'INSEE. Le cadrage est complété par les données du Céreq issues de l'exploitation des déclarations d'employeur sur le financement de la formation professionnelle continue.

---

<sup>1</sup> Programme EPIE : Enquêtes sur les professions intermédiaires dans les entreprises.

<sup>2</sup> Deux appellations sont utilisées pour désigner les salariés et emplois ciblés dans cette note : celle de « profession intermédiaire » empruntée à la nomenclature de l'INSEE et celle d'emploi de niveau intermédiaire.

## SOURCES UTILISÉES ET DÉLIMITATION DU CHAMP

Les données sont issues de trois enquêtes de l'INSEE : les déclarations automatisées des données sociales (DADS), l'enquête Emploi et l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP). Des informations tirées de l'exploitation des déclarations fiscales sur la formation professionnelle continue (FPC) complètent le cadrage. Les fichiers ont été construits de sorte à respecter une homogénéité de champ : il s'agit des salariés des entreprises (hors fonctions publiques et autres agents de l'État et des collectivités locales).

### **Le fichier DADS 2005**

L'extraction correspond à l'échantillon au 1/12<sup>e</sup> du fichier exhaustif détail « postes » (FILT = 1 : poste non annexe). Elle concerne les salariés rémunérés au 31 décembre de l'année.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, y compris les entreprises nationales et les associations, sont retenues. En revanche sont exclus l'État, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, ce qui correspond aux modalités 1, 2, 5, 6, 9 du code DOMEMPLOI.

Les données fournies au niveau détaillé du code PCS (4 chiffres) ne sont disponibles que pour les établissements de 20 salariés et plus.

### **L'enquête Emploi (années 1985 à 2005)**

Sont sélectionnés les actifs occupés, sauf indépendants et salariés de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux, ce qui correspond pour l'année 2005 aux modalités 21, 22, 33, 35 du code Statut et, pour les autres années, aux modalités et codes équivalents.

### **L'enquête FQP 2003**

La sélection des codes et des modalités est identique à celle effectuée pour l'enquête Emploi.





### ORDRE DE GRANDEUR DES POPULATIONS CONCERNÉES (INDUSTRIE, CONSTRUCTION, SERVICES)

	DADS 2005	EE 2005	FQP 2003
Professions intermédiaires salariées des entreprises (GSP = 4)	3 559 020	3 820 965	3 862 533
<i>soit par rapport à l'ensemble des salariés</i>	25 %	24 %	25 %

DADS 2005	Industrie	Construction	Services	Ensemble
PIACE*	33 %	22 %	74 %	61 %
Techniciens	40 %	31 %	18 %	24 %
Agents de maîtrise	27 %	47 %	8 %	15 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

EE 2005	Industrie	Construction	Services	Ensemble
PIACE	29 %	18 %	69 %	53 %
Techniciens	46 %	30 %	22 %	30 %
Agents de maîtrise	25 %	52 %	9 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

FQP 2003	Industrie	Construction	Services	Ensemble
PIACE	27 %	15 %	69 %	51 %
Techniciens	44 %	32 %	20 %	29 %
Agents de maîtrise	29 %	53 %	11 %	20 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

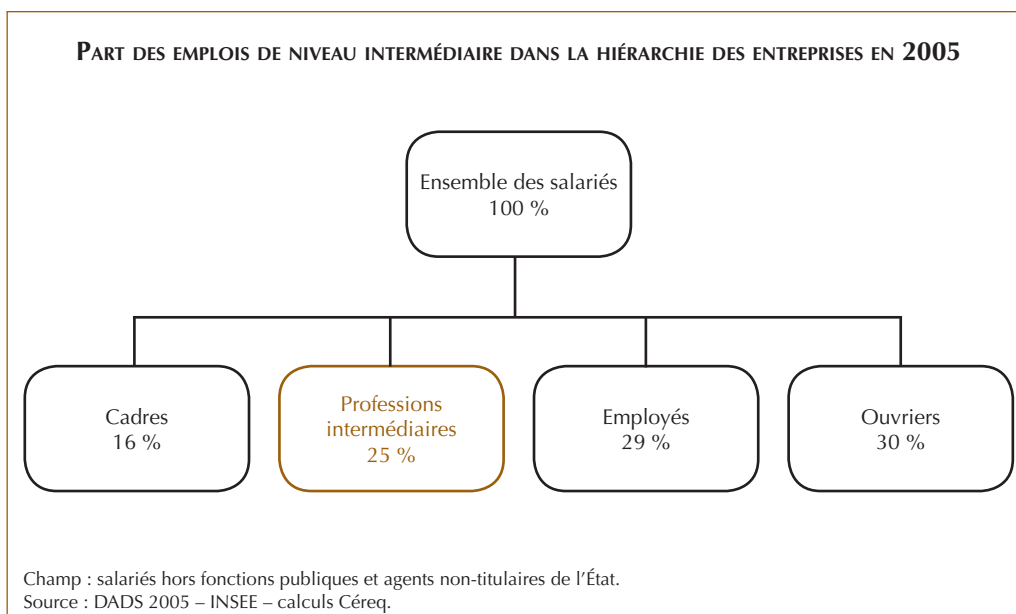
\* PIACE : Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises

À titre comparatif, les professions intermédiaires représentaient en 2005 près du tiers (32 %) des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales (enquête Emploi).

## 1 | Portrait des professions intermédiaires salariées des entreprises selon les DADS

### 1.1. Périmètre des emplois recensés

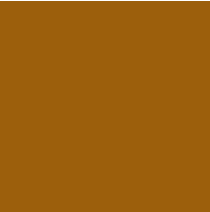
Pris dans son ensemble, le groupe socioprofessionnel des professions intermédiaires représente le quart de la population salariée des entreprises.



À un niveau plus fin, ce groupe se compose des trois catégories définies comme étant les professions intermédiaires des entreprises dans la nomenclature des professions :

- les « PIACE » (professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises) (poste 46);
- les techniciens (poste 47);
- les contremaîtres et agents de maîtrise (poste 48).

Cependant, les entreprises du champ classent également certains de leurs salariés dans les postes 42, 43, 44, 45 de la nomenclature, postes qui correspondent aux professions intermédiaires de l'enseignement, de la formation, de la santé, du social et sont habituellement réservés aux agents de l'Etat et des collectivités territoriales.



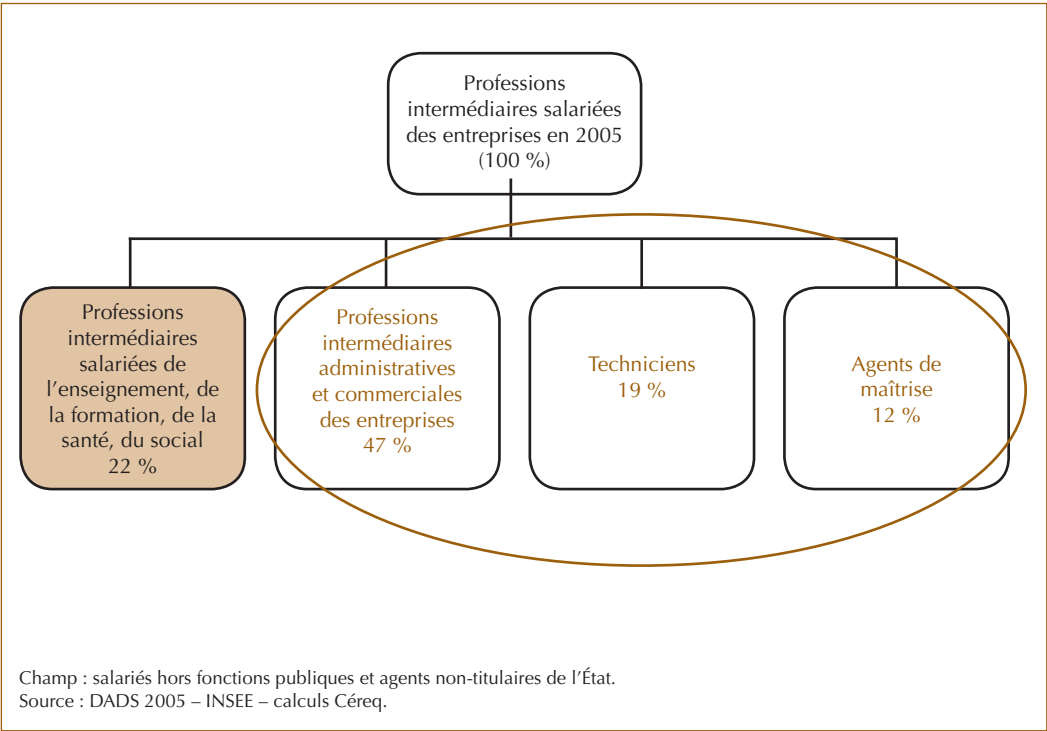
Les salariés concernés qui représentent un cinquième environ des effectifs de la catégorie appartiennent aux secteurs d'activité figurant dans le tableau ci-dessous.

**RÉPARTITION SECTORIELLE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES SALARIÉES DE LA FORMATION, DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL**

Santé, action sociale	42%
Education	14%
Postes et télécommunications	13%
Activités associatives	7%
Activités récréatives, culturelles et sportives	6%
Commerce de détail	6%
Administration	5%
Autres secteurs	8%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

Compte tenu de la spécificité des emplois qu'ils occupent, notamment le fait que la majorité d'entre eux correspondent à des professions réglementées (santé, éducation), ces salariés ne sont pas pris en compte dans les points suivants mais l'évolution de leur part dans les effectifs des entreprises (de 2 % à 4 %) justifierait qu'ils soient inclus dans les analyses à venir.



## 1.2. Composition interne

Selon la définition donnée par la nomenclature PCS, les emplois couverts par chacune des trois catégories retenues peuvent comporter une dimension transversale ou être ancrés dans un secteur d'activité.

### RÉPARTITION FONCTIONNELLE DES PIACE, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DANS LA NOMENCLATURE PCS

« Piace » (CS 46)	Techniciens (CS 47)	Agents de maîtrise (CS 48)
<p><b>Administratifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assistants et secrétaires de direction</li> <li>Maîtrise et techniciens des services financiers, comptables, juridiques, personnel</li> </ul> <p><b>Commerciaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Techniciens commerciaux, représentants</li> <li>Assistants commerciaux et maîtrise dans une <b>activité spécifique</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>vente</li> <li>publicité, arts et spectacles</li> <li>transports et tourisme</li> <li>banques et assurances</li> <li>hôtellerie et restauration</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Techniciens de la <b>fabrication industrielle</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>études, méthodes, RD, production</li> </ul> </li> <li>Techniciens et dessinateurs de la <b>construction</b></li> <li>Techniciens de l'<b>informatique</b> des télécoms et réseaux <ul style="list-style-type: none"> <li>études, production, installation</li> </ul> </li> <li>Techniciens de la <b>logistique</b></li> <li>Techniciens <b>d'installation et de maintenance</b> (sauf informatique)</li> <li>Experts de niveau technicien, techniciens divers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maîtrise en <b>fabrication industrielle</b></li> <li>Maîtrise de la <b>construction</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>chefs de chantiers et conducteurs de travaux non cadres</li> </ul> </li> <li>Maîtrise de l'<b>énergie</b></li> <li>Maîtrise de la <b>restauration</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>cuisines et salles</li> </ul> </li> <li>Maîtrise de l'<b>installation/maintenance</b></li> <li>Maîtrise de la <b>logistique</b></li> </ul>

Dans les DADS, le poids des professions intermédiaires administratives et commerciales est nettement prépondérant par rapport à celui des techniciens et des agents de maîtrise.

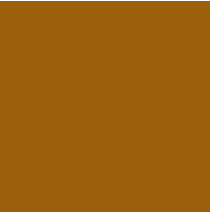
PIACE	Techniciens	Agents de maîtrise	Ensemble
61%	24%	15%	100%

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

Toutefois, la répartition entre ces trois sous-catégories peut varier d'une source à l'autre, selon qu'elles reposent sur les déclarations des employeurs ou des individus concernés (voir page 7). Ainsi, dans l'enquête Emploi, la surreprésentation des administratifs et commerciaux est atténuée (53 %) au profit des techniciens (30 %) et des agents de maîtrise (17 %). Cela constitue un premier indice de la porosité des frontières à l'intérieur du groupe. Il faut donc considérer cette première répartition comme un ordre de grandeur des grandes fonctions assurées par les salariés de niveau intermédiaire dans l'entreprise.

## 1.3. Répartition des PIACE, techniciens et agents de maîtrise

Dans un premier temps, les PIACE, techniciens et agents de maîtrise seront répartis en fonction de l'intitulé de leur emploi (répartition fonctionnelle), sachant que seuls les établissements de 20 salariés et plus apportent des informations à ce niveau fin dans les DADS.

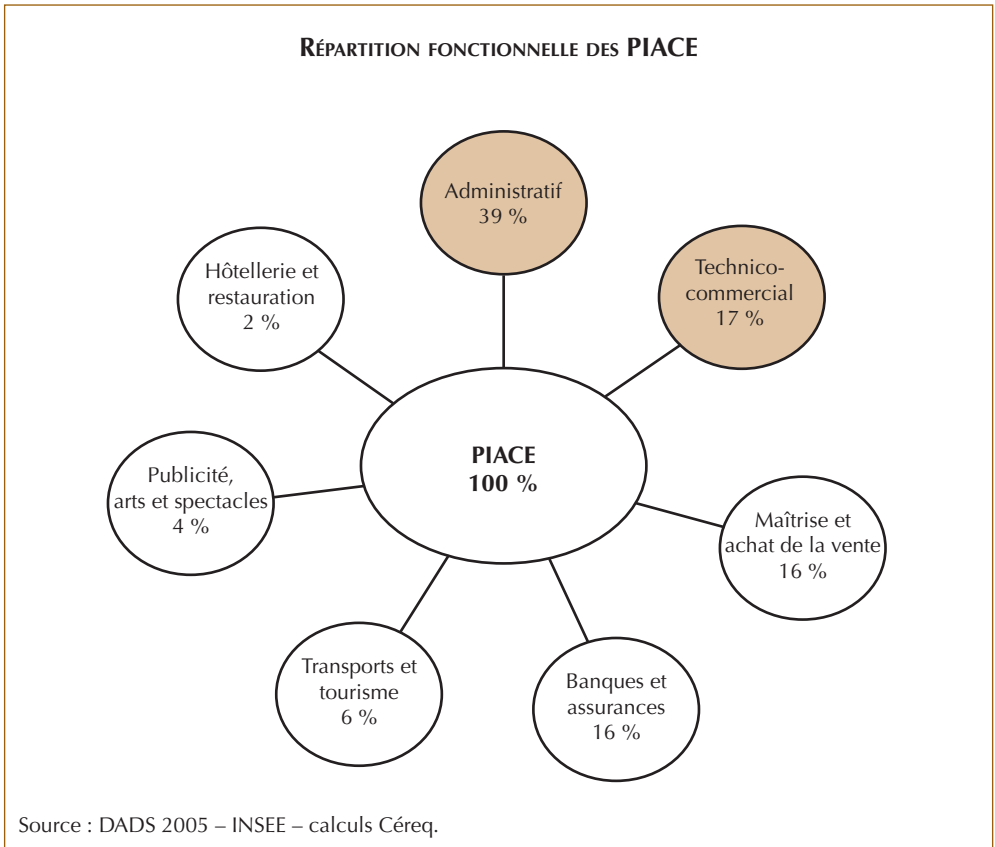


Dans un deuxième temps, le poids respectif des trois catégories sera mesuré dans chaque secteur d'activité à partir de deux indicateurs calculés pour l'ensemble des salariés et pour les moins de 30 ans :

