

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N° 10
édité par le CEREQ septembre-octobre 1984

editorial

On sait que certains emplois ne sont pas accessibles des la sortie du système de formation et que d'autres peuvent être pourvus soit par des personnes entrant sur le marche du travail, soit par des personnes ayant une experience professionnelle. Il existe donc des concurrences, des complémentarités et des substituabilités entre formation et experience professionnelle qui révèlent l'importance de la temporalité et inscrivent l'emploi dans une réalité plus historique que chronologique.

Les recherches conduites dans ce sens illustrent la diversité des facteurs a prendre en consideration pour éclairer la comprehension de la mobilité professionnelle. Ainsi, les enquetes de cheminements conduites au niveau de l'Observatoire des Entrees dans la vie active montrent l'intérêt d'évaluer les formations initiales en fonction du devenir professionnel qu'elles offrent et de dépasser une analyse qui se limiterait a l'accès au premier emploi. Ce qui apparait alors, ce n'est pas uniquement la plus ou moins forte adéquation entre la formation reçue et l'activité exercée, c'est aussi le statut de l'emploi occupé, en particulier sa précarité ou sa stabilité, et il s'agit la d'une composante qui intervient tres fortement sur les possibilités ultérieures d'évolution de carrière.

En effet, la précarité ou la stabilité de l'emploi recourent des modes de gestion de la main-d'œuvre et il est possible d'opposer les secteurs ou les entreprises selon que l'on y observe une forte mobilité interne ou, au contraire,

le recours frequent au marche du travail.

On pourrait voir la une sorte d'harmonie naturelle - moralement contestable mais économiquement efficace - qui ferait coïncider d'une part une population installée, « captive » avec des secteurs oil les filieres d'emplois sont organisées et évolutives, d'autre part une population mobile avec des secteurs dont la production est soumise a des variations peu prévisibles (le bâtiment ou l'habillement par exemple) et qui utilisent une force de travail peu formée et facilement substituable.

Les contraintes qui pesent actuellement sur les entreprises remettent en cause cet état de fait. C'est ainsi que l'on assiste a une transformation importante des filieres promotionnelles classiques dans les secteurs qui pratiquent principalement une gestion interne de leur main-d'œuvre : le titre possédé prend le pas sur l'expérience acquise, les emplois s'organisent selon de nouvelles hierarchies dans lesquelles la fabrication perd son rôle de vivier assurant le renouvellement, la formation et la selection d'individus aptes a occuper des fonctions plus élevées.

Parallèlement, les soucis de qualité et de productivité conduisent a des modifications de l'organisation du travail qui entraînent une implication plus forte des salariés et exigent de leur part la mise en œuvre de connaissances nouvelles, tant pour la maîtrise technique de l'outil de production que pour la comprehension de sa gestion : le recours a une main-d'œuvre faiblement formée et fréquemment renouvelée rend tres difficile la réalisation de ces nouveaux objectifs.

Enfin le contexte de crise modifie le comportement des acteurs concernés :

- les salariés tendent a se fixer sur des emplois a statut précaire, dans la

mesure où le marche du travail ne leur offre pas la possibilité d'accéder a des situations plus favorables ;

- les employeurs mettent l'accent sur les problèmes de souplesse et d'adaptabilité de la main-d'œuvre, en insistant, entre autres, sur la nécessité d'une plus grande mobilité externe ou interne.

Les articles qui suivent illustrent cette remise en cause des principes organisateurs du déroulement de la vie de travail et des conditions d'acquisition et de négociation des compétences.

sommaire

NOUVELLES FILIÈRES EN ELECTRONIQUE	2
ÉCHEC AU DIPLÔME DE FIN D'ÉTUDES ET DÉBUTS DE CARRIÈRES PROFESSIONNELLES : LES JEUNES SORTIS EN 1975 D'UNE ANNÉE TERMINALE DE CAP-BEP	3
CARRIÈRES ET GESTIONS DE MAIN-D'ŒUVRE	6
TRANSFERTS DE MAIN-D'ŒUVRE EN SIDÉRURGIE	7
MUTATION INDUSTRIELLE ET TRANSFERTS DE QUALIFICATIONS DANS LA CONSTRUCTION MÉCANIQUE	8
ANALYSE DYNAMIQUE DES CHEMINEMENTS PROFESSIONNELS	10
LE CEREQ PUBLIE FRÉQUENCE BREF	12

NOUVELLES FILIÈRES EN ÉLECTRONIQUE

Considérée encore récemment comme une Industrie de main-d'œuvre, l'électronique grand public est marquée par l'introduction en force de processus automatisés de production. Si l'évolution parallèle des pratiques de gestion du personnel, et plus particulièrement des filières de qualification, ne suffit à dégager un lien de cause à effet entre les deux phénomènes, nous pouvons nous interroger sur les besoins auxquels répondent ces nouvelles filières.

La situation actuelle trouve son origine, pour une bonne part, dans les choix effectués par ces industries des leur création. En adoptant une organisation du travail taylorienne, elles ont pu s'implanter en province dans le cadre de la politique d'aménagement du territoire et recruter une main-d'œuvre féminine, d'origine rurale et sans qualification. Ces caractéristiques ont largement déterminé la nature des filières de qualification.

Les qualifications requises en atelier de fabrication ne demandaient guère plus que la connaissance pratique d'un processus de production spécifique à l'entreprise. Des connaissances théoriques particulières étaient superflues.

Le cycle de fabrication des produits déterminait dans cette configuration la hiérarchie des postes. Les ouvrières entraient dans l'atelier de fabrication en réalisant les opérations les plus simples telles que l'insertion manuelle des composants et accédaient par le biais de formations internes à des opérations de câblage, puis à des emplois de contrôle de dépannage des produits. Ces derniers jouissaient d'un certain « prestige » dans l'atelier. L'atelier d'insertion manuelle des composants constituait ainsi le point de départ d'un parcours limité à l'atelier de fabrication. Les ramifications de cette filière dans les autres services étaient très limitées. Quelques ouvrières avaient l'opportunité d'accéder à des emplois de câblage sur prototype en laboratoire, ou à des emplois dans le service des méthodes. Les emplois de regleurs s'inscrivaient dans une filière différente et concernaient davantage un personnel masculin avec un niveau de formation plus élevé (le plus souvent le niveau V : CAP, BEP).

Le proces d'automatisation bouleverse la nature du travail ouvrier et introduit de nouvelles fonctions dans les ateliers. Les emplois d'OS se transforment en emplois d'« opérateurs ». Leur tâche consiste à contrôler le bon fonctionnement des

machines et à intervenir, si le besoin s'en fait sentir, pour effectuer de petits réglages et dépannages. A la « mono-activité » du travail d'OS, succède une certaine « poly-activité » qui repose sur la capacité de jugement du titulaire du poste : la forte intégration de la chaîne de production, le coût de plus en plus élevé des équipements, les incertitudes liées à la phase d'installation appellent une main-d'œuvre apte à affronter l'imprévu, adaptable à différents postes de travail et possédant des capacités de compréhension du processus de production. La flexibilité des équipements passe en quelque sorte par la flexibilité de la main-d'œuvre, même si les interventions sur les équipements restent très simples.

Il en va différemment des emplois de regleur et de technicien de maintenance. Le regleur contrôle les performances des automates en fonction des quotas de production définis par les méthodes. Le technicien de maintenance conçoit les programmes de maintenance des équipements et procède à l'entretien et au dépannage.

Les effectifs pléthoriques et les contraintes de bassin d'emploi ont obligé les entreprises de l'électronique grand public à proposer des solutions internes à leurs nouveaux besoins en personnel. Les nouvelles filières de qualification sont le reflet de cette démarche. Les entreprises utilisent donc, autant que faire se peut, leur « vivier » OS par le biais de formations qualifiantes ou de formations d'adaptation.

Le passage OS - opérateur s'effectue après une courte formation d'adaptation au poste de travail. Le passage opérateur - regleur est envisagé mais les délais sont plus longs dans la mesure où il fait appel à des formations de mise à niveau des connaissances, préalables à des formations qualifiantes débouchant sur un CAP, voire un BT. Le passage regleur - technicien est également envisagé et répond aux mêmes conditions que le passage opérateur - regleur. A travers la mise en place de ces filières, les entreprises cherchent à bénéficier d'un personnel relativement polyvalent, apte à garantir la continuité du processus de production.

La fonction d'agent de maîtrise doit évoluer car, par leur connaissance des équipements, techniciens et regleurs remettent en cause la légitimité professionnelle de l'agent de maîtrise et soulèvent l'ambiguïté de sa place dans le sys-

ème de travail. Pour se réapproprier cette légitimité, l'agent de maîtrise doit acquérir une compétence de technicien. Ce processus devrait assurer la pérennité de l'organisation sociale de l'atelier.

L'introduction de processus automatisés de production modifie l'importance respective de chaque service. Ainsi, les services qualité accroissent leurs effectifs et offrent une voie de sortie, cependant limitée, de l'atelier. A « l'aristocratie » des dépanneuses, succède l'« aristocratie » du service qualité. C'est vers ce service que sont orientés les meilleurs éléments. Le travail poste y est très peu développé contrairement à la fabrication où il est en passe d'être généralisé.

