

Bref

Professions intermédiaires : les profils restent variés dans les entreprises

Aujourd'hui comme il y a vingt ans, les professions intermédiaires des entreprises – techniciens, agents de maîtrise et assimilés – constituent un groupe hétérogène, sans correspondance avec un niveau de diplôme particulier. La dispersion des profils tient en partie à la pluralité des activités exercées. Malgré l'arrivée progressive de générations plus diplômées, la diversité des profils ne s'est pas réduite. En effet, les entreprises utilisent différents viviers pour pourvoir leurs emplois de niveau intermédiaire.

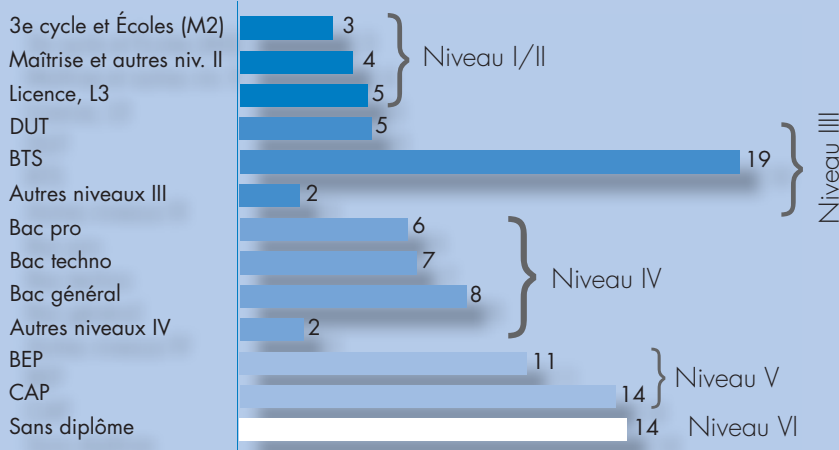
La correspondance entre le groupe des professions intermédiaires et les diplômes de niveau III (bac+2), dérivée de travaux de prévision réalisés à la fin des années 1960, a depuis lors été érigée en norme et s'est ancrée dans les représentations. Ces travaux visaient à l'origine la définition à court et moyen terme des besoins de recrutement de débutants, à partir d'une mise en équivalence des niveaux d'emploi et de formation. Quarante ans après ces travaux, soit la durée d'une vie professionnelle et le délai du renouvellement intégral de la population active, qu'en est-il effectivement du profil de formation des salariés appartenant au groupe des professions intermédiaires ? Si cette correspondance se vérifie pour les professions réglementées, elle est loin de s'appliquer pour les professions intermédiaires des entreprises, groupe au sein duquel sont agrégés des administratifs et commerciaux, des techniciens et des agents de maîtrise. Certes, près de la moitié des salariés qui possèdent un diplôme de niveau bac+2 appartiennent au groupe des professions intermédiaires. Mais, aujourd'hui comme hier, l'ensemble des salariés classés dans ce groupe présentent une grande variété de diplômes de tous niveaux. La dispersion de leurs profils tient d'abord à la diversité des activités qu'ils exercent. Elle résulte également de l'existence de différentes voies d'accès à ces emplois dans les entreprises.