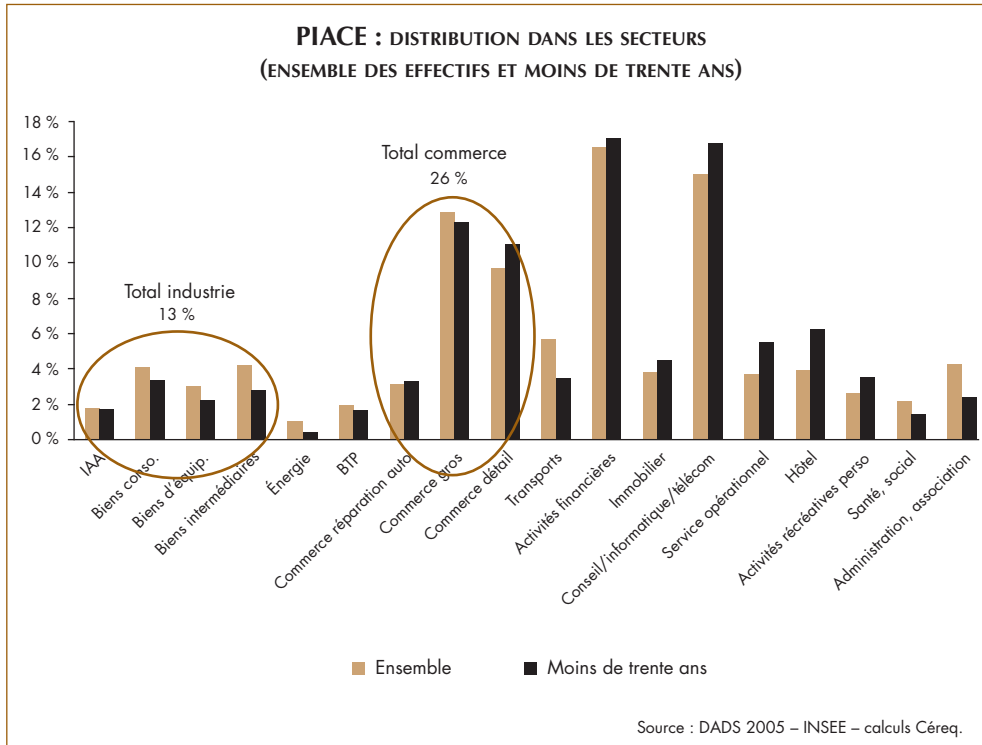
- *en distribution* : poids du secteur dans la répartition intersectorielle de la catégorie en comparaison du poids du secteur toutes catégories confondues ;
- *en structure* : poids de la catégorie dans la structure d'emplois du secteur en comparaison du poids de la catégorie dans la structure des emplois tous secteurs confondus.

### Les professions intermédiaires administratives et commerciales (PIACE)

Les fonctions administratives transversales – gestion et administration des entreprises – forment la part la plus importante des effectifs recensés (39 %). Suivent les fonctions technico-commerciales relevant de l'industrie comme des services (17 %). Les autres fonctions, plus directement rattachées à une activité sectorielle spécifique, mettent en évidence la prépondérance des activités de la vente et de la finance.



La distribution intersectorielle des PIACE permet de faire ressortir l'importance relative des activités financières, du conseil/informatique/télécom, des commerces de gros et de détail.



La prise en compte de la répartition sectorielle toutes catégories confondues permet de pondérer cette distribution. La surreprésentation des PIACE est confirmée dans les activités financières, le conseil/informatique/télécom et le commerce de gros. En revanche, le poids du commerce de détail est identique pour les PIACE et toutes catégories confondues, et plutôt inférieur pour les PIACE de moins de 30 ans. Son importance relative hors pondération justifierait néanmoins de le garder en considération. À l'opposé, le petit secteur de l'immobilier mérite l'attention du fait de sa forte représentation de PIACE.

**POIDS DES SECTEURS DANS LA DISTRIBUTION INTERSECTORIELLE**

	PIACE		Toutes catégories	
	Tous âges	< 30 ans	Tous âges	< 30 ans
Activités financières	17%	17%	5%	4%
Commerce de gros	13%	12%	7%	6%
Conseil, informatique, télécom	13 %	16 %	8 %	9 %
Commerce de détail	10 %	11 %	10 %	15 %
Immobilier	4 %	5 %	2 %	2 %
<b>Autres secteurs</b>	<b>43 %</b>	<b>39 %</b>	<b>68 %</b>	<b>64 %</b>
Ensemble des secteurs	100%	100%	100%	100%

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

L'observation de la structure des emplois de chaque secteur met en évidence une part de PIACE supérieure à la moyenne dans plusieurs secteurs. C'est le cas en particulier des activités financières dans lesquelles 42 % des salariés et près de la moitié des moins de 30 ans relèvent du niveau intermédiaire contre respectivement 12 % et 10 % pour la moyenne des secteurs. Suivent le commerce de gros, l'immobilier et le conseil/informatique/télécom. Les biens de consommation ont également une part de PIACE supérieure à la moyenne, surtout lorsqu'ils sont comparés aux autres secteurs industriels. Cette surreprésentation est due essentiellement à l'industrie pharmaceutique, des parfums et des produits d'entretien qui présente la part la plus élevée de PIACE (respectivement 18 % et 21 % pour les moins de 30 ans et l'ensemble).

#### POIDS DES PIACE DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS DE CHAQUE SECTEUR

	Ensemble	< 30 ans
IAA	6%	5%
<b>Biens de consommation</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>
Biens d'équipement	6%	5%
Biens intermédiaires	6%	6%
Energie	8%	6%
Construction	3%	2%
<b>Commerce et réparation auto</b>	<b>14%</b>	<b>11%</b>
<b>Commerce de gros</b>	<b>23%</b>	<b>22%</b>
Commerce de détail	12%	8%
Transport	10%	7%
<b>Activités financières</b>	<b>42%</b>	<b>48%</b>
<b>Immobilier</b>	<b>21%</b>	<b>31%</b>
<b>Conseil, télécom., informatique</b>	<b>15%</b>	<b>16%</b>
Services opérationnels	9%	11%
Hôtellerie	9%	7%
Services personnels	11%	9%
Santé, social	3%	2%
Secteur administratif	16%	10%
Associations	11%	10%
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

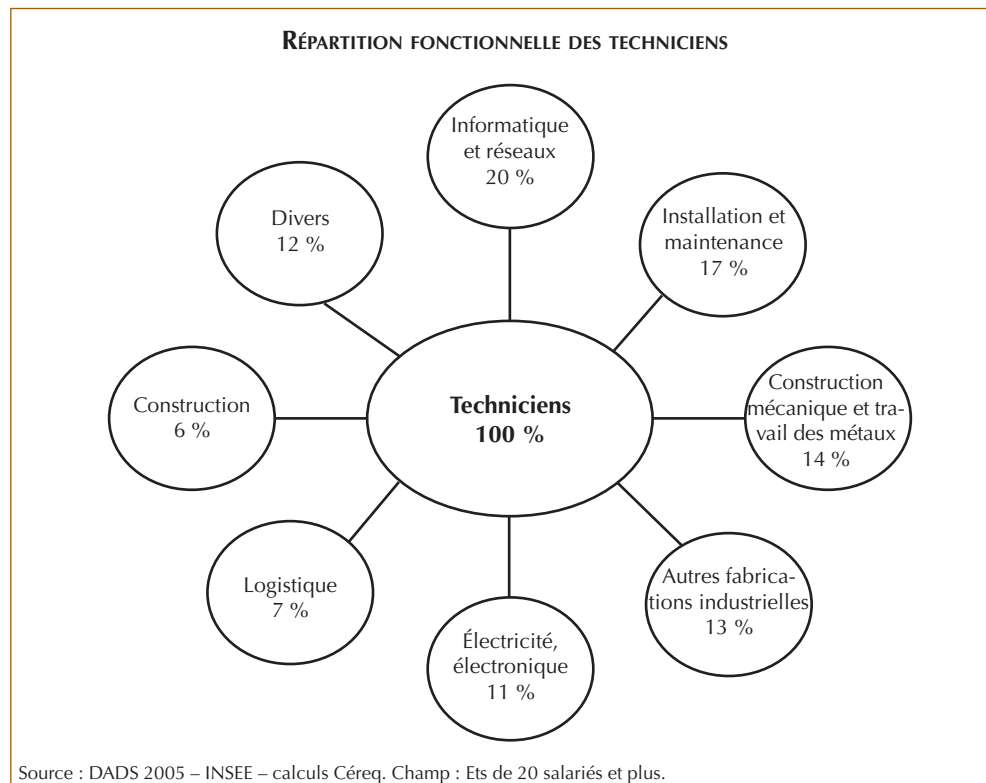
Une typologie fondée sur la combinaison de ces indicateurs permet d'opérer une sélection de secteurs présentant un intérêt particulier au regard de l'étude des PIACE (les flèches donnent une indication de la part des jeunes) :

		Part du secteur dans la distribution des PIACE		
		Très élevée	Elevée	Moyenne
Part des PIACE dans la structure des emplois du secteur	Très élevée	Activités financières ↗	Commerce de gros Immobilier ↗	
	Elevée		Conseil/ télécom / informatique ↗	Biens de consommation Com./réparation auto
	Moyenne			Commerce de détail ↘

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

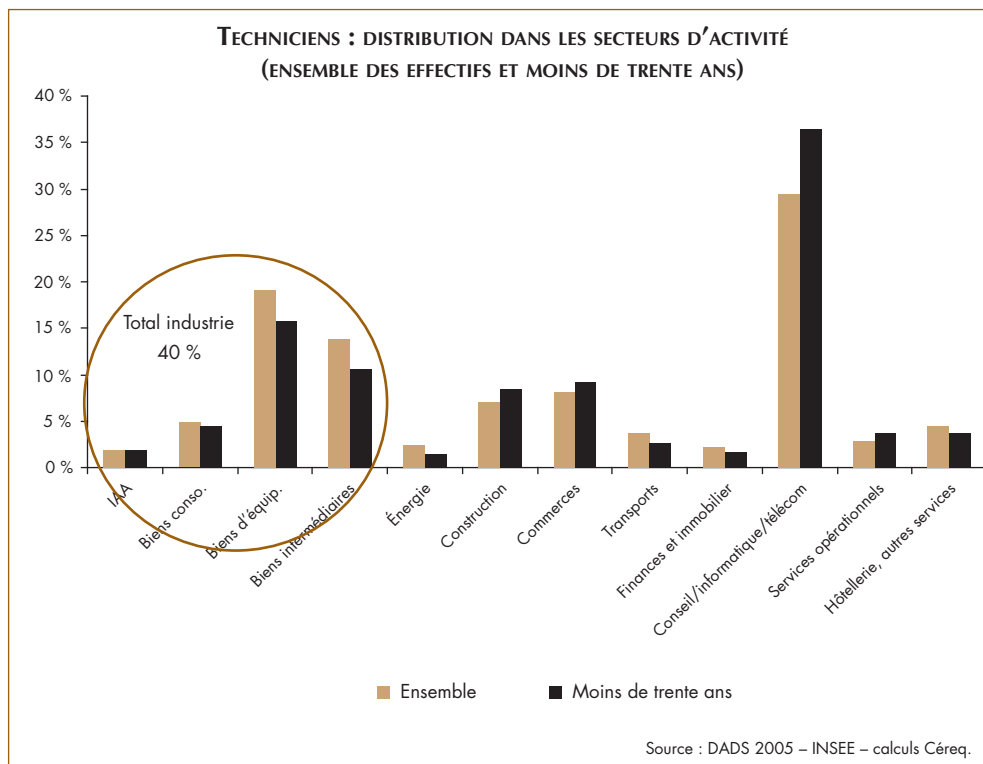
## Les techniciens

Selon leur appellation d'emploi, les techniciens présentent une répartition fonctionnelle dans laquelle, au-delà du poids respectif des fonctions informatique/réseaux et installation/maintenance, la fabrication industrielle (mécanique, électricité/électronique et autres) occupe encore la plus grande place (près de 40 %), qu'il s'agisse d'emplois appartenant aux services études, méthodes, R&D ou production.





La répartition sectorielle des techniciens confirme la prédominance des activités industrielles bien qu'elle soit moins marquée pour les plus jeunes. Deux groupes d'activités se détachent des autres : l'industrie et les services hautement qualifiés aux entreprises : conseil/informatique/télécommunications, R&D.



La pondération selon l'importance relative des secteurs, toutes catégories confondues, fait ressortir la surreprésentation des techniciens dans les biens d'équipement et les services hautement qualifiés aux entreprises.

**POIDS DES PRINCIPAUX SECTEURS DANS LA DISTRIBUTION INTERSECTORIELLE**  
(TECHNICIENS ET ENSEMBLE DES CATÉGORIES)

	Techniciens		Ensemble des catégories	
	Tous âges	<30 ans	Tous âges	<30ans
<b>Industrie (hors énergie) dont :</b>	<b>40%</b>	<b>33%</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>
Biens d'équipement	19 %	16%	6 %	5%
Biens intermédiaires	14%	11%	8%	5%
Biens de consommation	5%	5%	4%	3%
IAA	2%	2%	3%	4%
<b>Conseil, informatique, télécom</b>	<b>30%</b>	<b>37%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>
Construction	7%	9%	8%	9%
Autres secteurs	23%	21%	59%	63%
Ensemble des secteurs	100%	100%	100%	100%

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

La part de techniciens dans la structure des emplois de chaque secteur confirme cette prépondérance : 15 % des salariés des biens d'équipement et 10 % du secteur conseil/informatique/télécom sont techniciens contre 5 % dans l'ensemble des secteurs. Pour les salariés de moins de 30 ans, le secteur conseil/informatique/télécom et les biens d'équipement ont une part à peu près équivalente de techniciens (15 % et 17 %).

#### POIDS DES TECHNICIENS DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS DE CHAQUE SECTEUR

	Tous âges	Moins de 30 ans
IAA	3%	3%
Biens de consommation	6%	9%
<b>Biens d'équipement</b>	<b>15%</b>	<b>17%</b>
Biens intermédiaires	9%	10%
Energie	8%	9%
Construction	4%	5%
Commerce et réparation auto	2%	1%
Commerce de gros	4%	6%
Commerce de détail	1%	1%
Transport	3%	3%
Activités financières	1%	1%
Immobilier	2%	2%
<b>Conseil/ télécom/ informatique</b>	<b>10%</b>	<b>15%</b>
Services opérationnels	3%	4%
Hôtellerie	0%	0%
Services personnels	1%	1%
Santé, social	1%	1%
Secteur administratif	4%	3%
Associations	2%	4%
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

La combinaison des deux indicateurs permet de sélectionner plusieurs secteurs qui pourraient être privilégiés pour des investigations qualitatives (les flèches donnent une indication de la part des jeunes) :

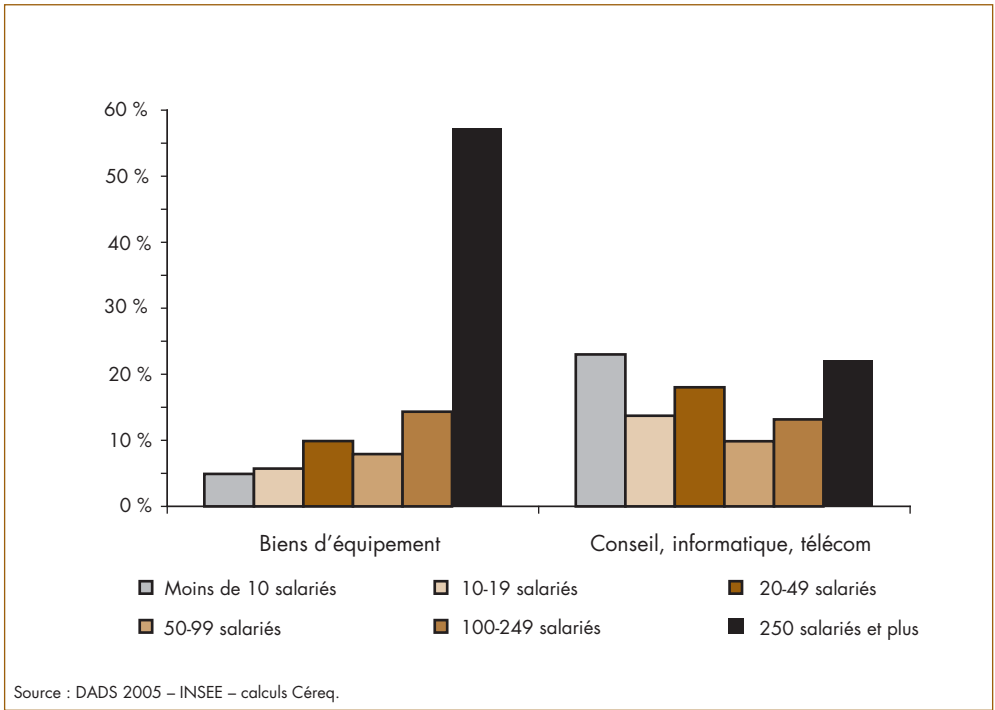
		Part du secteur dans la distribution des techniciens		
		Très élevée	Elevée	Moyenne
Part des techniciens dans la structure des emplois du secteur	Très élevée		Biens d'équipement →	
	Elevée	Conseil/ télécom / informatique →	Biens intermédiaires	Énergie
	Moyenne			Biens de consommation → Construction

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.