L'utilisation des ressources internes des entreprises s'accompagne également d'une nouvelle stratégie de recrutement. Le niveau CAP (de l'industrie ou du tertiaire) a tendance à devenir le seuil minimal de recrutement, qui garantit des capacités d'adaptation du personnel et appuie la mise en place des nouvelles filières. Situées au cœur des nouvelles pratiques de gestion du personnel, la mise en place de ces filières devrait apporter une solution ponctuelle à la phase de sur-effectif traversée par l'industrie électronique grand public.

Thierry DELAPLACE.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

« Les emplois-types de l'électricité et de l'électronique ». Paris, la Documentation française, 1975. Cahier du Répertoire Français des Emplois, n° 3.

T. Delaplace. - « Les ouvriers de l'électronique - Contribution à l'analyse de la relation formation-emploi ». Document ronéoté - 1984.

ON EN PARLE AILLEURS

D. Linhart. - « Une Industrie à main-d'œuvre féminine face à l'évolution de l'environnement international : l'effort d'adaptation de l'industrie électronique ». Paris, Centre de recherche sur le bien-être (CEREBE).

Échec au diplôme de fin d'études et debuts de carrieres professionnelles : les jeunes sortis en 1975 d'une annee terminale de CAP-BEP

La valeur des titres scolaires sur le marche du travail est souvent estimée a partir de données statiques sur l'insertion professionnelle selon le niveau de formation atteint. Mais les premieres exploitations des enquetes de cheminement montrent la fragilité de jugements trop exclusivement bases sur les résultats d'enquetes qui donnent une photographie instantanée de la situation des jeunes quelques mois apres la sortie de l'école. Ainsi on a montre en établissant un classement des diverses formations de niveau V a partir des taux de chômage observes combien l'appréciation sur les performances relatives des principales spécialités pouvait évoluer selon que l'on se situait neuf mois ou quatre ans et demi apres la sortie.

Dans ce bulletin, plus spécialement consacré a une reflexion sur les rapports entre filieres de formation et carrieres professionnelles, il nous parait intéressant de chercher a montrer l'apport d'un suivi longitudinal pour analyser les consequences d'un échec a l'examen de fin de scolarité de CAP ou BEP : a la session de 1975 le pourcentage de recus par rapport aux présentés était de l'ordre de 55 % pour les CAP et de 60 % pour les BEP et parmi les sortants un sur quatre n'a pas de CAP ou de BEP, soit environ 50 000 jeunes en flux annuel. Les rattrapages scolaires dans les premieres années qui suivent cette sortie sont peu frequents (6 500 jeunes ont obtenu de juin 1975 a mars 1980 un diplôme ou réussi a un concours sur les 50 000 non-diplomes).

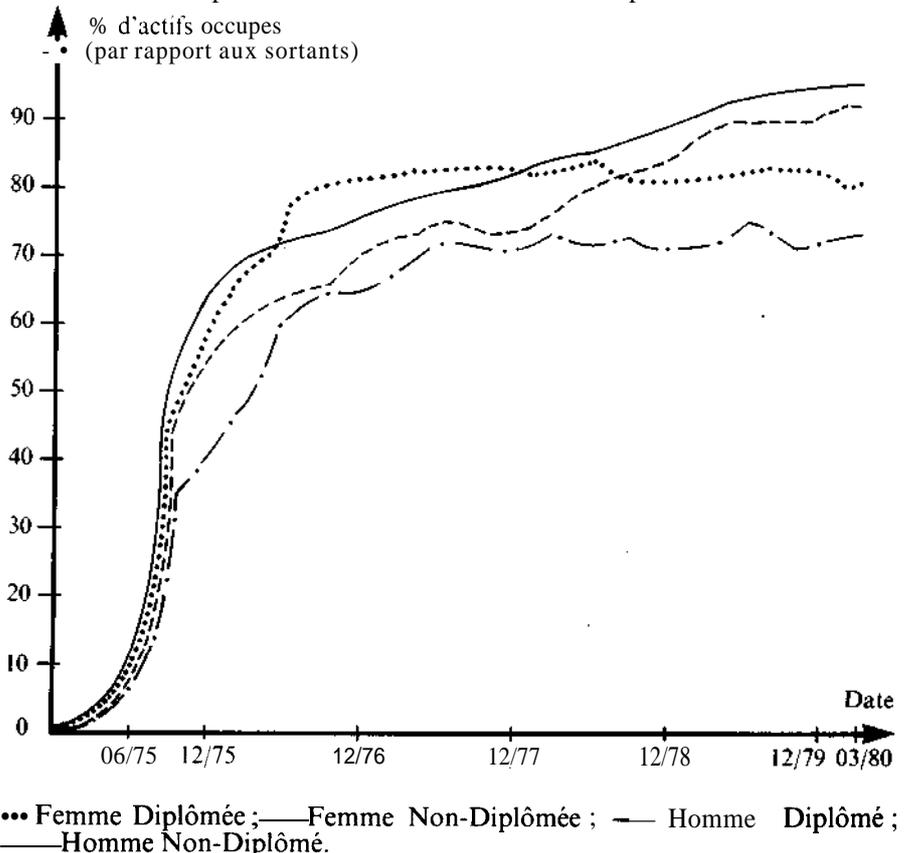
I. Bien que les non-diplômés aient eu, de 1975 a 1980 autant d'employeurs en moyenne que les diplômés, leurs taux d'occupation sur la periode est nettement plus faible.

Le graphique I montre tres clairement que les jeunes sortis avec le diplôme restent a tout moment plus « en occupation » que leurs camarades non-diplomes.

Les differences de taux d'occupation sur la periode entre diplômés et des non-diplomes résultent :

— D'un acces au premier emploi, en général, plus lent pour les non-diplomes. Pour trouver leur premier emploi les diplômés bénéficient plus souvent de stages scolaires ou de l'aide de leur école alors que les non-diplomes trouvent leur premier emploi plus souvent par annonces, relations ou démarches personnelles. Mais que ce soit parce que les non-diplomes ne bénéficient pas des memes réseaux pour accéder au marche du travail que leurs camarades diplômés ou qu'ils

Graphique I :
Évolution du pourcentage d'actifs occupés
au cours de la periode en fonction du sexe et du diplôme obtenu ou non.



aient une « employabilité » moins grande, on constate que les dates d'entrées en activité s'étalent, pour eux, sur des périodes plus longues. La première embauche des non-diplômes se fait en

moyenne un peu plus tard (surtout si on élimine la frange des emplois souvent précaires qui ont été occupés par des jeunes qui ont à l'inverse « anticipé » la sortie normale de scolarité).

Tableau I :

Échelonnement des dates d'entrée en activité selon le sexe et le diplôme obtenu ou non. en %

	HOMMES		FEMMES	
	Diplomes	Non-diplomes	Diplomees	Non-diplomees
Avantjuin 1975	2,3	4,3	3,1	4,7
Juin à octobre 1975	60,0	48,1	52,9	42,3
Novembre - décembre 1975	6,3	8,2	10,4	6,0
Janvier à juin 1976	9,4	10,6	16,2	21,8
Juillet à décembre 1976	9,3	10,3	7,9	9,7
Janvier à juin 1977	5,6	7,0	3,2	5,9
Juillet à décembre 1977	2,4	2,8	2,8	3,8
Janvier 1978 et plus	4,7	8,7	3,5	5,8
Total	100	100	100	100

Tableau II :

Taux de chômage en mars 1976 et mars 1980 pour diverses catégories de population.

		Taux de chômage		Évolution 3 = 2/1
		1 Mars 1976	2 Mars 1980	
HOMMES	Spé. Indust. Dipl. BEP	9,2	2,5	0,27
	Spé. Indust. Dipl. CAP	9,9	3,1	0,31
	Spe. Indust. N-Dipl. BEP	11,4	4,0	0,35
	Spe. Indust. N-Dipl. CAP	12,5	8,8	0,70
FEMMES	Spe. Tert. Dipl. BEP	23,1	7,4	0,32
	Spe. Tert. Dipl. CAP	30,8	12,4	0,40
	Spe. Tert. N-Dipl. BEP	34,0	14,1	0,41
	Spe. Tert. N-Dipl. CAP	38,2	16,9	0,44

Tableau III :

Pourcentage d'inactives selon la filière, la spécialité et l'obtention ou non du diplôme

Femmes	Pourcentage d'inactives dans la promotion de jeunes sorties en 1975	
Spe. Indust. Dipl. BEP	3,3	15,6
Spe. Indust. Dipl. CAP	4,4	16,0
Spe. Indust. N-Dipl. BEP	10,5	36,1
Spe. Indust. N-Dipl. CAP	6,8	20,1
Spe. Tert. Dipl. BEP	2,5	9,9
Spe. Tert. Dipl. CAP	2,7	12,1
Spe. Tert. N-Dipl. BEP	5,9	15,1
Spe. Tert. N-Dipl. CAP	4,6	15,2

— Des périodes de transition entre deux employeurs plus longues et plus difficiles pour les non-diplômes. La part des retombées au chômage lors d'un changement d'employeur est nettement moins fréquente chez les diplômés qui d'ailleurs changent d'employeurs un peu moins souvent contraints (1) que les jeunes qui n'ont pas le diplôme. Cependant « la forte instabilité » (trois employeurs ou plus sur la période) n'est pas plus fréquente pour les non-diplômes.