Une correspondance non avérée

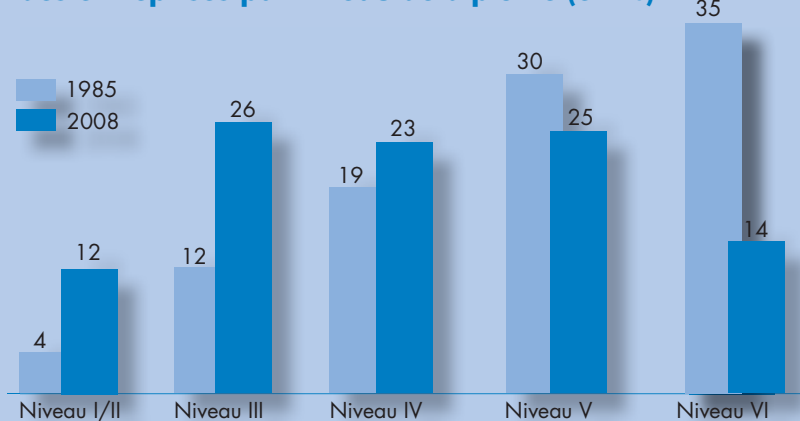
Un quart seulement des salariés classés dans le groupe des professions intermédiaires des entreprises possède un diplôme de niveau III. Cette proportion plutôt modeste s'accompagne d'une grande hétérogénéité du groupe en termes de formation. En effet, aucun profil-type ne se dégage de leur répartition selon le niveau et la filière de formation suivie. Ainsi, en 2008, près des trois quarts des effectifs se répartissent à peu près équitablement entre trois niveaux de diplôme : CAP/BEP, baccalauréat et BTS/DUT. Par ailleurs, le BTS, diplôme pourtant le plus représenté, ne rassemble que 19 % des salariés recensés parmi les professions intermédiaires des entreprises. Une palette étendue de profils se dégage, pouvant donner lieu à de multiples interprétations : richesse de l'offre de filières et de diplômes, juxtaposition de différentes générations de salariés, variété des situations professionnelles que connaissent les salariés classés dans ce groupe.

Certes, la configuration des professions intermédiaires des entreprises se transforme. Entre 1985 et 2008, la part des bac+2 a progressé, passant de 12 % à 26 %. La croissance continue des effectifs des professions intermédiaires et leur renouvellement ont en effet favorisé le recrutement de générations plus diplômées : en 2008, 60 % des salariés de moins de 30 ans classés dans le groupe des professions intermédiaires des entreprises ont

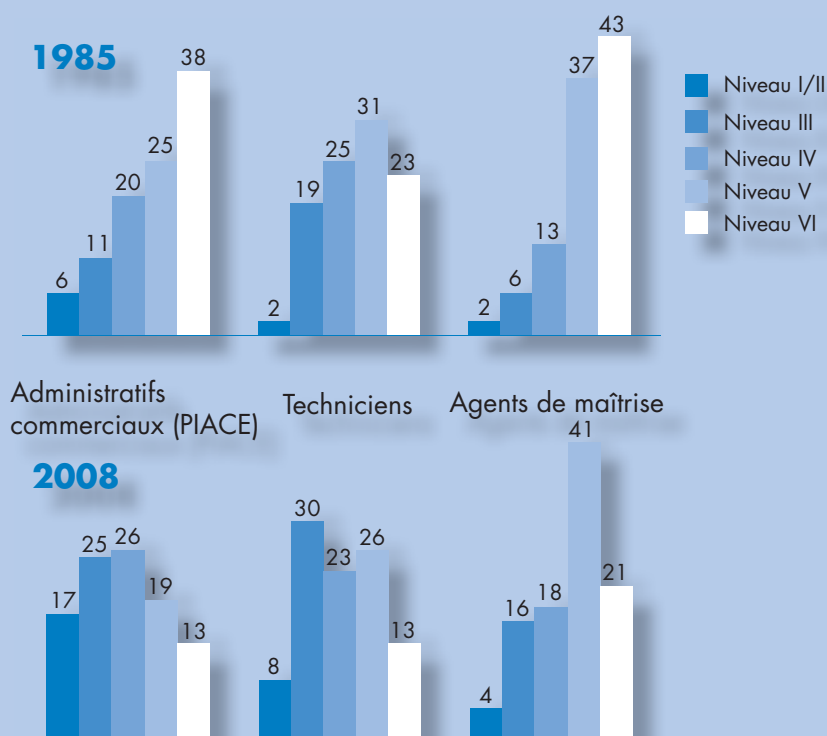
■ Diplômes des professions intermédiaires des entreprises en 2008 (en %)