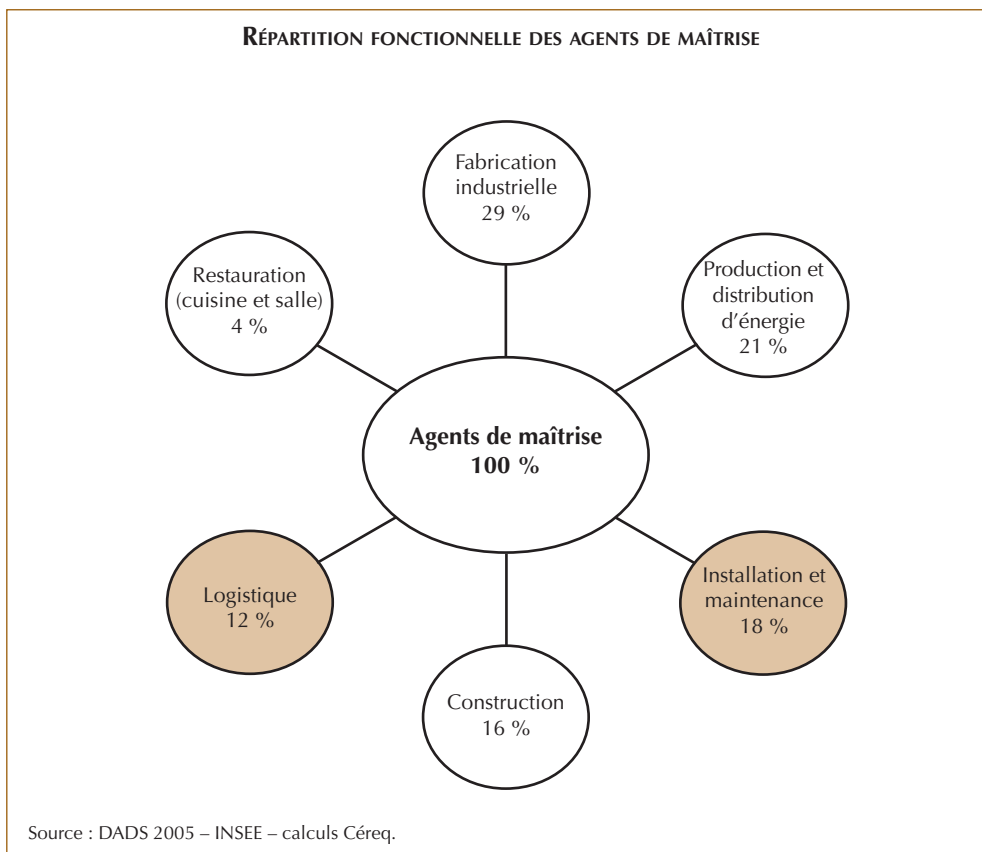
La mise en perspective des profils de technicien industriel et de technicien des services hautement qualifiés aux entreprises pourrait s'avérer d'autant plus fructueuse qu'elle offrirait une variété de configurations en termes de gestion d'emplois, d'activités et de professionnalisation des techniciens. La classe de taille de l'établissement peut constituer une illustration d'une telle variété.

**RÉPARTITION DES TECHNICIENS DES BIENS D'ÉQUIPEMENT ET DES SERVICES HAUTEMENT QUALIFIÉS AUX ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT**

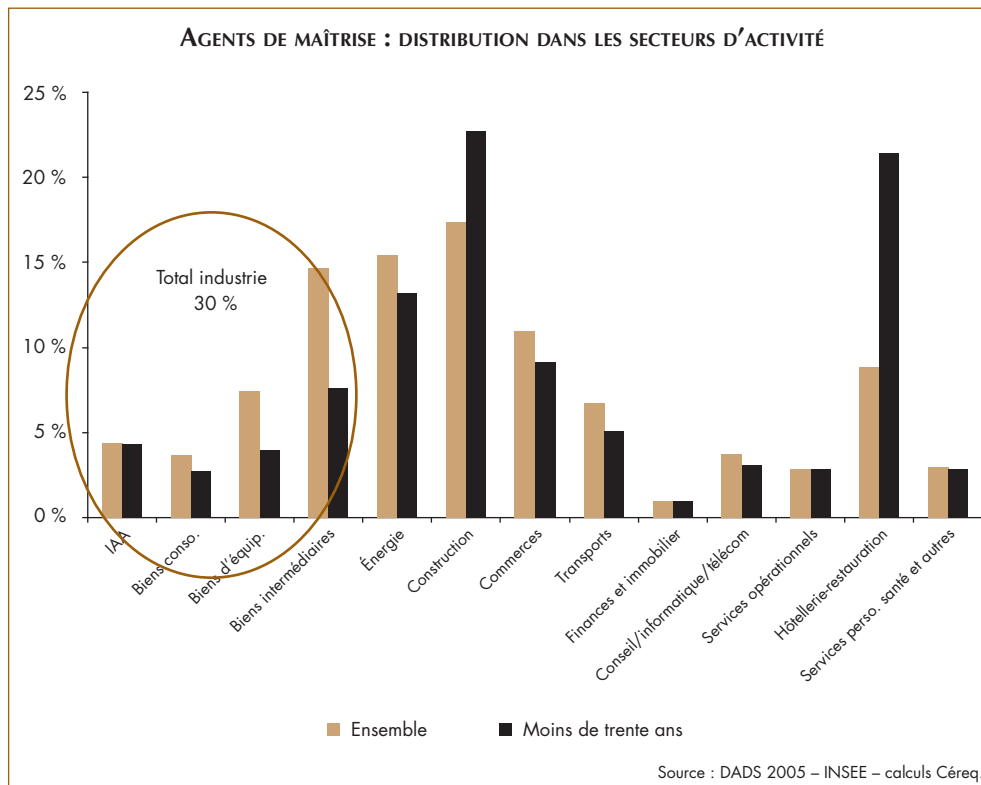


## Les agents de maîtrise

Au-delà de deux fonctions à caractère plutôt transversal (installation/maintenance et logistique), l'activité des agents de maîtrise est largement définie en référence à un secteur d'activité.



La distribution intersectorielle met en évidence cet ancrage tout en faisant ressortir une répartition différenciée de la catégorie selon l'âge : si 30 % de l'ensemble des agents de maîtrise relèvent d'un secteur industriel, la construction et l'hôtellerie/restauration regroupent près de la moitié des agents de maîtrise de moins de 30 ans, ces derniers étant cependant très minoritaires (~10 % de la catégorie) (voir infra).



Quatre secteurs se détachent ainsi de la distribution intersectorielle : l'industrie des biens intermédiaires, l'énergie, la construction et la restauration. Leur surreprésentation dans la catégorie est en outre nettement supérieure à leur poids toutes catégories confondues.

**POIDS DES SECTEURS DANS LA DISTRIBUTION INTERSECTORIELLE  
(AGENTS DE MAÎTRISE ET ENSEMBLE DES CATÉGORIES)**

	Agents de maîtrise		Ensemble des catégories	
	Tous âges	<30 ans	Tous âges	<30 ans
<b>Industrie</b> dont :	<b>46%</b>	<b>32%</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>
Biens intermédiaires	15 %	8 %	8 %	5 %
Biens d'équipement	7 %	4 %	6 %	5 %
IAA	4 %	4 %	4 %	3 %
Biens de consommation	4 %	3 %	3 %	3 %
Énergie	15 %	13 %	1 %	1 %
Construction	17 %	23 %	8 %	9 %
Hôtellerie-restauration	9 %	22 %	5 %	9 %
Autres secteurs	13 %	10 %	66 %	65 %
Ensemble des secteurs	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

Le cas du secteur de l'énergie est cependant assez particulier du fait des grilles de classification en usage dans les groupes EDF et GDF. Par convention, la majorité des techniciens y sont classés agents de maîtrise, sans assurer nécessairement de fonctions d'encadrement intermédiaire (voir section 4 infra).

La part d'agents de maîtrise dans la structure des emplois de ces quatre secteurs est également supérieure à leur part moyenne tous secteurs confondus.

**POIDS DES AGENTS DE MAÎTRISE DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS DES SECTEURS LES PLUS REPRÉSENTATIFS**

	Tous âges	Moins de 30 ans
IAA	3,9%	1,6%
Biens de consommation	3,0%	1,3%
Biens d'équipement	3,6%	1,0%
Biens intermédiaires	<b>5,6%</b>	1,8%
Energie	<b>31,2%</b>	20,1%
Construction	<b>6,3 %</b>	3,1 %
Transport	3,0 %	1,2%
Hôtellerie/restauration	<b>5,1 %</b>	3,1 %
Ensemble des secteurs	<b>2,9 %</b>	<b>1,2 %</b>

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

La typologie suivante se dégage des indicateurs mobilisés :

		Part du secteur dans la distribution des agents de maîtrise		
		Très élevée	Elevée	Moyenne
Part des agents de maîtrise dans la structure des emplois du secteur	Très élevée	Énergie →		
	Elevée	Biens intermédiaires Construction →	Hôtellerie et restauration →	IAA
	Moyenne			Biens d'équipement →

Source : DADS 2005 – INSEE – calculs Céreq.

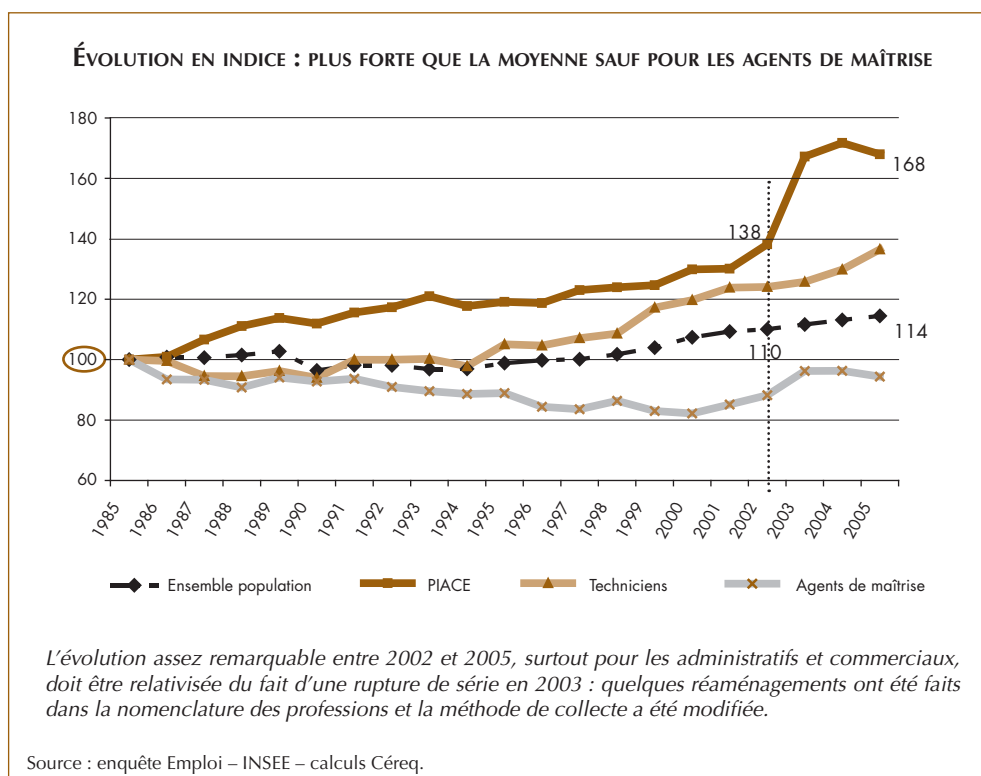
## 2 | Quelles évolutions majeures sur vingt ans ?

Les grandes évolutions caractérisant les emplois de niveau intermédiaire et les salariés qui les occupent seront tracées à partir des données de l'enquête Emploi, fondée sur les déclarations des individus. Deux angles seront abordés :

- les effectifs et leur poids relatif dans les emplois ;
- le niveau de diplôme et les filières de formation initiale alimentant ces emplois.

### 2.1. Une évolution sensible mais disparate en valeur absolue et relative

Entre 1985 et 2005, les effectifs des professions intermédiaires salariées des entreprises ont dans l'ensemble augmenté plus fortement que la moyenne des salariés – mais moins que les cadres (indice 216 en 2005). Ce sont les intermédiaires administratifs et commerciaux mais également, dans de plus faibles proportions, les techniciens qui bénéficient de cette croissance. En revanche, les effectifs d'agents de maîtrise ont eu tendance à décliner au moins jusqu'en 2000 puis ont connu une certaine recrudescence depuis cette date. Les pronostics relatifs à la disparition progressive de cette catégorie socioprofessionnelle semblent donc démentis.

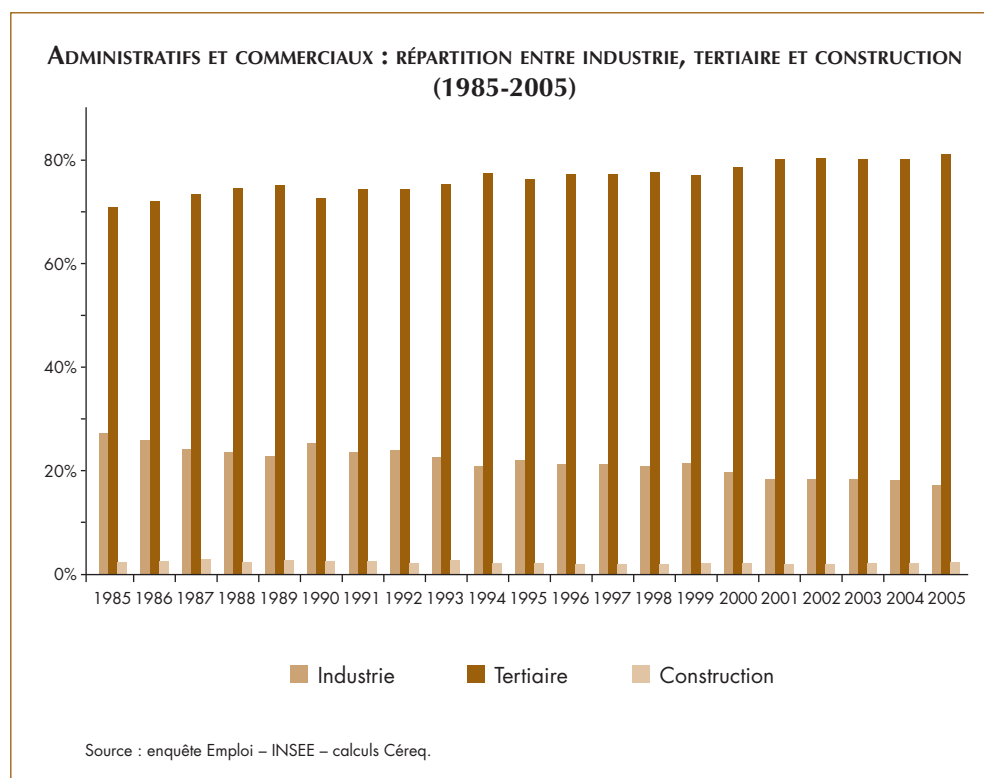


En valeur relative par rapport à l'ensemble de la population salariée prise en compte, la part des intermédiaires administratifs et commerciaux s'est accrue d'un tiers entre 1985 et 2005, celle des techniciens de 15 % tandis que la part des agents de maîtrise a diminué de 20 %.