Mais l'évolution de l'activité sur la période 1975-1980 tend à accentuer les contrastes entre populations diplômées et non-diplômées.

Par exemple, on observe :

— des écarts relatifs plus importants en mars 1980 qu'en mars 1976 dans les taux de chômage comme le montre le tableau II ;

— une propension plus forte de femmes non-diplômées à quitter l'activité surtout pour celles d'entre elles qui sont issues de spécialités industrielles (voir tableau III).

II. Les débuts de carrières des diplômés et non-diplômés diffèrent sensiblement.

a) Partant avec un handicap initial les non-diplômés restent encore cinq ans après sur des emplois moins qualifiés et moins rémunérés. Les tableaux ci-dessous montrent même que l'écart entre la qualification des diplômés et celle des non-diplômés ne se réduit guère.

b) Les non-diplômés restent sur des emplois en correspondance moins étroite avec leur formation mais ce point exigerait des développements trop importants pour pouvoir être traité ici.

c) Les non-diplômés restent plus nombreux sur des « emplois de tout venant » dont les exemples pourraient être ici manoeuvre ou manutentionnaire pour les hommes et employée de services

(1) Contraint c'est-à-dire à la suite d'un licenciement ou d'une fin de contrat de durée limitée.

Tableau IV :
Pourcentage des jeunes de la promotion se déclarant « qualifiés »
parmi les ouvriers.

	En mars 1976	En mars 1980
BEP Indust. Dipl.	64	85
CAP Indust. Dipl.	58	76
BEP Indust. N-Dipl.	43	70
CAP Indust. N-Dipl.	40	59

Tableau V :
Pourcentage de la promotion se déclarant « qualifiés » parmi les
employés (employés du commerce exclus).

	En mars 1976	En mars 1980
BEP Tertiaire Dipl.	79	86
CAP Tertiaire Dipl.	70	73
BEP Tertiaire N-Dipl.	67	69
CAP Tertiaire N-Dipl.	64	68

ou employée non-qualifiée du commerce pour les femmes. En effet alors qu'il n'y a que 25 % de non-diplômes dans la promotion étudiée les catégories d'emplois désignées ci-dessus étaient pourvues à l'insertion par environ 35 % de non-diplômes et en mars 1980 elles en comptaient 45 % à 50 %.

III. Les conséquences d'un échec à l'examen ne sont pas uniformes pour tous.

a) Pour les femmes le diplôme tend à jouer un rôle plus important que pour les hommes (dans ce dernier cas c'est plutôt le niveau de formation qui établit les clivages entre populations). Sans développer plus ce thème on renvoie volontiers sur ce sujet à des articles plus spécialisés.

b) Pour certaines spécialités de formation plus « professionnalisées » les conséquences d'un échec sont plus importantes (en particulier pour les hommes formes dans les principales spécialités industrielles et pour les femmes sortant de certaines spécialités tertiaires (comptabilité par exemple).

Par contre certaines spécialités plus ouvertes sur des professions à recrutement plus large (le commerce par exemple) ou sur des

secteurs qui utilisent une main-d'œuvre peu qualifiée (BTP, habillement, agro-alimentaire) il semble que l'écart entre diplômés et non-diplômés soit moins important et à l'inverse certains mécanismes peuvent alors jouer en faveur d'une utilisation spécifique de « non-diplômés » (les employeurs ayant alors la possibilité d'utiliser, à moindre coût, une main-d'œuvre en bonne partie formée).

Insertion et début de cheminement professionnel des diplômés et des non-diplômés ne sont pas simplement décalés dans le temps. Le rythme de progression de carrière est différent et surtout il apparaît que :

- pour les diplômés le processus d'insertion conduit beaucoup plus souvent à un « marché interne » c'est-à-dire que leurs activités se polarisent progressivement sur des zones d'emplois ou les perspectives de progression de carrières sont réelles ;

- tandis que les non-diplômés restent souvent longtemps sur des zones d'emplois peu qualifiés, sans rapport les uns avec les autres et sans perspectives de carrières. La mobilité des non-diplômés donne l'impression qu'ils restent longtemps sur ce marché « externe ».

Il faut enfin souligner que les conséquences d'un échec au

diplôme ne sont pas identiques pour tous : la ou la formation conduit à des zones d'emplois professionnalisés les différences entre diplômés et non-diplômés sont fortes. Si les formations débouchent au contraire sur des marches de l'emploi peu organisées alors l'influence du titre est moins importante. La lutte contre l'échec scolaire, d'actualité dans le discours politique, ne passe pas simplement par un meilleur fonctionnement de la formation et des procédures d'orientations mais elle rejoint très directement les questions liées au fonctionnement du marché du travail.

Xavier VINEY.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ :

P. Maréchal et Xavier Viney : *les premières années de vie active des jeunes sortis en 1975 des classes terminales de CAP et de BEP* in Formation-Emploi n° 2 Avril-Juin 1983.

X. Viney : *l'insertion des jeunes, les pièges d'une analyse statique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels* in Formation-Emploi n° 4 Octobre-Décembre 1983.

« Dossier Formation et Emploi. - Contribution du CEREQ aux travaux préparatoires du IX^e Plan. » Collection des études du CEREQ n° 3 Mars 83.

ON EN PARLE AILLEURS

J.J. Paul (IREDU, Dijon) : Communication au 6^e Colloque « économie du travail » à Nancy les 4 et 5 Février 1982 : *éléments d'analyse de trajectoires professionnelles à partir d'une hypothèse de structuration du marché du travail*.

F. Dauty, B. Fourcade, M. Ourtau, B. Rouzières (CEJEE Toulouse) : *le Devenir Professionnel des jeunes formes dans l'enseignement technique en Midi Pyrénées*.

P. Clémenceau et M. de Virville : *garçons et filles face à leur insertion professionnelle* in Economie et Statistique n° 134 Juin 1981.

J. Affichard : *Quels emplois après l'école ? la valeur des titres scolaires depuis 1973* in Economie et Statistique n° 134 Juin 1981.

CEREQ, INSEE, SEIS - « Bilan Formation-Emploi 1977 », Paris, INSEE Collections de l'INSEE n° 78, série D, Avril 1981.

Carrières et gestions de main-d'œuvre

La carrière est aussi bien un projet qu'un résultat. Aussi le langage courant retient-il au moins deux acceptions au terme carrière : la première suppose des régies définies, précises, explicites. L'archétype en est l'Administration, la Fonction publique. Recruté sur tel poste, à partir de tel diplôme, on gravit à coup sûr un nombre certain d'échelons, voire de catégories. S'élever plus haut encore dans la hiérarchie, c'est souvent s'adapter à des régies codifiées, des régies de carrière. Le point de départ définit en général les filières ascensionnelles possibles. Le temps, plus que les événements fera de Zangra le général commandant du fort de Belonzo quelle qu'ait pu être son ambition propre. Il accède au sommet de la hiérarchie sans avoir été héros. Toute stratégie personnelle passe par des normes institutionnalisées. Le projet emprunte des chemins balisés.

La deuxième acception suppose, en plus des qualités intrinsèques requises par la profession envisagée, une part de pari, de choix ex-ante et pour tout dire de chance en plus du travail. Les métiers du spectacle en constituent sans doute les exemples les plus frappants. Tel acteur connaît la gloire car il sait toujours développer sa propre personnalité dans chacun de ses rôles, alors que tel autre au contraire est apprécié pour sa capacité à disparaître derrière ses personnages. Tel interprète est réputé car il chante ses propres compositions et impose durablement un style tout personnel. Tel autre, doit son succès à sa capacité à suivre les modes ou à l'opposé à se spécialiser dans un genre immuable mais prisé par beaucoup. Quoi qu'il en soit, se lancer dans une voie ne garantit rien. Même pas de subsister. Ce n'est que plusieurs années après ses débuts, voire à la fin de sa vie active, que l'on pourra dire quelle a été sa propre carrière et même simplement si l'on a fait carrière.

Entre ces deux extrêmes, il y a l'immense majorité des individus. Il est sûr que le temps de vie active passe dans la même activité ou dans des activités connexes sera dénommé « carrière ». Mais du projet aux résultats, il n'y a certainement pas eu que ses propres capacités, son travail et la chance. Par delà les motivations individuelles, faut-il encore prendre en compte le(s) lieu(x) d'exercice de l'activité. Ce lieu est l'entreprise. Et la médiation entre le projet et le résultat est constituée par le type de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise. Considérer ces gestions comme toutes semblables serait contraire à l'observation. Les considérer comme toutes singulières serait renoncer à l'effort scientifique d'ordonnement du foisonnement du réel. De nombreux travaux ont montré que si la gestion de la main-d'œuvre peut varier sensiblement d'une entreprise à

l'autre, des caractéristiques communes apparaissent en fonction de l'appartenance aux différents secteurs d'activités économiques, en particulier en ce qui concerne les activités industrielles.