■ Évolution de la répartition des professions intermédiaires des entreprises par niveau de diplôme (en %)



■ Niveau de diplôme par catégorie de profession intermédiaire (en %)



Source : INSEE - enquêtes Emploi ; calculs Céreq.

un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 35% en 1985. Cette croissance a également accru les probabilités d'être classé à ce niveau de qualification pour un jeune salarié : 18% des salariés de moins de 30 ans appartiennent au groupe des professions intermédiaires en 2008, contre 11% en 1985. Parallèlement, la part d'employés et d'ouvriers dans cette classe d'âge est passée de 83% à 69%. L'arrivée des jeunes générations n'en a pas pour autant réduit la dispersion du groupe en matière de diplôme. L'évolution la plus marquante sur plus de vingt ans concerne la disparition progressive des non diplômés et la croissance forte des diplômés du supérieur, tous niveaux confondus. Les catégories médianes ont évolué dans de moindres proportions sur la période, à la hausse dans le cas du bac, à la baisse pour le niveau V.

Un groupe disparate

La forte hétérogénéité interne du groupe des professions intermédiaires des entreprises constitue un premier facteur explicatif de la dispersion de ses profils. Il agrège en effet trois catégories aux fonctions très disparates : administratifs et commerciaux, techniciens et agents de maîtrise. Cette agrégation, que d'aucuns qualifient « d'anomalie » au plan sociologique du fait même de la disparité des parcours scolaires et professionnels et des fonctions, explique en grande partie la configuration polymorphe du groupe.

Les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (PIACE), largement majoritaires (53% du groupe), recouvrent elles-mêmes une large palette d'activités et de fonctions. Elles vont des activités transversales telles que celles remplies par les assistants en secrétariat, gestion ou comptabilité jusqu'aux fonctions d'animation, de conseil et de représentation commerciale. Elles se caractérisent par leur part majoritaire de femmes (57% en 2008), contrairement aux deux autres sous-catégories – techniciens et agents de maîtrise – très largement voire presque exclusivement masculines. Elles présentent aussi une plus forte part de diplômés du supérieur, avec notamment une remarquable progression des diplômes de niveau LMD. Parmi les administratifs et commerciaux de moins de 30 ans, 30% sont au moins titulaires d'une licence en 2008.

Les techniciens, 32% des professions intermédiaires, offrent quant à eux la proportion de bac+2 la plus élevée du groupe (30% en 2008), par ailleurs nettement supérieure à celle de l'ensemble des salariés des entreprises, toutes catégories confondues. Cette proportion s'explique en partie par un recours plus ancien aux jeunes diplômés de niveau bac+2 : en 1985, 38% des techniciens de moins de 30 ans possédaient un diplôme de ce

niveau contre 28% pour l'ensemble du groupe. Il n'en demeure pas moins que la part de bac+ 2 parmi les techniciens devance de peu celle des titulaires d'un CAP/BEP (26%) ou des bacheliers (23%).

Quant aux agents de maîtrise, nettement minoritaires dans le groupe des professions intermédiaires (15 % en 2008), ils se distinguent par un profil très particulier. Les titulaires du CAP/BEP sont non seulement majoritaires en 2008 mais leur part a encore progressé au cours des vingt dernières années, se substituant à celle des non diplômés. Si plus de la moitié des agents de maîtrise de moins de 30 ans sont diplômés du supérieur en 2008, leur faible impact sur le profil de l'ensemble de la maîtrise s'explique par la quasi-fermeture de la catégorie aux débutants.