Dans l'ensemble, le poids des catégories intermédiaires a augmenté aux dépens des catégories d'employés et surtout d'ouvriers. L'origine de ces évolutions peut tenir à divers facteurs. Au-delà des changements caractérisant la demande et l'offre de travail (complexification des activités, généralement évoquée mais insuffisamment analysée ; arrivée de générations plus diplômées), l'application de nouvelles normes conventionnelles (classifications, durée du travail) ou les pratiques de gestion des carrières pourraient contribuer à une redistribution des catégories socioprofessionnelles, question qui mériterait d'être creusée dans les entreprises.

### L'illustration de la tertiarisation des activités

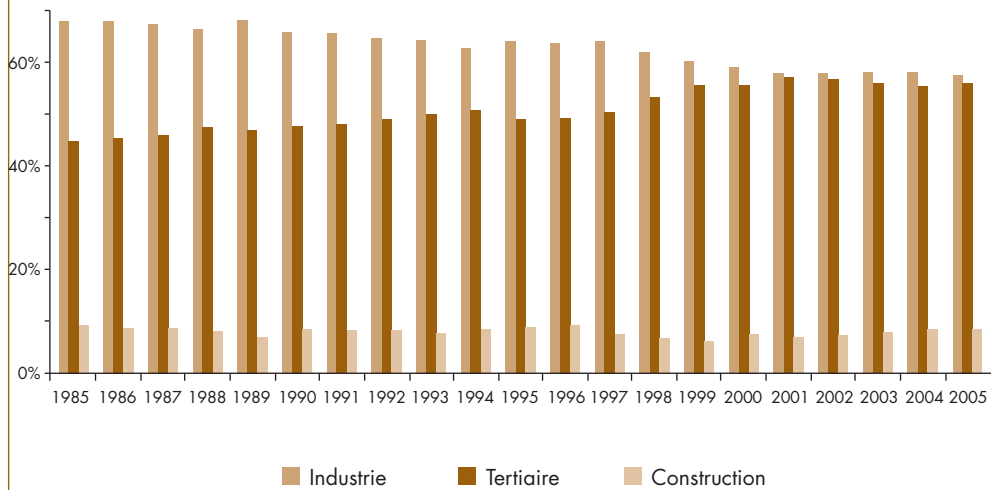
La forte implantation des administratifs et commerciaux dans le secteur tertiaire s'est encore accrue, reproduisant le mouvement général de progression des activités de services au détriment de l'industrie. Chez les techniciens, la même évolution paraît d'autant plus remarquable qu'elle aboutit à une répartition équivalente entre industrie et services en fin de période, essentiellement due à l'essor des services hautement qualifiés aux entreprises.





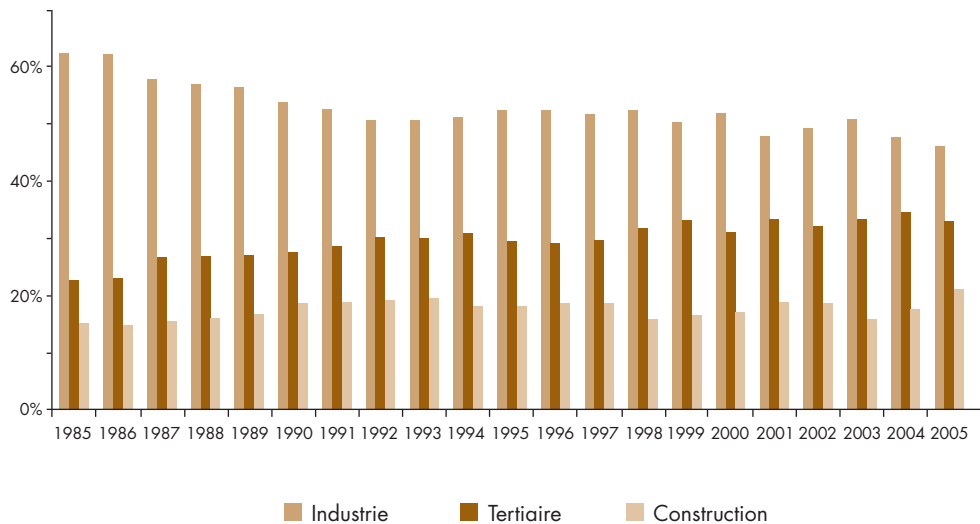


### TECHNICIENS : RÉPARTITION ENTRE INDUSTRIE, TERTIAIRE ET CONSTRUCTION (1985-2005)



Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

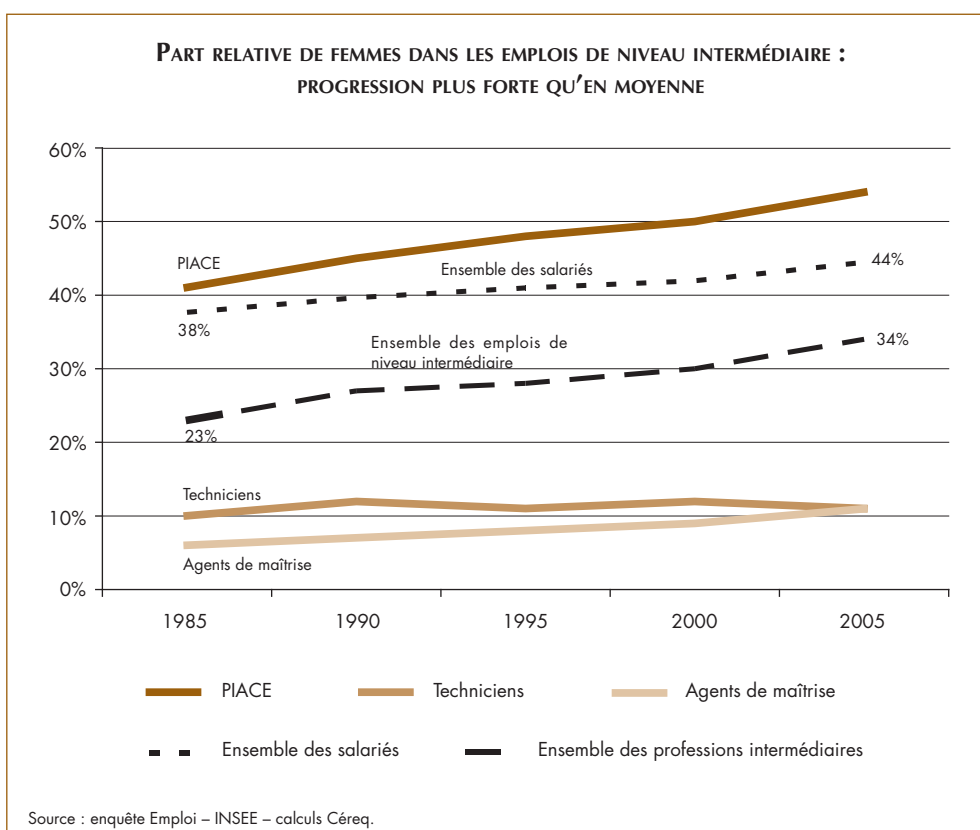
### AGENTS DE MAÎTRISE : RÉPARTITION ENTRE INDUSTRIE, TERTIAIRE ET CONSTRUCTION (1985-2005)



Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

## La part de femmes : minoritaire sauf pour les PIACE

Bien qu'elle ne compte que pour un tiers des professions intermédiaires, la part de femmes est en augmentation plus rapide sur la période que dans l'ensemble des salariés. Cette progression tient exclusivement à la féminisation des professions intermédiaires administratives et commerciales (54 % de femmes en 2005). En revanche, la proportion de femmes techniciennes ou agents de maîtrise stagne autour de 10 %.

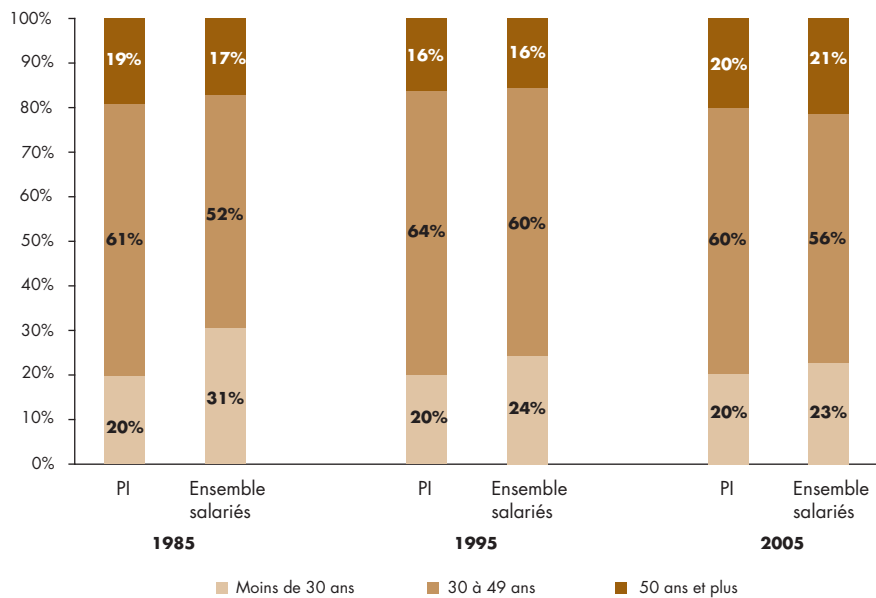


## Un vieillissement moins marqué que pour la moyenne des salariés

Caractérisées par une part nettement plus faible de jeunes de moins de 30 ans que l'ensemble des salariés en début de période, les professions intermédiaires sont proches de la moyenne en fin de période. A l'intérieur du groupe, les techniciens qui, de manière constante, ont la part la plus élevée de jeunes, se situent même au-dessus de la moyenne tous salariés confondus en 2005 (près de 25 %). À l'inverse, les agents de maîtrise conservent un très faible taux de jeunes (autour de 10 %), malgré une certaine progression.

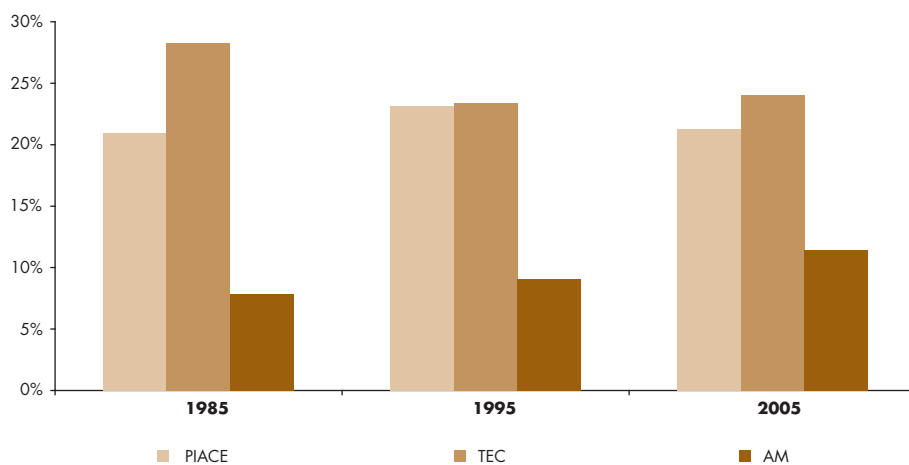


### STRUCTURE D'ÂGE : STABILITÉ MAIS RAJEUNISSEMENT RELATIF DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES



Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

### ÉVOLUTION DE LA PART DES MOINS DE 30 ANS SELON LA CATÉGORIE : PIACE, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (1985-2005)

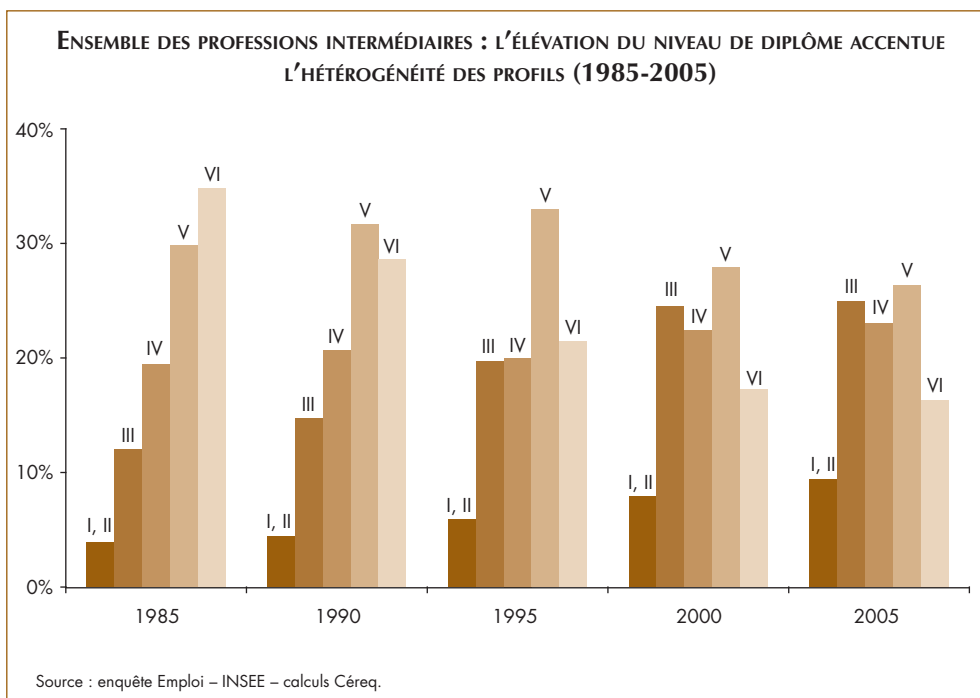


Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

## 2.2. L'effet progressif mais ralenti de l'arrivée de jeunes plus diplômés

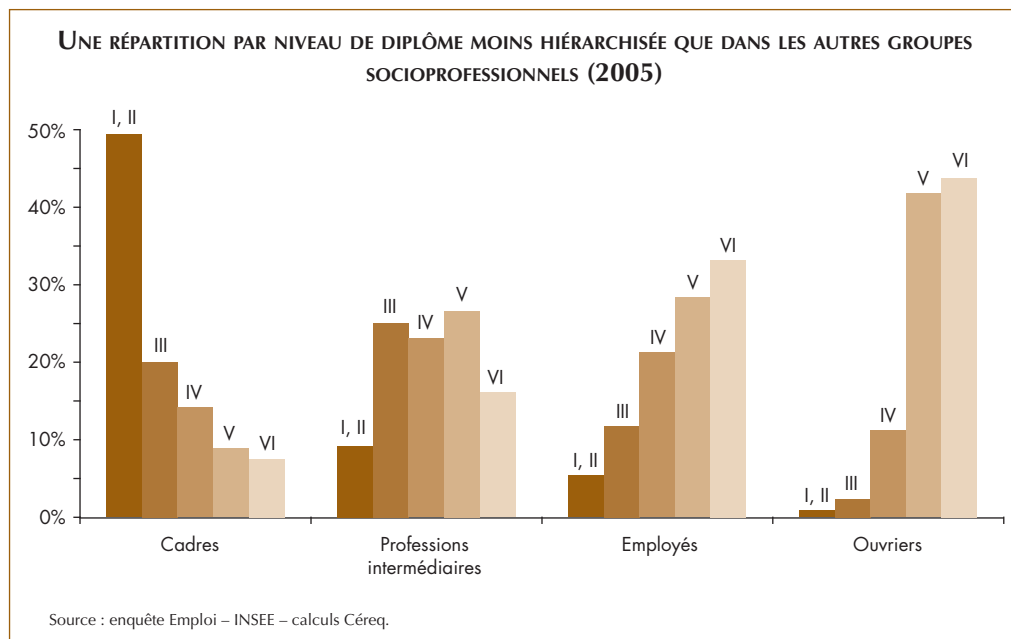
### Une forte hétérogénéité des profils

L'évolution sur l'ensemble de la période illustre d'abord l'élévation du niveau de diplôme des salariés occupant une position de type intermédiaire, reproduisant en cela un phénomène qui traverse l'ensemble des catégories de salariés. Cependant, cette évolution ne réduit pas l'hétérogénéité des profils en termes de niveau, elle tend à la déplacer dans la mesure où, en début de période, les non-diplômés et les titulaires du CAP/BEP distançaient nettement les autres catégories de diplômés alors que les trois quarts des effectifs se répartissent à peu près équitablement entre trois niveaux – V, IV et III – en fin de période. Notons que le niveau III (bac+2), assimilé à la norme théorique d'accès aux catégories d'emplois intermédiaires, ne regroupe que le quart des effectifs en 2005. Par ailleurs, la part de diplômés de niveau I et II est en croissance continue.