Globalement, dans la France des années 1980, les secteurs d'activités économiques se répartissent entre deux groupes quant à leur mode de gestion de la main-d'œuvre. Les uns pratiquent une gestion par le marché du travail. Ils recrutent fortement des non-actifs - jeunes sortant du système éducatif, femmes en reprise d'activité, chômeurs - mais ils rejettent tout aussi fortement leurs salariés au bout de quelques mois, quelques années d'activité. L'ancienneté y est donc relativement faible. Le travail, relativement banalisé, s'accommode d'une forte rotation sur les postes et n'appelle pas une formation spécifique des salariés. Autant dire que les possibilités d'ascension sont limitées. Ces secteurs sont essentiellement le BTP, les industries des biens de consommation, telles les industries agricoles et alimentaires ou les industries du bois. À l'opposé, d'autres secteurs pratiquent une gestion hors du marché du travail. Ceux-ci recrutent peu, compte tenu de leurs effectifs mais ils recrutent en priorité des actifs des autres secteurs, donc plus âgés. De la même manière, ils rejettent peu leur main-d'œuvre sauf vers la retraite. L'ancienneté y est donc élevée. Un effort de formation des salariés est opéré, ce qui permet de pourvoir les postes de responsabilité par des promotions et ainsi d'offrir des filières ascensionnelles. Il s'agit notamment des secteurs de l'énergie, dont le pétrole, et des industries des biens intermédiaires telle la chimie.

Pour autant, cette brève description ne doit pas laisser supposer que la carrière se joue avec le premier choix ou la première opportunité d'un emploi, selon que l'on entamera sa vie professionnelle dans tel ou tel secteur. D'abord, nous l'avons vu, accéder à un emploi au sein d'un secteur à gestion par le marché du travail est un des moyens de postuler ultérieurement à un emploi dans un secteur à gestion hors du marché du travail. Inversement, les secteurs à gestion hors du marché sont ceux qui ont le recours le plus fréquent aux formes particulières d'emploi, ces contrats de travail qui ne sont pas à durée indéterminée et qui supposent donc l'instabilité. Et puis il faut prendre en compte la catégorie socio-professionnelle à laquelle on appartient.

Pour certains ouvriers, la spécificité de leur qualification et leur rareté sur le marché du travail garantissent une carrière minimale, au moins en termes de salaire. Pour les autres, la majorité, espérer faire carrière - acquérir à la fois une qualification supérieure et plus de responsabilités - nécessite l'accès aux sec-

teurs à gestion hors du marché du travail. Quant aux cadres, c'est peut-être plus la taille de l'organisation qui est à prendre en compte que le secteur lui-même. Dans un grand groupe, la mobilité entre les fonctions sera le gage de la carrière. Dans des entreprises de moindre taille, changer d'unité pourra permettre d'accéder à d'autres responsabilités.

Au total, pour réaliser leur projet, les salariés de l'industrie doivent s'inspirer d'une partie des conditions propres à chaque type idéal de carrière dont nous parlions au début. Du type « fonction publique », il faut sans doute retenir la nécessité d'un diplôme, sorte de passeport professionnel garantissant un minimum de liberté vis-à-vis de son premier emploi. Du type « spectacle », il faut retenir la nécessité d'affronter la mobilité. Celle-ci autant que possible doit être volontaire et non pas subie. La mobilité doit faire partie du projet de carrière. Or c'est la peut-être que la conjoncture actuelle a des repercussions sur les carrières. Dans une période de fort chômage en développement, la stabilité dans l'emploi s'accroît. Autrement dit, l'objectif est surtout d'avoir un emploi, quel qu'il soit. Le futur se confond avec les nécessités du présent. Et pour ceux qui sont obligés de quitter leur emploi, ce n'est pas tant leur projet qui est remis en cause que leur identité.

Au niveau d'une économie, les carrières ne sont plus la simple expression des possibilités et des projets de chacun, mais bien l'expression de la capacité d'une société à s'organiser.

Jean-Marc GRANDO.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

J.M. Grando. - « Industrie et gestion de la main-d'œuvre ». In Formation Emploi n° 1, janvier-mars 1983.

J.M. Blossville, P. Clémenceau, J.M. Grando. - « Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre ». Collection des études du CERQ n° 1, 1982.

ON EN PARLE AILLEURS

B. Reynaud-Cressent. - *La différenciation de la relation salariale selon les branches*. INSEE contribution aux 45^{es} Journées d'Économie Sociale, 27-28 septembre 1984.

A. Wickham, M. Patterson. - « Les carriéristes ». Paris. Éditions Ramsay, 1983.

F. Eymard-Duverney. - « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers ». In Économie et Statistiques n° 138, novembre 1981.

Transferts de main-d'œuvre en siderurgie

Les transformations que connaît la siderurgie actuellement sont liées au contexte incertain du développement des marches et à une restructuration industrielle encore en devenir. Les entreprises tentent d'intégrer les contraintes qui en résultent dans leurs politiques de main-d'œuvre. Schématiquement les objectifs des entreprises sont doubles : améliorer la qualité, la précision des spécificités des produits et diminuer les coûts de production.

Plusieurs transformations ont donc été mises en place pour y répondre, certaines d'entre elles relèvent plus particulièrement de la gestion du personnel et de l'organisation du travail. En particulier les directions tentent :

- de répartir différemment le travail de maintenance en le reportant en partie sur le personnel de fabrication ;
- d'améliorer l'utilisation de l'outil et d'accroître la qualité des produits fabriqués. Cela suppose de générer à toutes les étapes de la production une prise de conscience et une association du personnel pour améliorer la qualité (cela peut également passer par un intéressement à l'innovation).

Pour réaliser une telle politique, il est nécessaire d'étendre le champ de connaissance des agents de fabrication à d'autres domaines (telle la mécanique) et d'approfondir les connaissances acquises pour permettre de mieux comprendre les transformations physiques et chimiques.

Le contexte actuel interdit les embauches nécessaires puisque les préretraités sont assorties d'une limitation des recrutements (1). Pour élever son niveau de qualification l'entreprise ne peut donc « jouer » que sur deux éléments : les transferts

internes de main-d'œuvre et l'élévation du niveau par la formation.

Les effets des transferts de main-d'œuvre sur les filières et carrières :

Les transferts de main-d'œuvre prennent deux formes :

- les mutations entre les différentes unités ;
- les transferts de main-d'œuvre entre l'entretien et la fabrication.

Les transferts de main-d'œuvre liés aux fermetures d'entreprises sont effectués au coup par coup et de ce fait sont difficilement maîtrisables et intégrables dans une politique de gestion de main-d'œuvre. Cependant les directions tentent d'utiliser les transferts entre les différentes unités de production ainsi que ceux qu'elles provoquent entre l'entretien et la fabrication pour élever le niveau de formation des collectifs de production. C'est pourquoi certains postes des unités qui ont de l'avenir sont « gelés » c'est-à-dire réservés aux individus mutes. Cela permet notamment de réinsérer en priorité sur des postes hiérarchiques élevés le personnel expérimenté et forme des unités qui ferment.

L'insertion du personnel d'entretien dans la fabrication s'en trouve également facilitée. Ce gel des postes au sein de la fabrication est utilisé par l'entreprise comme moyen de transformer sa gestion de main-d'œuvre.

- Cette politique générale rencontre bien sûr des difficultés d'application car les chefs d'équipe ne désirent pas se séparer des meilleurs éléments. De ce fait ces mutations prennent parfois la forme de transferts liés, un chef d'équipe étant mute avec le personnel qu'il juge lui-même le plus

qualifié. Dans ce cas de figure la mutation peut signifier une promotion. La mobilité s'accompagne d'un déroulement de carrière.

- Pour d'autres - les moins formés - la mutation ne s'accompagne pas de la garantie de conserver sa place au sein de la hiérarchie. En effet, le transfert d'une unité à l'autre se fait en régie générale à coefficient égal. Mais les coefficients ne représentent pas toujours le même type de fonction et de responsabilité entre deux unités. La mutation se traduit alors pour l'individu par une inversion de carrière.

Ces différents types de transfert de main-d'œuvre ont pour effet de couper les filières et réduisent les chances de carrière des populations peu formées.

L'élévation du niveau de formation et sa reconnaissance dans l'entreprise :

L'élévation du niveau de formation ne peut se limiter aux mutes mais les directions considèrent que cette « injection » de main-d'œuvre formée peut être un élément dynamique dans la formation des autres catégories.

Cependant cet objectif bouleverse des pratiques antérieures qui ont cristallisé des modes de progression de carrière ainsi que des rapports spécifiques des individus à la formation.

Dans le passé un niveau de formation plus élevé n'était pas sanctionné par une carrière plus rapide. Ainsi le personnel d'entretien plus diplômé avait une carrière moins rapide que celle des ouvriers de fabrication.

(1) Voir les termes de la convention de protection sociale.

Autrefois l'élément de qualification le plus valorisé pour les ouvriers était le savoir-faire, l'expérience acquise sur l'outil de production. Le passage d'un poste à un autre plus élevé se faisait donc à partir des critères d'ancienneté, de compétence et de « mérite » laissés à l'appréciation de la hiérarchie. Désormais les critères d'attribution des responsabilités seront plutôt liés aux diplômes. De ce fait d'autres problèmes risquent de surgir dans l'avenir concernant les déroulements de carrière. Les classifications reposent actuellement sur une politique de qualification et de progression dans la hiérarchie qui privilégie l'apprentissage... Or les différents types de transfert de main-d'œuvre ont pour effet de couper les filières et réduisent les chances de carrière des populations peu formées. Quant aux populations plus diplômées il n'est pas certain qu'elles demeurent dans la sidérurgie dans le cas d'une amélioration du marché du travail.