La comparaison avec les autres groupes socioprofessionnels renforce l'effet de distribution relativement équilibré qui caractérise la répartition des professions intermédiaires par niveau de diplôme. Les cadres d'entreprise sont majoritairement diplômés du supérieur. À l'autre pôle, les ouvriers se répartissent à plus de 80 % sur les niveaux V et VI. Parmi les employés également, les niveaux V et VI dominent dans une structure en escalier. La séparation des groupes employés et ouvriers selon qu'ils sont ou non qualifiés accentuerait encore les effets dominants.

En revanche, les professions intermédiaires présentent une configuration plus compacte pour laquelle aucun niveau de diplôme ne se détache véritablement. Ce premier constat sera mis en relation par la suite avec les modes d'accès aux emplois de niveau intermédiaire (voir section 3. infra). Dans l'immédiat, il peut être affiné en distinguant l'âge des salariés occupant ces emplois puis le profil de chacune des sous-catégories (PIACE, techniciens et agents de maîtrise).

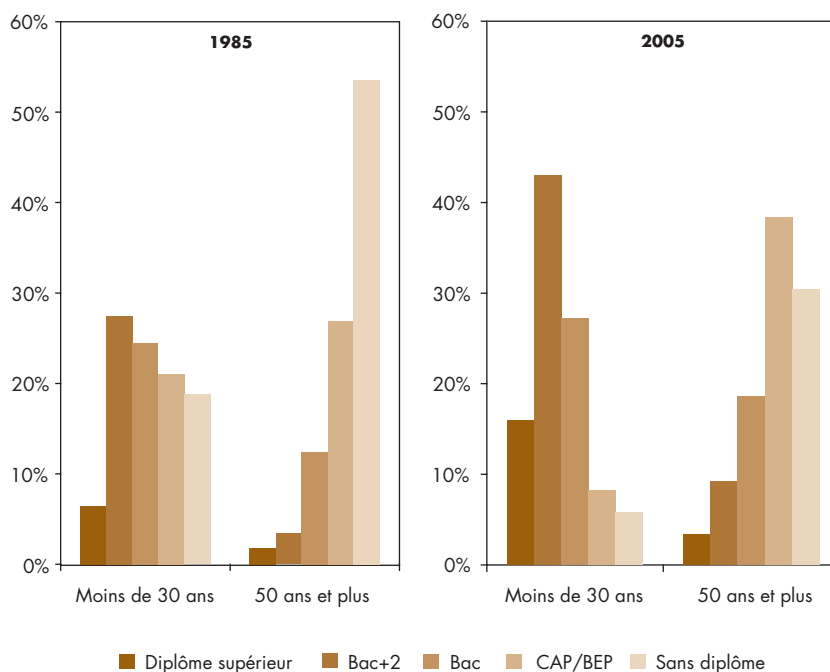


La comparaison entre les plus jeunes et l'ensemble de la catégorie sur la période permet d'opérer une distinction entre **un effet de génération et un effet d'âge** dans son renouvellement par niveau de diplôme. Il y a certes un effet de génération très manifeste dans l'évolution du profil des professions intermédiaires de moins de 30 ans, qui se caractérise par la montée en puissance des niveaux III (bac+2) et même I et II (licence, maîtrise et plus).

Mais, quelle que soit l'année considérée, le décalage constant de niveau entre les plus jeunes et les plus âgés permet de repérer une dynamique propre à la catégorie qui tient à ses flux d'entrée et de sortie en cours de vie professionnelle. La faiblesse relative du niveau de diplôme des plus anciens n'est pas seulement liée à leur génération, elle tient aussi au mode d'accès à la catégorie par mobilité ascendante (voir infra).

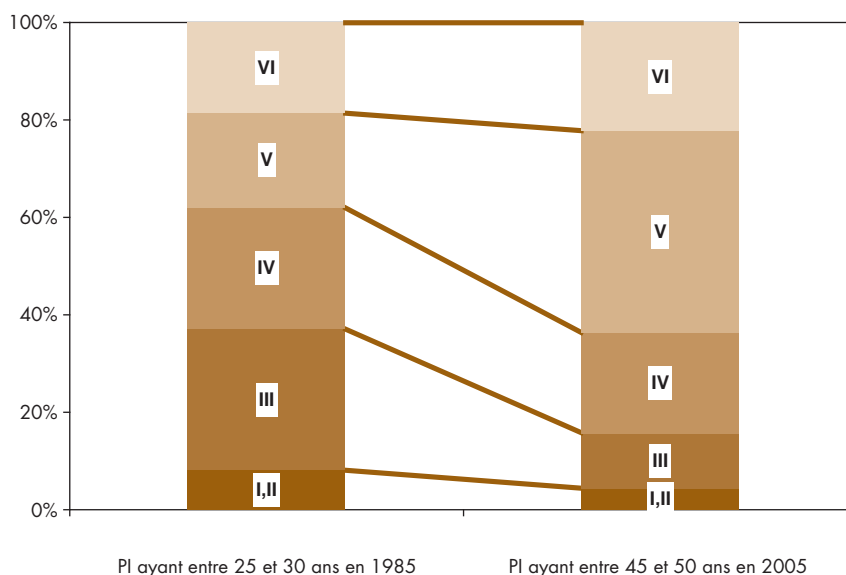
Il suffit pour s'en convaincre de considérer la déformation de la structure par niveau de diplôme d'une tranche d'âge à vingt ans d'intervalle.

**PROFIL DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DE MOINS DE 30 ANS ET DE 50 ANS ET PLUS EN 1985 ET EN 2005**



Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

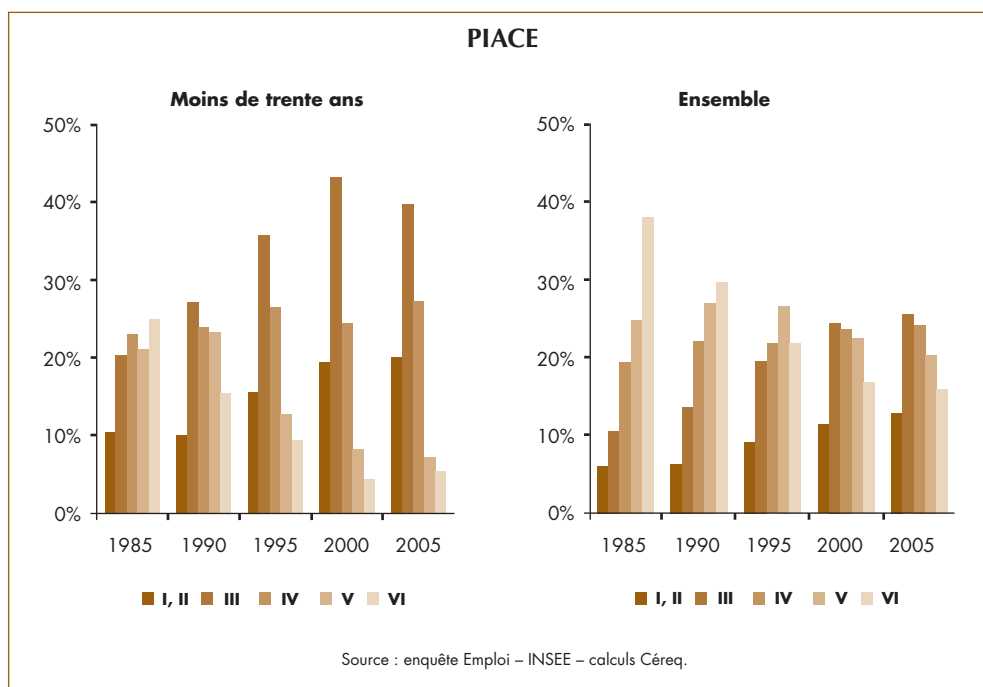
**VINGT ANS APRÈS : NIVEAU DE DIPLÔME DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ÂGÉS DE 25 À 30 ANS EN 1985 ET DE 45 À 50 ANS EN 2005**



Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

### Profil des administratifs et commerciaux

Le profil des moins de 30 ans est certes actuellement dominé par les diplômés du supérieur (60 %) et donc plus recentré qu'il y a vingt ans mais la catégorie tous âges confondus n'en est pas moins hétérogène.



Une différenciation par sexe fait ressortir le niveau de diplôme sensiblement plus élevé des femmes occupant des emplois de niveau intermédiaire dans les fonctions administratives et commerciales. Celui-ci ne semble pourtant pas résulter d'un mode de recrutement favorisant les débutantes diplômées, la structure d'âge étant pratiquement identique dans les deux cas. La répartition sectorielle distincte des hommes et des femmes occupant un emploi de niveau intermédiaire peut expliquer ces disparités, en particulier la surreprésentation des PIACE femmes dans le secteur financier, l'immobilier et le conseil/informatique/télécom.

Niveau	Hommes	Femmes
I,II	11%	15%
III	23%	29%
IV	23%	26%
V	25%	17%
VI	19%	14%
Total	100%	100%

Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

De fortes variations de niveau apparaissent en effet entre les secteurs. Si l'on se limite aux activités où le poids des PIACE est important (activités financières et immobilières, commerces de gros et de détail, conseil/informatique/télécom et biens de consommation), on peut observer :

- une surreprésentation du niveau III dans le secteur financier et les biens de consommation ;
- une polarisation sur les niveaux IV et III dans le commerce de gros ;
- le faible poids des diplômés du supérieur (III, II, I) dans le commerce de détail ;
- une bipolarisation sur les niveaux les plus élevés (I, II) et sur le niveau IV dans les secteurs du conseil/informatique/télécom et immobilier.

#### PIACE : NIVEAU DE DIPLOME SELON LE SECTEUR (2005)

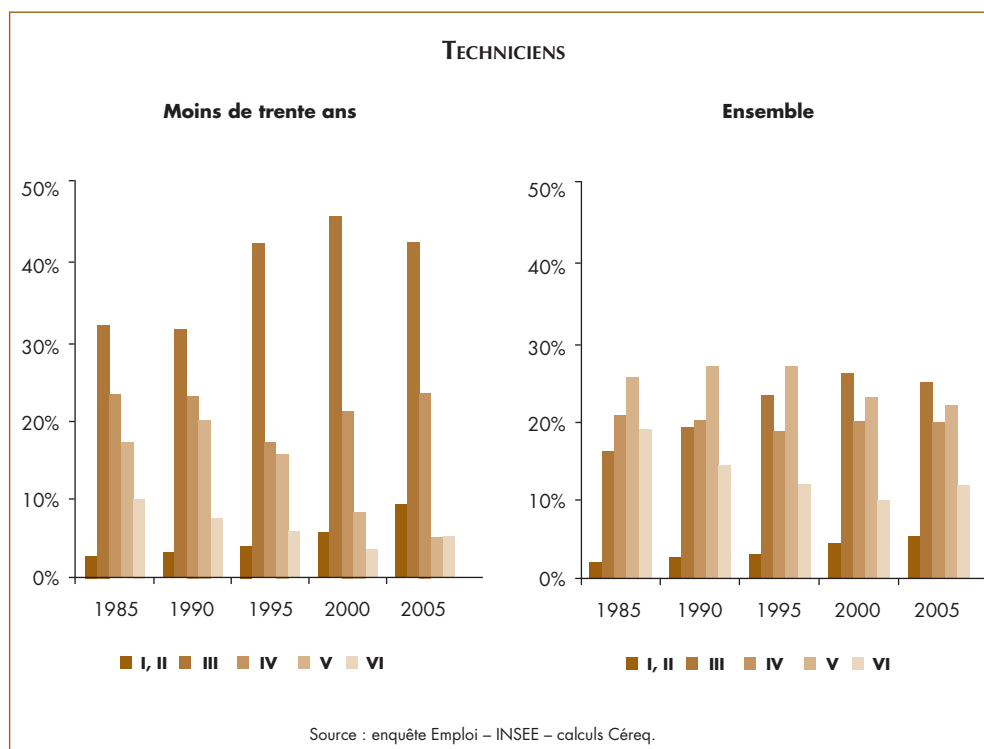
	I, II	III	IV	V	VI	Ensemble
IAA et Biens de consommation	15%	33%	19%	19%	14%	100%
Biens d'équipement	10%	30%	14%	31%	16%	100%
Biens intermédiaires	11%	32%	21%	21%	14%	100%
Energie	-*	29%	17%	32%	-	100%
Construction	-	23%	40%	17%	-	100%
Commerce et réparation auto	-	15%	27%	40%	16%	100%
Commerce de gros	11%	27%	29%	21%	11%	100%
Commerce de détail	7%	17%	27%	24%	25%	100%
Transports	9%	27%	24%	22%	18%	100%
Finances	15%	35%	23%	15%	11%	100%
Immobilier	18%	22%	29%	17%	14%	100%
Conseil, informatique, télécom	23%	22%	27%	14%	14%	100%
Services opérationnels	10%	30%	23%	17%	20%	100%
Hôtel Restaurant	-	11%	25%	31%	24%	100%
Autres services	20%	25%	23%	16%	16%	100%
Ensemble	13%	26%	25%	20%	16%	100%

\* - : chiffre non significatif - Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.



## Profil des techniciens

Le constat d'hétérogénéité des profils est encore plus évident pour cette catégorie. Si les débutants sont majoritairement diplômés de bac+2 (50 % en 2005), on peut constater que ce niveau était déjà bien représenté parmi les débutants vingt ans auparavant (près de 40 % en 1985). Dès lors, il est légitime de se demander comment cette arrivée massive de bac+2, cohorte après cohorte, n'a pas débouché sur une part plus importante de diplômés de ce niveau dans l'ensemble de la catégorie. Dans ce cas, ce ne sont plus seulement les modes de recrutement dans la catégorie qui doivent être examinés de plus près mais également ses flux de sortie (voir section 3. infra).



Parmi les secteurs dans lesquels les techniciens sont surreprésentés (Biens d'équipement et Conseil/informatique/télécom), on peut constater :

- une surreprésentation du niveau III dans l'industrie automobile ;
- une bipolarisation niveau III et niveau V dans l'industrie de l'électricité/électronique ;
- un faible recours au niveau III au profit du niveau V dans l'équipement mécanique ;
- une répartition quasi-équivalente entre les niveaux V, IV et III dans les industries navale, aéronautique et ferroviaire ;
- une forte représentation des niveaux supérieurs (III et I, II) dans le secteur du conseil/informatique/télécom.

Ces différenciations renforcent l'intérêt de comparer les pratiques de recrutement et les activités des techniciens dans l'industrie et les services hautement qualifiés aux entreprises.

#### TECHNICIENS : NIVEAU DE DIPLOME SELON LE SECTEUR (2005)

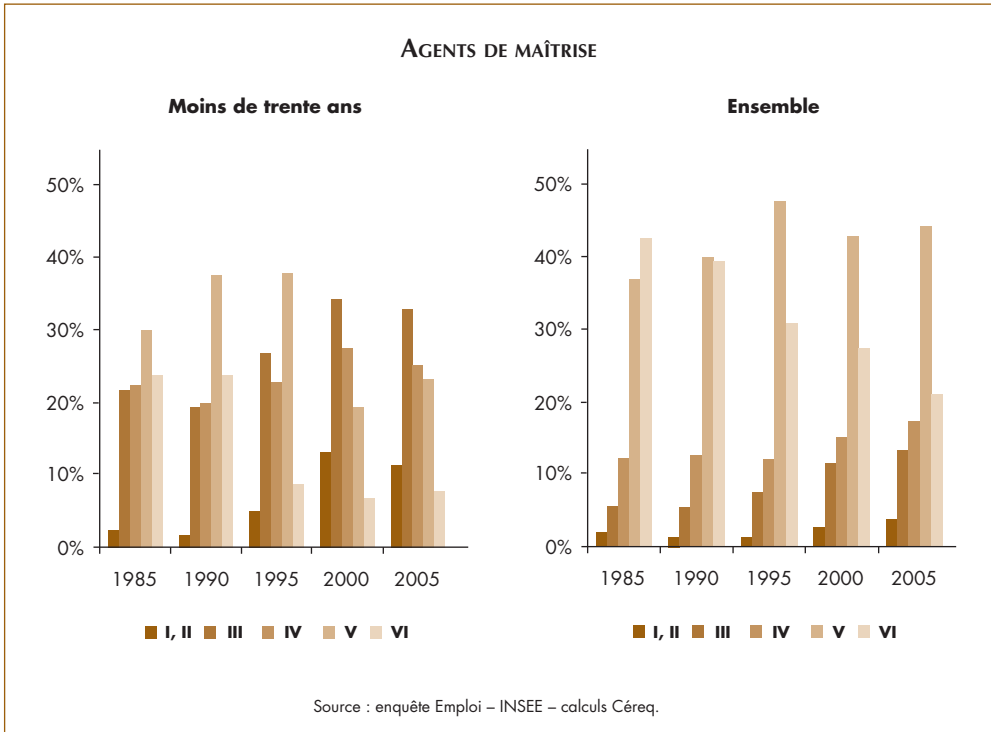
	I,II	III	IV	V	VI	Ensemble
IAA et Biens de consommation	-*	36%	24%	22%	13%	100%
Ind automobile	-	38%	19%	27%	12%	100%
Ind navale, aéronautique, ferroviaire	-	31%	29%	33%	-	100%
Ind. Equipement mécanique	-	21%	25%	35%	14%	100%
Ind. Equipement électrique/électronique	-	34%	15%	38%	-	100%
Biens intermédiaires	5%	28%	21%	30%	16%	100%
Energie	-	19%	28%	34%	17%	100%
Construction	-	18%	23%	39%	14%	100%
Commerces	-	24%	27%	33%	13%	100%
Transport	-	28%	28%	32%	-	100%
Conseil, informatique, télécom	11%	36%	23%	14%	16%	100%
Services opérationnels	-	25%	27%	24%	17%	100%
Autres services	-	40%	21%	16%	15%	100%
Total	6%	30%	23%	26%	14%	100%

\* - : chiffre non significatif - Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

#### *Profil des agents de maîtrise*

Ils se démarquent des deux autres sous-catégories par un profil de formation tous âges confondus nettement plus homogène, compte tenu de la forte part de diplômés de niveau V (CAP ou BEP) tandis que le profil des plus jeunes est lui assez disparate. Cette relative homogénéité illustre la prégnance de modes de recrutement verticaux et le faible recours aux débutants, ce que confirme la structure d'âge de la catégorie (voir section 3 infra).

Du fait de cette homogénéité de profil, la différenciation selon le secteur d'appartenance perd de son intérêt, d'autant que la faiblesse des effectifs d'agents de maîtrise ne permet pas d'opérer une analyse plus fine. La prédominance du niveau V est partout vérifiée sauf dans l'énergie où le niveau IV est surreprésenté (les particularités des salariés agents de maîtrise dans ce secteur ayant déjà été rappelées). On peut en revanche souligner la surreprésentation des non-diplômés dans la construction.



**AGENTS DE MAÎTRISE : NIVEAU DE DIPLOME SELON LE SECTEUR (2005)**

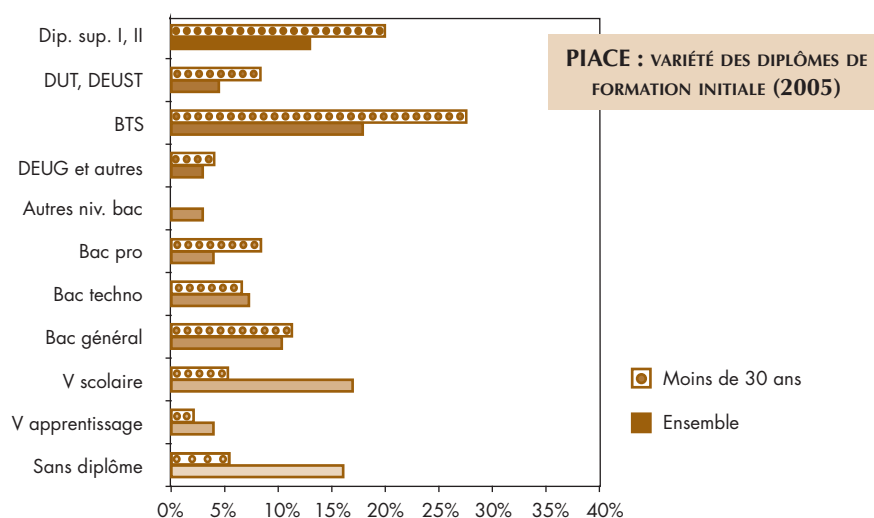
	I,II	III	IV	V	VI	Ensemble
IAA et biens de consommation	-	20%	15%	40%	17%	100%
Biens d'équipement	-	11%	17%	56%	13%	100%
Biens intermédiaires	-	13%	13%	45%	25%	100%
Energie	-	-	27%	36%	-	100%
Construction	-	15%	11%	44%	28%	100%
Hôtellerie-restauration	-	-	-	45%	-	100%
Commerces	-	13%	16%	47%	20%	100%
Total	4%	14%	15%	45%	22%	100%

\* - : chiffre non significatif - Source : enquête Emploi – INSEE – calculs Céreq.

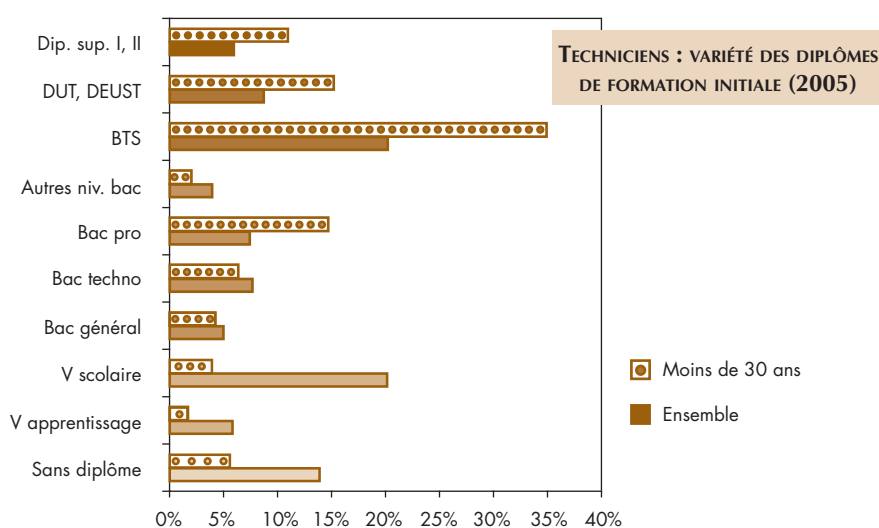
## La variété des filières de formation empruntées

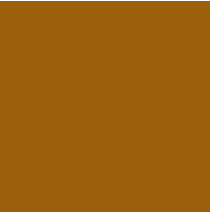
La diversité des diplômes détenus par les salariés des entreprises occupant un emploi de niveau intermédiaire renforce l'hétérogénéité de leur profil.

Parmi les intermédiaires administratifs et commerciaux, la progression de la filière technologique dominée par le BTS n'évince pas pour autant les filières générales (baccalauréat général, DEUG, licence/maîtrise et même au-delà).

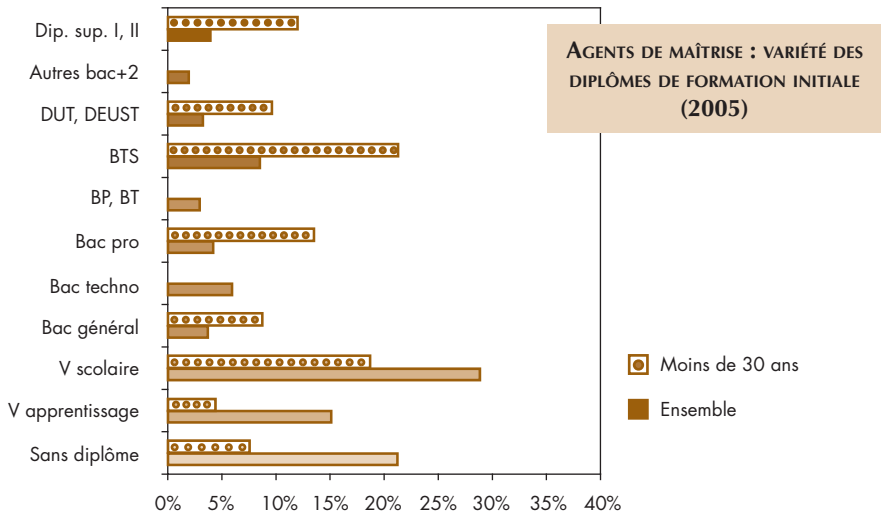


Pour les techniciens, on peut également observer la coexistence de deux voies : la voie technologique dans laquelle, malgré un poids plus important des DUT que parmi les PIACE, le BTS est le diplôme le plus courant ; la voie professionnelle au sein de laquelle les CAP/BEP sont progressivement remplacés par le bac pro.





Pour les agents de maîtrise, la filière professionnelle, dominée par le CAP mais marquée par la progression du bac pro, est centrale. On peut y noter la place de l'apprentissage (au niveau V). Si la voie technologique (BTS et DUT) et le supérieur font une percée parmi les jeunes agents de maîtrise, leur poids doit être relativisé compte tenu de la faiblesse des effectifs de la catégorie dans cette tranche d'âge.

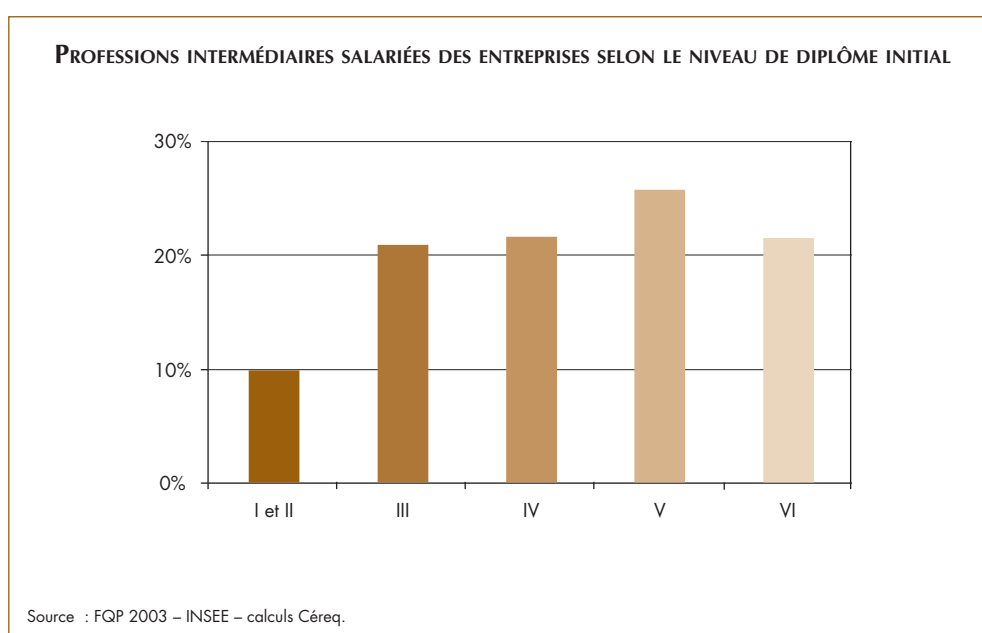


Sans diplôme, V apprentissage et bac général : valeurs faibles pour les > 30 ans. Source : Enquêtes Emploi – INSEE – Calculs Céreq.

Une telle diversité des niveaux et filières de formation soulève un certain nombre de questions qui mériteraient d'être approfondies dans les entreprises. Au-delà de l'effet des modes d'accès à ces emplois et des politiques de branche, elle peut illustrer les rapports spécifiques de l'entreprise avec l'appareil de formation initiale : offre locale de formation, liens privilégiés avec certains établissements d'enseignement.

### 3 | La vitalité des modes d'accès verticaux (promotion, reclassement)

Les données de l'enquête FQP de 2003 à partir desquelles sont tirés les résultats de cette section confirment l'hétérogénéité du profil de formation des salariés des entreprises appartenant aux catégories intermédiaires. Bien que la structure générale de ces catégories par niveau de diplôme soit similaire à celle issue de l'enquête emploi, le poids des non-diplômés y apparaît plus important tandis que celui des diplômés de niveau III est plus faible.



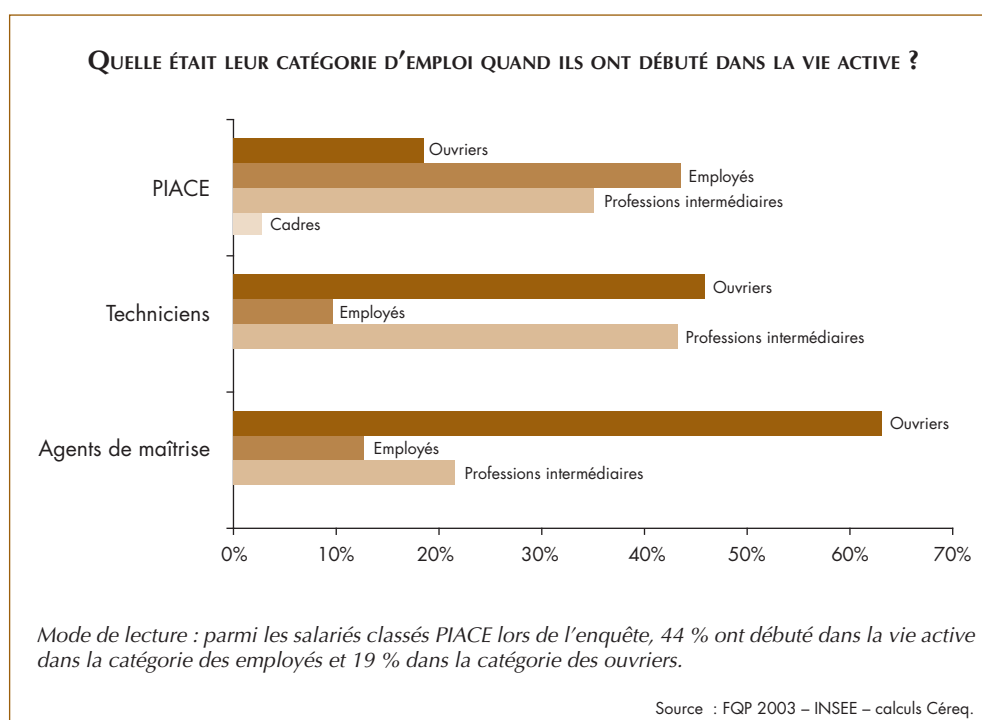
- Comment expliquer la diversité des profils des professions intermédiaires autrement que par la permanence de pratiques de recrutement accordant une place importante à l'accès vertical à partir de recrutements internes et externes d'employés et d'ouvriers ?
- Comment comprendre que les recrutements de débutants issus de la voie technologique (BTS, DUT), déjà majoritaires il y a vingt ans, n'aient pas eu plus de répercussions sur le profil actuel de l'ensemble de la catégorie, si ce n'est du fait de flux de sortie précoces ?