La sidérurgie vit actuellement une période de transition durant laquelle elle devra faire évoluer les niveaux de formation et étendre le champ des qualifications. Cependant cette transformation effectuée dans un contexte de baisse d'effectifs et de mutations importantes bouleverse les pratiques de déroulement des carrières dans l'entreprise. Elle aura également, sans aucun doute, un impact sur la redefinition des postes et sur celles des classifications.

Régine BERCOT

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

R. Bercot, G. de Bonnafos, E. Kirsch, P. Zarifian. - « Qualification et formation dans la sidérurgie ». Document ronéoté, CEREQ, Janvier 1984.

R. Bercot, G. de Bonnafos. - « Les acquis professionnels dans la sidérurgie et leur transférabilité ». Document ronéoté, CEREQ, août 1984.

E. Kirsch. - « Mobilité passée et mobilité potentielle dans la sidérurgie ». Document ronéoté, CEREQ, août 1984.

« L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle ». Paris, La Documentation Française. Volume n° 12 de la Bibliothèque du CEREQ, 1979.

LE CEREQ EN PARLERA

E. Serfaty, B. Hillau, G. Podevin. - « L'évolution des qualifications dans le secteur de la machine-outil. Entreprises, emplois, filières professionnelles ». A paraître dans la collection des études.

ON EN PARLE AILLEURS

G. Jean, R. Bodin. - « La mobilité professionnelle interne (la métallurgie) ». Echelon régional de l'emploi de Marseille, juin 1977.

Mutation industrielle et transferts de qualifications dans la construction mécanique

Les caractéristiques de la main-d'œuvre : un enjeu pour l'entreprise face à l'évolution technologique

Les secteurs de la construction mécanique sont doublement concernés par l'évolution technologique actuelle, dans leurs produits et dans leurs équipements de production. Cette évolution, marquée par une accélération du processus d'informatisation dans l'ensemble du système productif crée une rupture technologique par rapport à l'évolution passée. Les entreprises doivent intégrer dans leurs produits (équipements industriels, machines-outils, véhicules, etc.) des automatismes faisant appel à l'électronique et à l'informatique, et dans leurs structures de gestion et de production des systèmes informatiques ou numériques.

Cette nécessaire adaptation des entreprises suppose, du point de vue des qualifications, une transformation du métier de base de mécanicien et une ouverture aux disciplines connexes de l'électronique et de l'informatique.

Face à cette évolution, la question des qualifications ne se pose pas seulement en termes d'adaptation de la main-d'œuvre aux technologies nouvelles. Le véritable enjeu pour les entreprises est la recherche d'une main-d'œuvre susceptible de mettre en place ou de susciter des structures nouvelles de production. Agir au niveau des cadres ne suffit plus. La diffusion de l'outil informatique à tous les niveaux dans l'entreprise est devenue dans certains cas une réalité et très souvent un impératif à court ou moyen terme ; elle suppose une participation active des catégories intermédiaires que sont les techniciens et agents de maîtrise qui jouent dans

la mise en place de ces structures un rôle pivot. Elle suppose aussi une évolution des métiers au niveau ouvrier, pour la mise en œuvre des équipements nouveaux.

Les filières professionnelles au cœur du processus de formation des qualifications

La période actuelle de transformation technologique se situe dans le prolongement d'une évolution passée et marque en même temps une certaine rupture.

Cette évolution s'est caractérisée principalement par le développement de l'industrialisation des entreprises vers une fabrication de série (petite, moyenne ou grande selon les produits) à partir d'équipements de productions conventionnelles à automatismes mécaniques (machines à copiage, machines automatiques, etc.) qui aux niveaux des emplois qualifiés et d'encadrement ne remettait pas en cause le métier de mécanicien. Malgré le développement de « fonctions » nouvelles dans les entreprises : méthodes, gestion de la production, contrôle-essais, celles-ci ont pu gérer leurs transformations internes à partir d'une main-d'œuvre qualifiée de production, moyennant une formation continue technique ou de « relations humaines » selon les emplois à pourvoir. Cette adaptation s'est faite en utilisant largement les filières de professionnalité d'usinage ou de montage qui offraient une continuité dans la nature du travail : préparateurs d'usinage pris parmi des opérateurs qualifiés et formes au dessin industriel, techniciens d'essais et de service après-vente pris parmi les monteurs mécaniciens, agents de mai-

trises specialises tels que chef d'équipe tournage, etc. Le mode de gestion était favorisé par la place prédominante de la fonction fabrication ; les services « auxiliaires » de production tels que les méthodes ou le contrôle étant fréquemment placés sous l'autorité du chef de fabrication constituent une sorte de débouché interne pour les ouvriers de fabrication.

La rupture marquée par la période actuelle n'est pas seulement technologique, elle est aussi organisationnelle : avec l'évolution des relations entre entreprises et le développement des rapports de sous-traitance on assiste à un « rééquilibrage des fonctions » au profit des services tels que l'ordonnement, les méthodes, le contrôle qualité qui deviennent des services à part entière pouvant intervenir en amont de la fabrication (organisation industrielle par les méthodes notamment).

La fonction fabrication n'est plus le lieu dominant de formation dans l'entreprise et l'on assiste à un élargissement des zones d'insertion aux services méthodes, contrôle, S.A.V.... La raise en place de nouvelles filières résulte à la fois des besoins importants en qualifications de ces services, et de leur rôle dans l'acquisition d'un comportement rationalisateur qui pourra être utilisé et incorporé au niveau de l'encadrement de fabrication. Ces filières conduisent ainsi à décloisonner l'évolution professionnelle en fabrication, en diversifiant le recrutement des agents de maîtrise et des chefs d'ateliers.

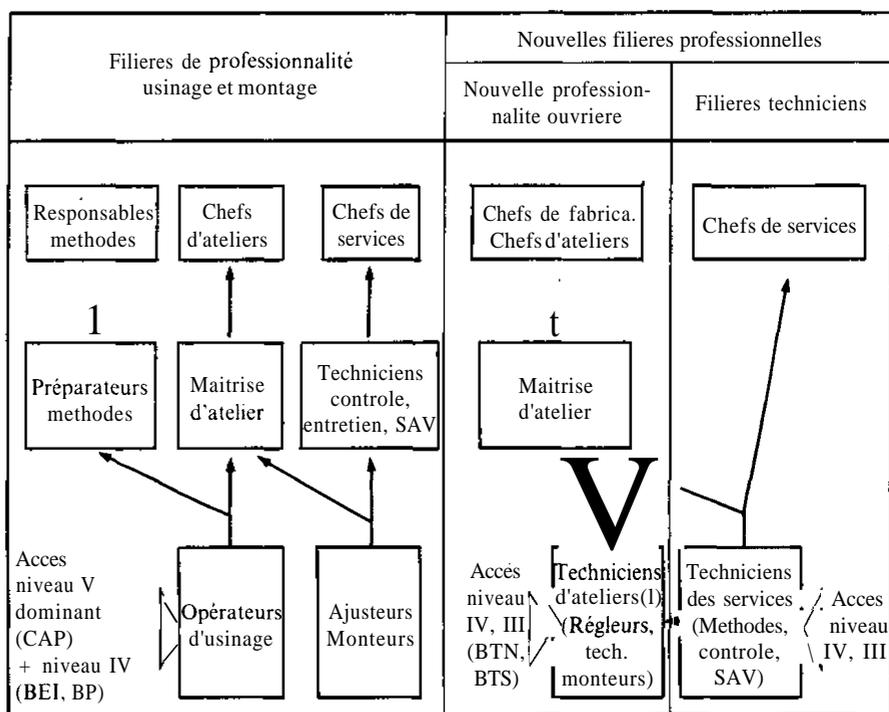
La mise en place d'une gestion de la transition et la diversification des profils catégoriels

Face à la situation présente, les entreprises présentent des caractéristiques de main-d'œuvre très contrastées : certaines ont su préparer une transition en profondeur, d'autres se trouvent en décalage important entre la restructuration à conduire et ce qu'elles peuvent demander à leurs personnels compte tenu de leurs savoirs techniques et organisationnels. Les entreprises les mieux placées de ce point de vue sont celles qui ont pratiqué (de façon empirique ou formalisée) une politique de diversification des profils dans les catégories ouvriers, techniciens, agents de maîtrise : panachage des niveaux de formation, combinaison des accès directs et indirects

dans les services. C'est vers un tel objectif de diversification que tendent aujourd'hui de nombreuses entreprises. Valoriser et actualiser les qualifications du personnel existant, recruter à l'extérieur pour un apport de « sang neuf » avec des niveaux de formation initiale plus élevés, sont deux piliers importants des nouvelles politiques de gestion du personnel, ils permettent à la fois le passage de relais d'une génération à l'autre et peuvent dans des conditions favorables d'organisation créer une dynamisation des

services. Cependant, si de telles pratiques permettent de percevoir les remèdes utilisables par les entreprises, elles laissent en suspens la question du devenir des jeunes sans qualification, voire des titulaires de CAP par exemple, avec le risque d'une dualisation accrue entre une couche de la population formée et stabilisée dans des filières de promotion professionnelle, et une couche numériquement importante qui en serait exclue.

Évolution des filières professionnelles dans le secteur de la machine-outil à métaux



(1) L'appellation « technicien d'atelier » correspond au plus haut niveau dans la classification ouvrière. Les autres techniciens sont classés dans une grille « administratifs-techniciens ».

Les filières traditionnelles de mobilité se caractérisent par un rôle important de la fabrication comme service formateur de main-d'œuvre, et par une filière d'encadrement de fabrication relativement cloisonnée.

Les nouveaux critères d'accès à l'emploi tendent à élargir les zones d'insertion dans l'entreprise aux services fonctionnels à élever le niveau de formation d'entrée, et à accroître les passages des services à l'encadrement de production.

Bernard HILLAUI.

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

B. Hillau. - « Champ professionnel, savoirs et structures des tâches dans la mécanique ». In Revue Formation Emploi n° 3, juillet-septembre 1983.

« Les groupes professionnels. Application au travail des métaux ». Paris, CERQ, août 1982. Note d'information n° 74.

R. Bercot, G. de Bonafos, E. Kirsch, P. Zarifian. - « Qualification et formation dans la sidérurgie ». Document ronéote, CERQ, Janvier 1984.

LE CEREQ EN PARLERA

E. Serfaly, B. Hillau, G. Podevin. - « L'évolution des qualifications dans le secteur de la machine-outil. Entreprises, emplois, filières professionnelles ». A paraître dans la collection des études.

ON EN PARLE AILLEURS

P. Rivard, J.-M. Saussois, P. Tripier. - « L'espace de qualification des cadres ». In Sociologie du Travail 4/82.

ANALYSE DYNAMIQUE DES CHEMINEMENTS PROFESSIONNELS

Les tableaux et graphiques ci-joints illustrent le cheminement professionnel au cours des cinq premières années de la vie active des jeunes issus d'une formation CAP-BEP en 1975.

I. - ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ (fig. 1)

En avril 1975, 3 % de la population possède un emploi.

En juillet 1976, soit un an après la fin des études nous avons la distribution suivante :

- 70 % des jeunes occupent un emploi ;
- 20 % des jeunes sont en quête d'un premier emploi ;
- 10 % des jeunes se trouvent sans emploi après une première expérience professionnelle.

En mars 1980, au moment de l'enquête, la situation des jeunes est la suivante :

- 86 % de la population occupe un emploi ;
- 2 % de la population n'a pas déclaré d'emploi ;
- 12 % de la population se trouve sans emploi après une expérience professionnelle.

II. - DISTRIBUTION DYNAMIQUE DE LA POPULATION SUIVANT LA SITUATION PAR RAPPORT À L'EMPLOI : (fig. 2)

En avril 1980, on constate que 40 % des jeunes occupent toujours le premier emploi, alors que 24 % en occupent un second, 14 % un troisième, 8 % un quatrième, etc...

Les situations intermédiaires entre les différents emplois E2, E4, E6 et E8 sont formées par : le service militaire, le chômage, l'arrêt pour raisons personnelles (santé, famille), la poursuite des études.

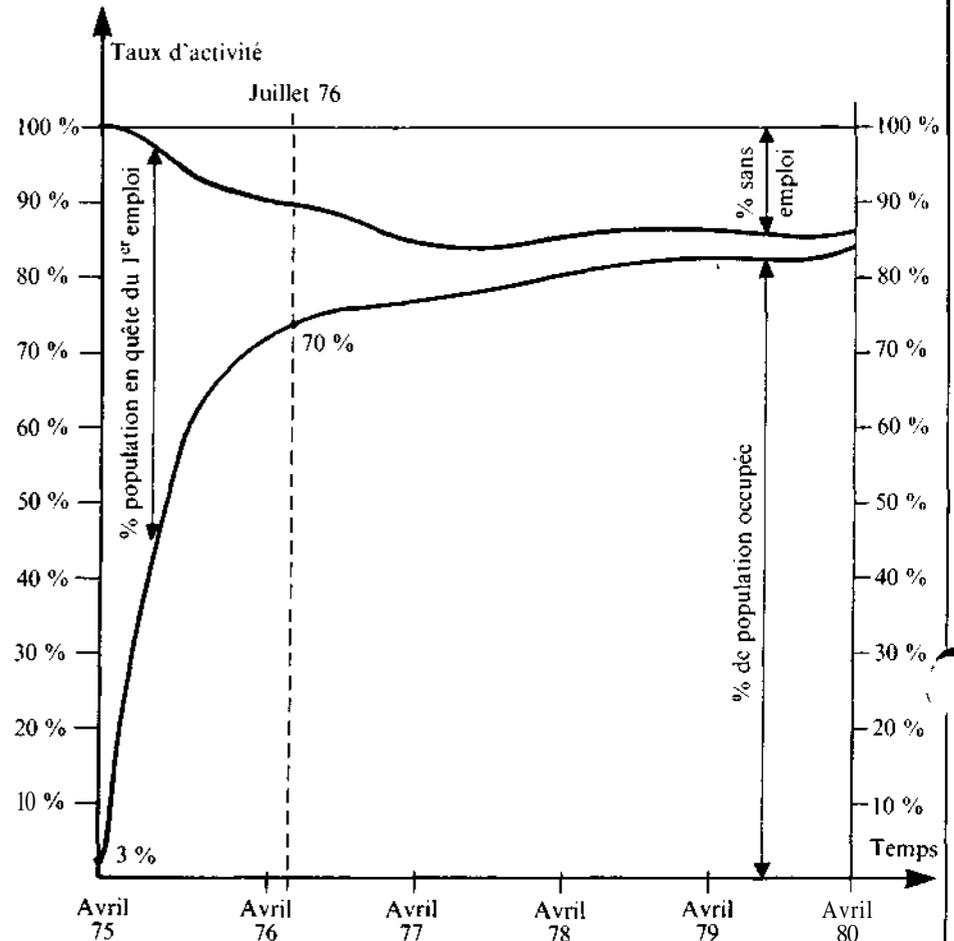


Fig. 1 : Évolution du taux d'activité.

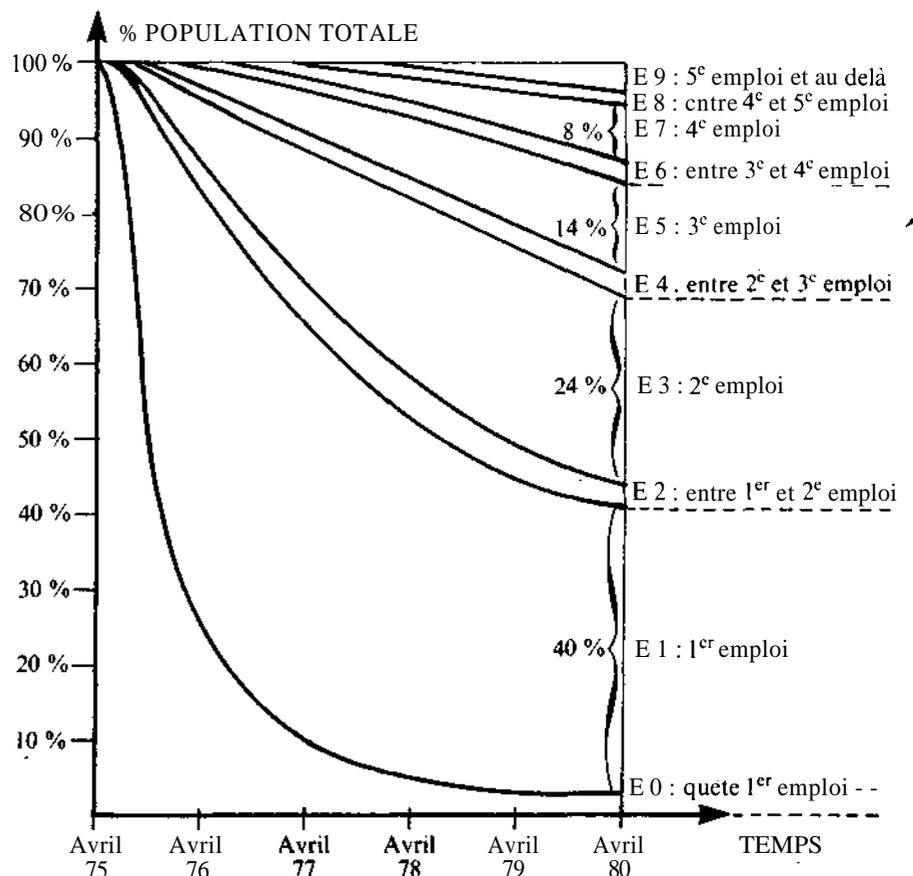


Fig. 2 : Distribution dynamique de la population suivant les situations de l'emploi.