Pour vérifier ces hypothèses, deux entrées seront privilégiées :

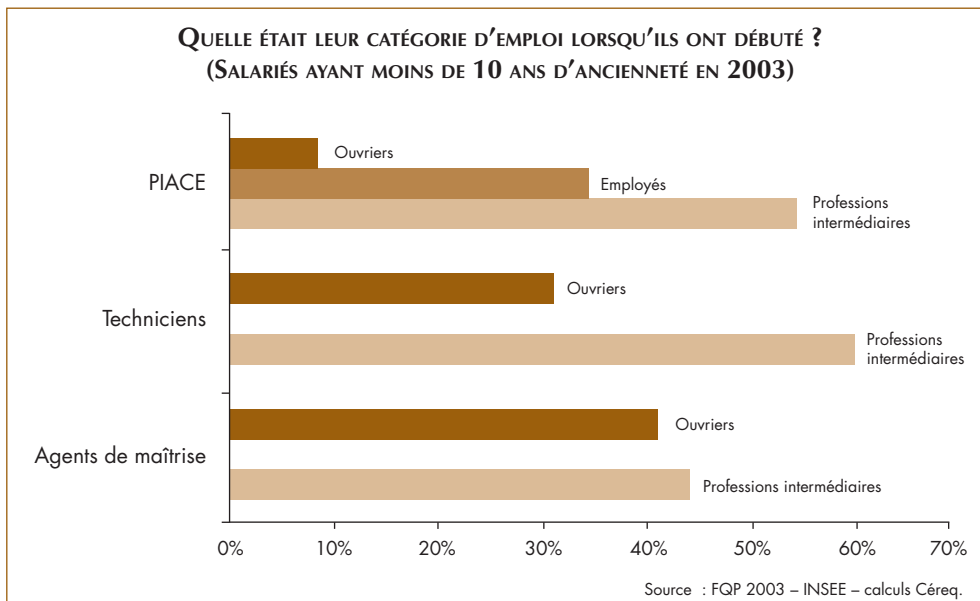
- identifier le groupe socioprofessionnel qu'occupaient en début de vie active les salariés qui, en 2003, étaient classés dans une catégorie de niveau intermédiaire ;
- identifier le groupe socioprofessionnel en 2003 des salariés qui ont débuté leur vie active dans une catégorie de niveau intermédiaire.

### 3.1. La dualité des modes d'accès, facteur de la diversité des profils

Quelle que soit la sous-catégorie, une minorité de salariés occupant un emploi de niveau intermédiaire a débuté sa vie professionnelle dans ce groupe socioprofessionnel. La proportion la plus élevée se trouve parmi les techniciens (43 %) bien que ceux qui ont débuté sur un emploi d'ouvrier soient relativement plus nombreux (46 %). Un peu plus du tiers seulement des administratifs et commerciaux ont débuté dans un emploi de niveau intermédiaire. 44 % d'entre eux ont d'abord été employés et 19 % ouvriers. Quant aux agents de maîtrise, un sur cinq seulement a débuté dans une profession intermédiaire et près des deux tiers comme ouvriers.



Parmi les salariés les moins anciens dans la vie active (moins de 10 ans), l'accès vertical a également une importance non négligeable. Parmi les jeunes PIACE, près de la moitié ont débuté sur un emploi d'employé ou d'ouvrier. Leur mobilité verticale correspond souvent à une forme de reclassement puisqu'ils ont majoritairement un diplôme de niveau supérieur au bac. De même, 40 % des techniciens qui avaient moins de 10 ans de vie active au moment de l'enquête ont débuté sur un emploi d'ouvrier (majoritairement) ou d'employé, les trois quarts d'entre eux ayant au minimum un diplôme de niveau IV. Pour les agents de maîtrise les moins anciens, le taux d'accès vertical est encore plus prononcé puisque la moitié d'entre eux ont d'abord travaillé comme ouvriers. Compte tenu de leur faible nombre, il est difficile de donner leur répartition par niveau de diplôme.



### 3.2. L'importance des flux de sortie

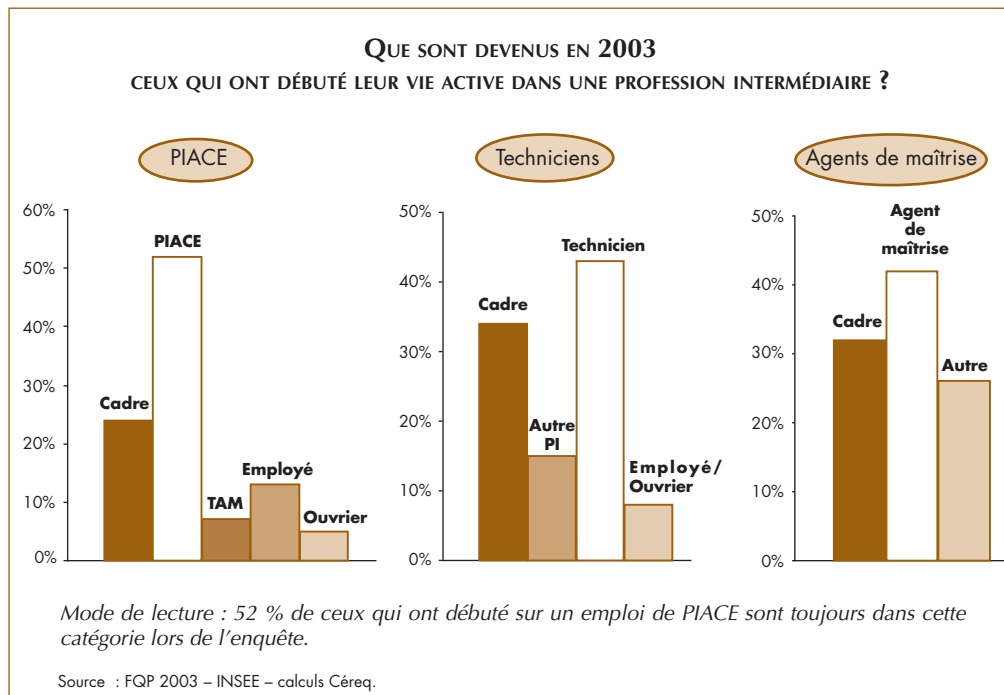
Parmi les salariés qui ont débuté leur vie professionnelle dans un emploi de niveau intermédiaire dont on sait que, quelle que soit la génération, ils sont beaucoup plus diplômés que leurs aînés dans la catégorie (voir supra), une part importante (respectivement 40 % des PIACE, 42 % des techniciens et 43 % des agents de maîtrise) relève d'un autre groupe socioprofessionnel lors de l'enquête.

Le passage dans le groupe des cadres est la destination la plus fréquente, en particulier parmi les anciens techniciens et la maîtrise dont environ un tiers ont été promus. Un quart des salariés qui ont débuté leur vie active sur un emploi de PIACE déclarent avoir accédé à l'encadrement par la suite. Parmi ces derniers, la moitié possède un diplôme de niveau I, II. La plus faible proportion de passage dans la catégorie cadre parmi les PIACE pourrait tenir en partie à la féminisation de ces emplois : si 31 % des hommes qui ont débuté dans la catégorie déclarent être devenus cadres, ce taux tombe à 17 % pour les femmes.

Le poids de ces passages dans le groupe cadre peut paraître étonnamment élevé. Au-delà de la mobilité ascendante classique, il peut résulter du reclassement de jeunes diplômés du supérieur après quelques années d'activité professionnelle ou d'un réajustement de la grille de classifications comme par exemple dans le secteur bancaire. Par ailleurs, l'évolution de la législation et des règles conventionnelles relatives à la durée du travail (passage aux 35 heures) peut avoir eu des effets sur le changement de statut de certains salariés appartenant aux catégories intermédiaires.

Une proportion non négligeable de salariés – surtout parmi les administratifs et commerciaux – déclarent être classés employé ou ouvrier après avoir débuté dans une catégorie intermédiaire. La part relativement élevée de salariés ayant une très faible ancienneté dans l'entreprise met en évidence une forme de déclassement à la suite d'une mobilité externe.





Enfin, la rotation intracatégorielle (passages PIACE-> Technicien -> Agent de maîtrise et inversement) permet d'entrevoir les interactions dans les parcours, notamment entre les emplois de technicien et de maîtrise.

L'origine et la destination des catégories intermédiaires mettent ainsi en évidence des formes de mobilité en cours de vie active qui expliqueraient à la fois l'hétérogénéité des profils et la lente évolution de leur structure par niveau de diplôme malgré l'arrivée toujours plus massive de jeunes diplômés, génération après génération.

L'examen comparé des entrées de débutants et de salariés issus des catégories employés/ouvriers montre en particulier pour les agents de maîtrise mais aussi pour les PIACE que l'accès vertical tient une place relativement plus importante que le recrutement de débutants.

#### RECRUTEMENT DE JEUNES (ÉTUDIANTS OU ÉLÈVES EN 1998) ET MOBILITÉ ASCENDANTE (EMPLOYÉS OU OUVRIERS EN 1998) SUR CINQ ANS

	PIACE	Techniciens	Agents de maîtrise
Recrutement de jeunes (étudiants ou élèves en 1998) en % des effectifs de 2003	15%	17%	6%
Mobilité ascendante (employés ou ouvriers en 1998) en % des effectifs de 2003	20%	14%	22%
Rapport recrutement de jeunes/ mobilité ascendante	0,7	1,2	0,3

Source : FQP 2003 – INSEE – calculs Céreq.

Pour les techniciens, bien que les débutants soient relativement plus représentés dans les entrées, le rapport débutants/promus est proche de 1. Il varie cependant selon le secteur. Dans les services hautement qualifiés aux entreprises, les recrutements de débutants sont trois fois supérieurs aux accès verticaux tandis que leurs proportions respectives sont identiques dans l'industrie.

Par ailleurs, la prolongation d'une série longue, issue de travaux antérieurs<sup>3</sup>, permet de constater une certaine constance des modes d'accès à la catégorie des techniciens sur 40 ans.

**PERMANENCE DES DEUX MODES D'ACCÈS  
EXEMPLE DES TECHNICIENS (1959 - 2003)**

	1959-1964	1965-1970	1972-1977	1980-1985	1988-1993	1998-2003
Recrutement de jeunes en % du stock	20	21	17	15	14	17
Mobilité ascendante en % du stock	13	17	12	12	10	14
Rapport recrutement/mobilité ascendante	1,5	1,2	1,4	1,3	1,4	1,2

Source : Années 1965 à 1993 : P. Veneau (1995), « Évolution de la mobilité et accès à la position de technicien », *Sociétés contemporaines*, n°22/23. Années 1998/2003 : FQP 2003, calculs Céreq.

Au-delà des effets liés à l'appartenance sectorielle des entreprises sur leurs pratiques de recrutement des catégories intermédiaires, celles-ci dépendent aussi des modes de gestion spécifiques à chacune d'entre elles. Un certain nombre de questions peuvent émerger concernant les arbitrages qu'elles font dans ce domaine. Lorsqu'elles conjuguent plusieurs voies d'accès (recrutement de débutants, accès vertical), existe-t-il alors une différenciation dans le mode d'apprentissage et les attributions qui sont confiées en fonction du profil de chacun ?

## 4 | Quelle est la fonction principale des professions intermédiaires ?

Quelques indications sont fournies dans l'enquête FQP à partir des réponses des titulaires de ces emplois. Il a paru intéressant de distinguer les déclarations des débutants et celles des salariés ayant accédé au niveau intermédiaire à partir des catégories employés/ouvriers (« promus »).

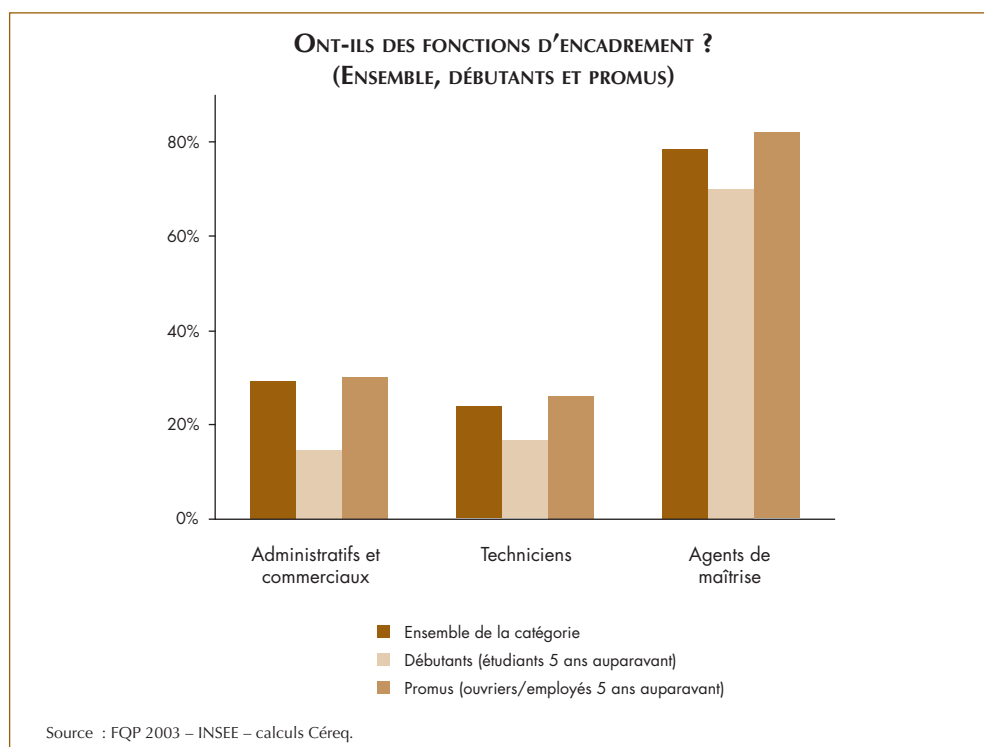
<sup>3</sup> Patrick Veneau (1995), « Évolution de la mobilité et accès à la position de technicien », *Sociétés contemporaines*, n°22/23.



#### 4.1. Peu de fonction d'encadrement sauf pour les agents de maîtrise

Dans l'ensemble, les agents de maîtrise (sauf ceux qui travaillent dans l'énergie) se démarquent très nettement dans ce domaine. En revanche, une minorité d'administratifs et commerciaux et de techniciens déclarent avoir des responsabilités hiérarchiques. Seuls parmi les administratifs et commerciaux, les salariés de l'hôtellerie/restauration et du commerce de détail ont majoritairement des fonctions d'encadrement (respectivement 68 % et 51 %). Parmi les techniciens, les salariés de la construction se détachent avec 42 %.