III. - VARIATION DU TAUX D'ACTIVITÉ EN FONCTION DU SEXE, DE L'ÉTAT MATRIMONIAL ET DE L'OBTENTION DU DIPLÔME (fig. 3)

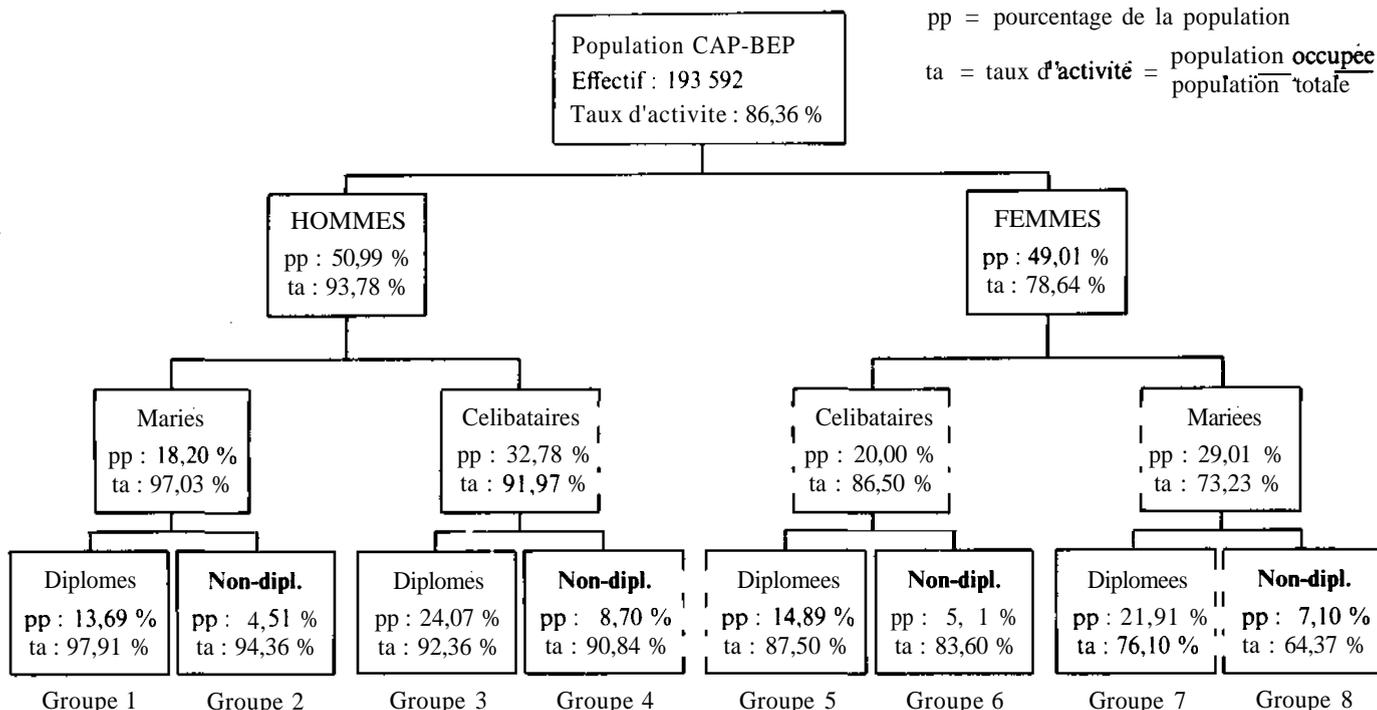
En avril 1980, le taux d'activité de la population est de 86,36 % : 93,73 % pour les hommes et de 78,64 % pour les femmes.

Le calcul de ce taux par type d'état matrimonial montre qu'il est à la même date le plus faible pour les femmes mariées (73,23 %) et le plus fort pour les hommes mariés (97,03 %), la date moyenne du mariage se situant en mars 1978.

En troisième lieu apparaît également l'influence de l'obtention du diplôme : une nette amélioration du

taux de l'activité est constatée pour les groupes possédant le diplôme et une diminution de ce taux est enregistrée pour ceux qui ne le possèdent pas. Ainsi pour les hommes mariés possédant le diplôme, le taux d'activité est de 97,91 % et pour les femmes mariées ne possédant pas de diplôme, il est de 64,37 % en avril 1980.

Fig. 3 : Tableau hiérarchique de l'activité en avril 1980.



IV. - CHEMINEMENT DU TAUX D'OCCUPATION DES HUIT GROUPES (fig. 4)

Le croisement des trois critères : sexe, état matrimonial et diplôme obtenu permet de constituer 8 groupes. Jusqu'en mars 1978, l'évolution de l'activité de ces groupes est globalement identique.

Après cette date le comportement de chaque groupe se différencie. Nous pouvons constater, sur le graphique (fig. 4), en suivant la courbe 1, que le taux d'activité des hommes mariés diplômés croît continuellement passant de 80 % en septembre 1977 à 97,9 % en avril 1980. En suivant la trajectoire 8 - celle des femmes mariées non diplômées - nous remarquons que le taux d'activité ne cesse de diminuer à partir de septembre 1977, passant de 70 % à 64,3 % en avril 1980.

Nazih TABEL.

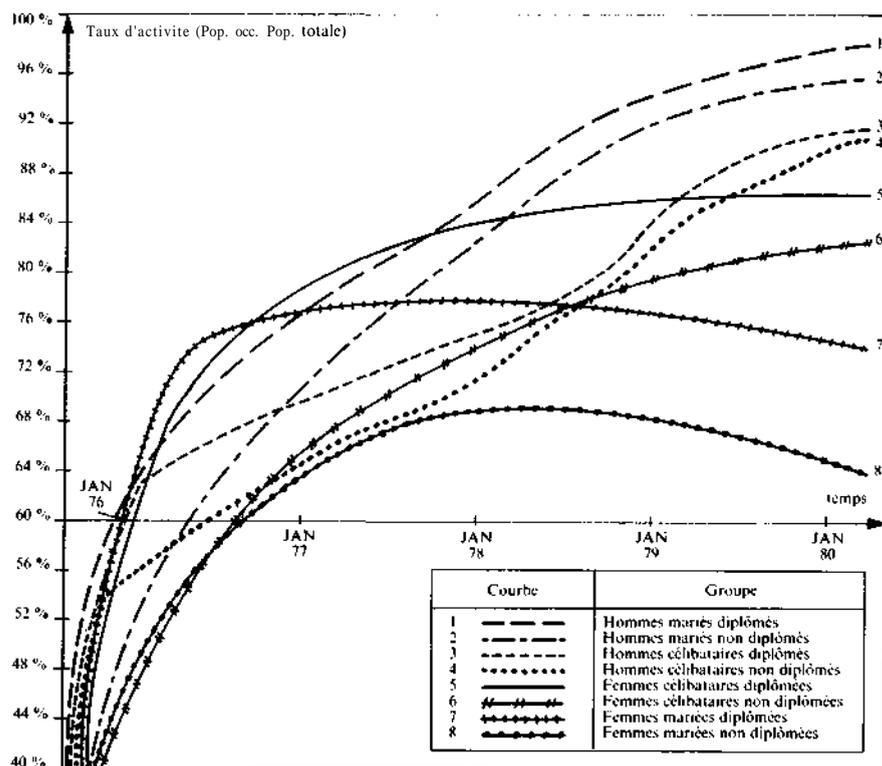


Fig. 4 : Taux d'activité en fonction du temps et par groupe.

LECEREQ PUBLIE

Formation Emploi n° 7, juillet-septembre 1984

« Apprentissage et alternance » par M.-C. Combes.

Au sein de l'apprentissage, l'alternance se déroule différemment selon la nature des liens entre le Centre de formation des apprentis (CFA) et l'entreprise, selon le rôle et le degré d'initiative du CFA. L'article examine les raisons de cette dichotomie à l'intérieur d'un même mode de formation, l'apprentissage, et montre leur importance pour comprendre le fonctionnement de l'alternance.

« L'apprentissage dans la réparation automobile » par P. Lechaux.

En examinant comment s'est constitué un réseau de CFA en réparation automobile, l'auteur dégage un modèle dans lequel s'opposent deux formes d'apprentissage dans lesquelles les institutions concernées, CFA, chambres consulaires, syndicats professionnels, et les entreprises jouent des rôles différents.

« Les contradictions de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans » par H. Lhotel et Ph. Méhaut.

Plus de 150 000 jeunes sans formation ont été accueillis lors de la première année de fonctionnement du programme 16-18 ans. L'extension de l'alternance à cette nouvelle catégorie de jeunes modifie-t-elle leurs conditions d'insertion ?

« Organismes de formation et alternance » par J.-J. Paul.

Les organismes de formation, qui ont acquis une certaine expérience en matière d'alternance surtout avec la formation continue des adultes, sont ici confrontés à un nouveau public : des jeunes sans formation et sans expérience du travail.

« Les attitudes des jeunes au sein des formations 16-18 ans » par A. Kokowski et Th. Duval.

Les effets socio-psychologiques de la formation alternée sur les jeunes concernés par le programme 16-18 ans.

« Les 16-18 ans dans le marché du travail » par E. Gallon. Pour chaque catégorie de jeunes, les effets du passage par le dispositif d'accueil et d'orientation sont différents et contribuent de façon inégale à résorber les difficultés antérieures d'insertion.

« Une approche de l'évolution de l'emploi dans les branches du tertiaire » par M. Le Vaillant, D. Sagot-Duvauroux et M. Vernières.

L'évolution de l'industrie et la croissance du tertiaire obéissent à une logique comparable. L'analyse historique de l'apparition puis de la constitution des bran-

ches tertiaires permet de dessiner un schéma dynamique de l'évolution de l'emploi dans le secteur tertiaire.

« Du bon usage des relations formation-emploi : sur l'apprentissage du métier d'agriculteur » par P. Pharo.

De quelles façons les agriculteurs rendent-ils compte de leurs formations et de leurs métiers ? Une relation entre l'exercice du métier et l'apprentissage peut être dégagée qui éclaire certains itinéraires et pratiques professionnels.

Revue Formation Emploi, éditée et mise en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex) au prix de 52,50 F.

Collection des études n° 8

« Le secteur des services rendus aux entreprises - Évolution 1975-1980 » par A. Lacourrège.

Les effectifs employés dans l'industrie sont en constante régression depuis plusieurs années. Cette réduction de l'emploi industriel est bien connue ; elle s'accompagne d'une forte augmentation des effectifs dans les services tertiaires des services marchands rendus aux entreprises. Les deux phénomènes ne sont pas totalement indépendants : une partie du déclin des effectifs employés dans les industries résulte d'un transfert d'activité vers les services marchands rendus aux entreprises, ce qui contribue à expliquer la croissance des effectifs de ceux-ci. Cependant, le secteur des services marchands aux entreprises est composé d'activités évoquant souvent la modernisation de l'industrie et la naissance de nouveaux services fournis aux entreprises, dans le domaine informatique notamment.

Il n'était donc pas inutile de regarder d'un peu plus près l'évolution de ce secteur, d'y repérer les emplois et les qualifications en croissance. En effet, la simple augmentation des effectifs suffit - compte tenu de la situation inverse d'un grand nombre d'autres secteurs - à faire des services marchands un secteur jouant un rôle important dans l'insertion des jeunes. Un examen attentif des emplois concernés montre qu'il faut se garder d'une vision trop optimiste de son développement et de l'appel qu'il pourrait faire à des jeunes ayant un haut niveau de formation. En effet, à eux seuls, le travail temporaire et le gardiennage expliquent près de la moitié de la croissance des effectifs. Parmi les autres services, l'ingénierie qui regroupe en particulier les études informatiques, les travaux à façon informatiques... ne représente que 15 % de l'accroissement des effectifs.

Dans un premier chapitre sont présentées les principales activités du secteur et les grandes évolutions de l'emploi dans la période récente.

Le second chapitre rend compte des modalités de la croissance de l'emploi salarié et non salarié dans les différents types d'activités.

Le troisième chapitre s'attache à l'évolution des structures d'emploi et des qualifications dans les services dits « intellec-

tuels » qui correspondent aux prestations du conseil liées aux activités commerciales, financières et juridiques des entreprises.

Enfin, le quatrième chapitre traite de façon détaillée des activités d'ingénierie afin de mettre en relief les composants des activités de services rendus aux entreprises en matière informatique.

Ce document est édité par le CEREQ et communiqué sur demande.

LES ÉQUIPES ASSOCIÉES AUSSI :

B. HAUDEVILLE - « La politique industrielle américaine », P.U.F. et Université d'Orléans - Paris et Orléans - 1983 - Analyse des trois aspects de la politique industrielle américaine que constitue la politique de la science et de la technologie, les autres aides à l'industrie, enfin la politique de la concurrence. À l'aide d'exemples précis, expose des mécanismes mis en œuvre par ces trois types de mesures et des conséquences qui en résultent en matière d'évolution et de compétitivité du système productif américain.

M.-B. ROCHARD - « Les industries agro-alimentaires dans la région Centre : 20 000 emplois dans des activités hétérogènes », in Indicateur de l'Économie du Centre, n° 1 1984.

Les industries agricoles et alimentaires occupaient 21 000 salariés au 1^{er} Janvier 1982 dans la région Centre. Le secteur, peu représenté dans la Région, puisqu'il ne regroupe que 3,8 % des effectifs nationaux, a gardé un caractère traditionnel assez marqué. Parmi les activités très différentes qu'il recouvre, le travail du grain, les sucreries et les chocolateries présentent une structure plus concentrée et sont les plus automatisées. Par ailleurs, la qualification qui requiert les postes de travail est relativement faible. Elle correspond cependant à un certain savoir-faire dans les industries traditionnelles (travail des viandes, boulangerie). Dans l'ensemble, la formation initiale des salariés est peu élevée.

À l'issue de cette étude qui fait le point sur la situation actuelle de l'industrie agro-alimentaire régionale, plusieurs interrogations subsistent. Dans quelle mesure ces industries vont-elles investir dans l'avenir ? Quelles seront les conséquences de ces investissements sur la nature et le volume de l'emploi ? Parallèlement, quelles seront les formations nécessaires ?

G. COLLETAZ - « Les disparités de salaires entre Hommes et Femmes : Effets des investissements en Capital Humain, de l'Origine Sociale et de Facteurs liés à la Structure du Marché du Travail », Centre de Recherche sur l'Emploi et la Production, Université d'Orléans, rue de Blois, Domaine Universitaire, 45046 ORLÉANS CEDEX.

Cette recherche constitue la seconde partie d'un rapport établi pour le Ministère de l'Industrie. Partant du modèle de gain de MINCER, on ajuste des fonctions de salaires sur données récentes. Ceci amène à distinguer les composantes expliquées et inexpliquées des écarts de salaires féminins et masculins et à quantifier l'impact de diverses caractéristiques. Une étude de l'influence de l'origine sociale est également effectuée. Le modèle le plus complet intègre, outre les investissements en éducation et en formation professionnelle, des variables telles que le statut familial, la taille de la famille, la nationalité, le secteur d'activité, la taille des établissements et la région de travail.

P. PAQUET - « L'insertion professionnelle des étudiants de l'Université d'Orléans », Centre de Recherche sur l'Emploi et la Production, Université d'Orléans, rue de Blois, Domaine Universitaire, 45046 ORLÉANS CEDEX.

Cette étude analyse les résultats obtenus à la suite d'une enquête auprès de quatre promotions d'étudiants (1970 à 1981 inclus), sortant aux niveaux licence, maîtrise ou D.U.T.

On a d'abord cherché à apprécier les diverses situations rencontrées à des instants différents du temps pour s'intéresser ensuite à la seule population des actifs, de façon à cerner les différentes catégories d'emplois occupés et les secteurs d'activités économiques les mieux représentés à l'issue des diverses formations offertes à Orléans.

fréquence BREF

LES CHEMINS DE LA LECTURE

Une formation à la création de son activité professionnelle en milieu rural : gageur ou réalisme ? - F. CREZE, O. BOULLERET, D. FAIVRE.

Présentation de stages de formation réalisés pour des femmes souhaitant créer leur propre emploi dans les zones rurales réputées désertifiées. Le fonctionnement de ces stages interroge sur l'insertion sociale et professionnelle des femmes en zone rurale et sur leur place dans le développement micro-régional.

IUF.C. Route de Gray - 25030 BESANCON Cedex.

Publication du Centre Européen pour le développement de la formation professionnelle (vente et abonnement) : Service de vente en France des publications des Communautés Européennes - Journal Officiel - 26, rue Desaix - 75732 PARIS Cedex 15).

- « La micro-électronique et l'informatique et leurs implications en matière de formation dans les entreprises » ;

- « Situation professionnelle et formations des formateurs dans la Communauté Européenne - Rapport de synthèse. »

Ministère de l'Éducation Nationale - Académie de Paris -

- « Catalogue des formations du secteur tertiaire proposées aux salariés par les GRETA de l'Académie de Paris pour l'année 1984-1985. »

Délégation Académique à la Formation Continue, 47, rue des Ecoles - 75005 PARIS.

« Lire les pratiques de formation des adultes. » M. LESNE - Edilig - Paris 1984.

Les praticiens de la formation d'adultes élaborent pour eux-mêmes des principes d'ordre pratique à partir de leur propre expérience ; ils formalisent ou systématisent les conclusions de cette expérience personnelle en usant des outils conceptuels qu'ils possèdent. Ces généralisations procèdent des corrections, des régulations, des ajustements, des emprunts opératoires ou théoriques qu'ils sont amenés à mettre en œuvre en

fonction de leur conception de la formation, des situations, des contraintes, des incidents, des résultats... Sans elles, ils ne pourraient pas survivre.

Cet ouvrage se propose d'aider à la production personnelle de ces « théories d'action », en favorisant une meilleure appropriation de la réalité des pratiques qu'elles sous-tendent. Il présente, à l'usage des formateurs et sous forme de grilles de lecture, des outils d'analyse articulés d'une part aux exigences concrètes et d'autre part à des cadres théoriques généraux. Moyen de connaissance et non but de connaissance, cette construction théorique, intermédiaire entre ce qui serait « pratique pure » et « théorie pure », a été élaborée progressivement et de façon collective, en un rapport d'action-réaction réciproque entre un enseignement théorique de type universitaire et de nombreuses formations d'adultes et formations de formateurs.

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Depot legal n° 49-459.

Administration CEREQ, 9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15. Tél. : 575.62.63.

Directeur de la publication : Paul-Pierre VALLI - Rédaction : Service d'information et de documentation.

Commission Paritaire n° 1063 ADEP