La comparaison entre débutants et « promus » fait ressortir dans les trois catégories une proportion moins importante de débutants déclarant des fonctions d'encadrement.



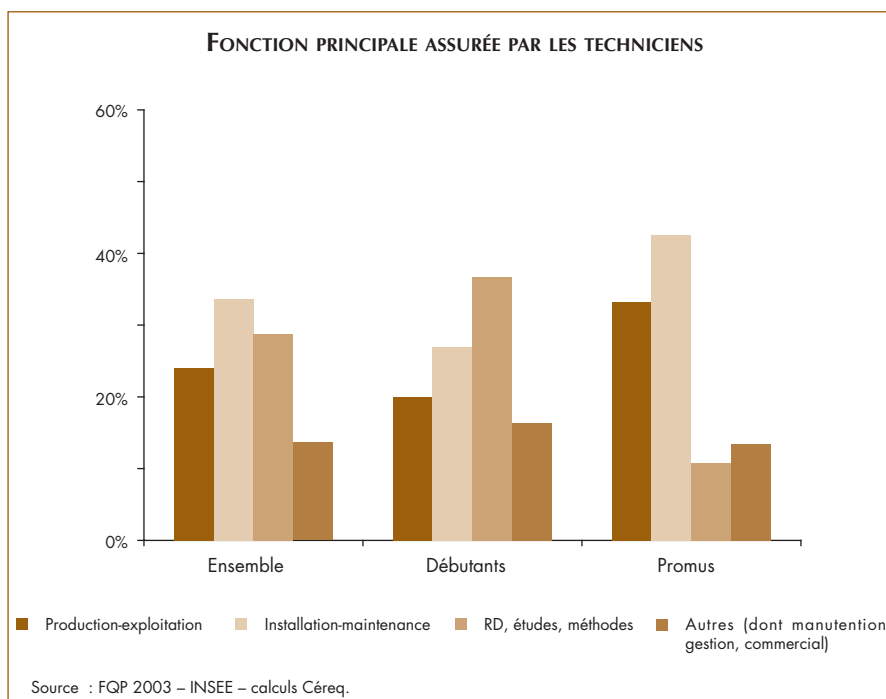
#### 4.2. Types de fonctions exercées : des indices de différenciation selon le profil

Même s'il s'avère difficile de caractériser les fonctions attribuées aux catégories intermédiaires à ce niveau très global, quelques indications ressortent des données statistiques, laissant supposer une différence de traitement dans les attributions confiées à ces catégories selon leur profil ou leur parcours professionnel.

Pour les administratifs et commerciaux, l'observation n'a de sens qu'avec la prise en compte de leur appartenance sectorielle. Ainsi, dans le secteur financier et le commerce de gros, la prise en charge d'une fonction commerciale est nettement plus fréquente

parmi ceux qui ont été directement recrutés dans la catégorie que parmi ceux qui ont été promus, ces derniers assurant plus souvent une fonction administrative.

Parmi les techniciens, quel que soit le secteur, la différenciation des fonctions entre débutants et promus est assez révélatrice des clivages : les fonctions recherche/études/méthodes sont le plus souvent citées par les débutants tandis que, pour les promus, les fonctions installation/maintenance et production/exploitation arrivent en tête. Ces clivages se retrouvent lorsque l'on distingue l'industrie et les services hautement qualifiés aux entreprises.

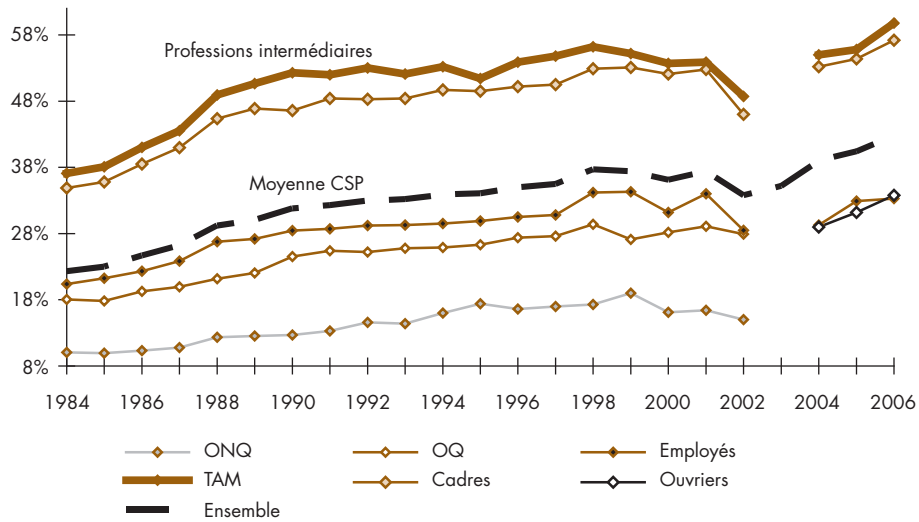


## 5 | Un accès très privilégié à la formation continue à l'initiative de l'entreprise

Le taux d'accès élevé à la formation professionnelle continue des professions intermédiaires est une constante dont les raisons seraient particulièrement intéressantes à analyser au sein de l'entreprise. Quelle que soit l'année de référence, il s'agit en effet du groupe socioprofessionnel qui bénéficie le plus du dispositif de FPC, devant même la catégorie cadres. En 2006, 60 % des salariés de ce groupe ont suivi au moins une action de formation contre 43 % pour la moyenne des salariés.

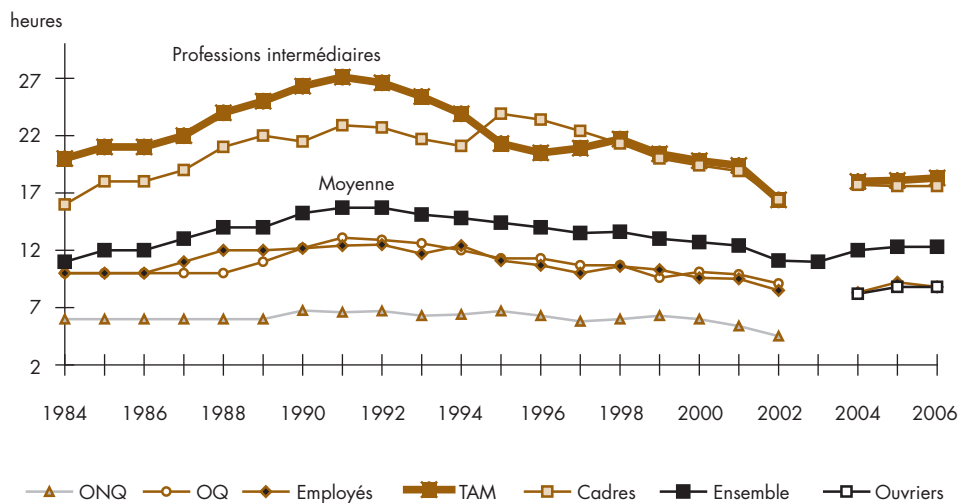
Bien que l'effort physique (nombre d'heures annuelles théoriques de formation par salarié) soit en retrait du fait de la réduction de durée de la FPC depuis le début des années 1990, les professions intermédiaires bénéficient avec les cadres du nombre d'heures par salarié le plus élevé (18,3 heures par salarié contre 12,3 heures par salarié pour l'ensemble des catégories).

### ÉVOLUTION DU TAUX D'ACCÈS SELON LA CSP (1984-2006) (HORS ALTERNANCE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION)\*



\* L'information n'a pas été saisie en 2003  
Source : I. Marion, Traitement des déclarations 2483, Céreq.

### ÉVOLUTION DE L'EFFORT DE FORMATION CONTINUE SELON LA CSP (1984-2006) (HORS ALTERNANCE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION)\*



\* L'information n'a pas été saisie en 2003  
Source : I. Marion, Traitement des déclarations 2483, Céreq.


Dans chaque secteur, le taux d'accès à la FPC des professions intermédiaires est supérieur à la moyenne toutes catégories confondues mais ce taux varie sensiblement d'une activité à l'autre. Dans plusieurs d'entre elles, l'accès à la FPC des ingénieurs et cadres est plus élevé que celui des techniciens, agents de maîtrise et assimilés : la construction, le commerce, les services aux particuliers, la formation, la santé, le social.

**TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE\* SELON LA CSP ET  
LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 2006**

SECTEURS	Ouvriers	Employés	Techniciens et agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres	Total
01 Agriculture, chasse, sylviculture	27,0	48,7	64,9	51,7	39,8
02 Pêche, aquaculture	11,8	17,9	64,2	44,6	31,0
03 Industries extractives	35,8	38,8	69,2	59,5	43,8
04 Industrie manufacturière	31,0	31,1	60,5	56,5	40,6
05 Prod. et distribution électricité, gaz et eau	68,3	67,8	71,1	64,0	68,7
06 Construction	25,4	24,9	43,5	46,2	30,4
07 Commerce, réparation automobile	28,7	27,0	48,7	50,5	33,2
08 Hôtels et restaurants	29,4	20,7	57,7	52,7	27,3
09 Transports et communications	36,6	37,3	72,6	71,4	49,3
10 Activités financières	44,9	59,3	76,7	70,5	68,8
11 Immobilier, location et services aux entreprises	20,2	32,4	46,8	46,9	36,3
12 Administration	20,9	57,3	63,9	66,4	60,0
13 Éducation, formation	17,9	19,9	33,8	37,0	28,8
14 Santé et activité sociale	19,4	33,8	46,2	51,8	35,9
15 Services collectifs, sociaux et personnels	35,7	31,7	49,2	51,3	39,6
Tous secteurs	29,9	32,9	58,0	55,5	40,8

(\*) Les formations en alternance ne sont pas comprises dans ce taux.  
Source : Déclarations fiscales des employeurs 2483 - Exploitation Céreq.

D'avantage que le niveau du taux d'accès des catégories intermédiaires, son écart par rapport à celui de l'ensemble des salariés d'un secteur peut révéler l'investissement particulier réalisé en direction de ces catégories. Ainsi, la hiérarchie des taux d'accès des techniciens et agents de maîtrise reflète-t-elle d'abord la hiérarchie sectorielle habituelle : dans le secteur financier qui comptabilise la part la plus élevée d'emplois de niveau intermédiaire, trois salariés sur quatre ont accès au cours d'une année à au moins une action de formation continue dans cette catégorie d'emplois. Dans la production et distribution d'énergie, les valeurs enregistrées sont quasi-équivalentes. Mais, à la différence de ces secteurs très formateurs, l'hôtellerie-restauration se distingue par le taux d'accès très élevé des salariés qui occupent des emplois de niveau intermédiaire par rapport à celui de la moyenne du secteur toutes catégories confondues (respectivement 57,7 % contre 27,3 %).



Comment interpréter la constance de l'investissement particulier de l'entreprise en direction des salariés occupant les emplois de niveau intermédiaire ? L'analyse des interactions de cet investissement avec le parcours des salariés mais également leur activité de travail et leur processus de professionnalisation nécessitent des observations approfondies en entreprise.

## Éléments de conclusion et d'interrogation

Selon la statistique, un salarié sur quatre occupe un emploi de niveau intermédiaire dans l'entreprise. Ce groupe d'emplois est en évolution constante en valeur absolue et relative depuis vingt ans. Son expansion reflète la transformation progressive de la structure des catégories socioprofessionnelles aux dépens des catégories d'employés et surtout d'ouvriers. Une telle redistribution peut tenir à divers facteurs que des investigations en entreprise permettront d'identifier : complexification des activités de travail, arrivée de générations plus diplômées, nouvelles normes conventionnelles, pratiques de gestion des carrières, etc.

L'importance relative du groupe d'emplois salariés de niveau intermédiaire varie bien sûr sensiblement d'un secteur à l'autre : dans les activités financières, il représente près de la moitié de l'ensemble des emplois contre 13 % dans le secteur de la construction. Au-delà de ces variations sectorielles qui fournissent une indication de la diversité des positions occupées par le niveau intermédiaire dans la hiérarchie de l'entreprise, la composition interne du groupe fait apparaître la prédominance des fonctions administratives et commerciales par rapport aux fonctions plus techniques ou d'encadrement intermédiaire de la production. Cette répartition fonctionnelle explique la croissance de la part de femmes occupant un emploi de niveau intermédiaire. Par ailleurs, la structure d'âge des professions intermédiaires s'est rapprochée de celle de l'ensemble de la population salariée indiquant par là son rajeunissement relatif, ce qui pourrait illustrer un accès plus précoce qu'auparavant aux emplois correspondants.

L'élévation du niveau de diplôme des salariés occupant un emploi de niveau intermédiaire est très nette, fondée sur le développement du nombre de titulaires de BTS et DUT mais également des titulaires de licence ou maîtrise, voire plus. Cette évolution ne réduit pas pour autant la diversité de profil des professions intermédiaires. Plusieurs facteurs contribuent à cette diversité. Les salariés appartenant aux professions intermédiaires se caractérisent tout d'abord par la variété des filières de formation initiale (générale, technologique ou professionnelle) qu'ils ont suivies. Par ailleurs, l'élévation du niveau de formation de ce groupe d'emplois, produite par les cohortes successives de débutants diplômés du supérieur, est atténuée par ses flux d'entrée et de sortie en cours de vie active. En effet, parallèlement à l'embauche de débutants, une partie des recrutements dans ces emplois repose sur la mobilité promotionnelle à partir des catégories d'employés ou d'ouvriers. Enfin, les politiques sectorielles, tout comme le type de fonctions exercées, contribuent à expliquer l'hétérogénéité de la catégorie.

Les salariés occupant un emploi de niveau intermédiaire bénéficient d'un investissement en formation professionnelle continue constant et sans équivalent de la part de l'entreprise. Ce dernier élément ainsi que le maintien de modes d'accès verticaux

font ressortir le rôle de l'entreprise dans la sélection et la professionnalisation des salariés occupant ces emplois tout comme son autonomie relative par rapport au système éducatif.

Plusieurs interrogations découlent de ce bref aperçu statistique mettant en évidence la nécessité de conduire des enquêtes en entreprise pour y apporter des réponses.

Il serait tout d'abord utile de caractériser, au-delà du classement statistique, ce qui fonde actuellement l'existence des positions intermédiaires dans la hiérarchie de l'entreprise : la fonction exercée, le contenu de l'activité (degré de complexité, niveau de responsabilité, étendue du champ), l'attribution d'un niveau de classification correspondant à une étape dans un parcours professionnel ou à la détention d'un titre.

Une autre série de questions a trait à la forte hétérogénéité du groupe des professions intermédiaires salariées des entreprises ressortant du cadrage statistique. Retrouve-t-on au sein de l'entreprise la même variété ou peut-on observer des dominantes dans les pratiques ? Celles-ci concernent tant les modes d'accès aux positions intermédiaires, que les profils de formation (en termes de niveau et de filière) des salariés qui les occupent et les rapports de l'entreprise avec l'appareil de formation initiale. Si la variété des pratiques se reproduit au niveau de l'entreprise, la question de son articulation avec le type d'activité attribuée à chacun en fonction de son profil mériterait d'être creusée. À cet égard, une observation selon le genre permettrait de revenir sur les différences pointées dans le cadrage statistique qui concernent aussi bien le niveau de formation plus élevé des femmes occupant des positions intermédiaires que leurs perspectives de carrière plus limitées.

Enfin, des investigations qualitatives peuvent offrir la possibilité d'analyser les raisons et objectifs de l'investissement important et constant des entreprises dans la formation professionnelle continue des salariés occupant les positions intermédiaires.





Les Notes du  
**Céreq**

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28  
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par le  
Céreq  
Marseille  
Dépôt légal  
1<sup>er</sup> trimestre 2009  
ISBN : 978-2-11-098137-0  
ISSN : 1764-4054

**Prix : 10 €**