Le second facteur d'hétérogénéité des profils tient à la répartition des professions intermédiaires dans les secteurs d'activité économique. Elle illustre la variété des modes de recrutement et de gestion des emplois d'une branche professionnelle à l'autre. Ainsi, parmi les intermédiaires administratifs et commerciaux, la distance qui sépare le technicien de la banque du chef de rayon de la grande distribution se reflète dans leur répartition par niveau de diplôme. Catégorie dominante dans la structure des emplois des activités financières, le technicien de la banque a, dans la majorité des cas, au moins un diplôme de niveau III. Dans le commerce de détail, la position d'intermédiaire, minoritaire dans la structure des emplois et reliée à des responsabilités d'encadrement, est occupée par des salariés dont près des trois quarts ont au plus le niveau du baccalauréat.

De même, le profil du technicien se distingue assez nettement selon qu'il se situe dans l'industrie ou les services hautement qualifiés aux entreprises (informatique, ingénierie), reflétant des pratiques assez éloignées en matière de recrutement et de renouvellement de la catégorie. La majorité des techniciens de l'industrie ont au plus un diplôme de niveau IV tandis que près de 60 % des techniciens des services aux entreprises sont diplômés du supérieur.

Effet de génération et vitalité de l'accès vertical

Les voies d'accès aux professions intermédiaires sont plurielles et produisent des effets contrastés sur le profil de la catégorie. Quelle que soit la période considérée, la variété des profils des professions intermédiaires illustre d'abord le clivage existant entre les générations les plus anciennes et les plus jeunes, dont les niveaux de formation sont plus élevés. Ainsi, en 1985, les professions intermédiaires de moins de 30 ans étaient majoritairement au

L'étude de la nébuleuse des professions intermédiaires dans les entreprises

L'intitulé de ce groupe, autrefois «cadres moyens», est apparu il y a bientôt 30 ans avec la mise en application de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE. Malgré la prise en compte explicite du classement des emplois dans les conventions collectives pour délimiter ce groupe, il demeure plutôt défini par défaut – ni cadre, ni exécutant – et peut être considéré comme un agrégat hétérogène de salariés aux profils divers et à l'identité sociale peu affirmée. Son identification requiert l'étude du contenu d'activité, de la position hiérarchique et de la formation des salariés qui le composent.

Il est question ici des professions intermédiaires salariées des entreprises correspondant aux postes 46, 47 et 48 de la nomenclature PCS : administratifs et commerciaux, techniciens et agents de maîtrise. Près d'un salarié sur cinq est recensé dans ce groupe. Les agents titulaires et contractuels des trois fonctions publiques, les salariés de la santé et du travail social, et les indépendants sont exclus du champ.

Les données sont issues de l'enquête Emploi (INSEE) pour ce qui concerne la répartition des professions intermédiaires par niveau de diplôme le plus élevé obtenu, et de l'enquête Formation Qualification professionnelle (FQP2003- INSEE) pour ce qui concerne la mobilité. Un bilan statistique des données disponibles sur ce groupe est présenté dans la Note Emploi Formation n°39 publiée par le Céreq.

Afin d'approfondir la connaissance de ce groupe, et sur la base de ce bilan statistique et d'une revue de la littérature sur le sujet, le Céreq réalise actuellement une enquête (enquête EPIE) sur les emplois de niveau intermédiaire auprès d'une trentaine d'entreprises dans des secteurs d'activité variés. Cette enquête qualitative a pour objet d'étudier le processus de professionnalisation du groupe en articulant les pratiques d'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et la formation initiale et continue. La nature des arbitrages réalisés entre les différents modes de recrutement, le lien avec les activités et fonctions confiées aux salariés de ce groupe, la raison de la constance, avérée depuis plusieurs décennies, de l'investissement massif des entreprises en formation professionnelle continue à ce niveau de qualification sont autant de questions qui sont abordées dans ce cadre.

moins titulaires du baccalauréat tandis que près des trois quarts des plus de 30 ans avaient au plus un CAP. En 2008, les chances pour un jeune sans baccalauréat d'occuper un emploi de niveau intermédiaire sont pratiquement inexistantes, tandis que près de la moitié des professions intermédiaires de plus de 30 ans ont au plus un CAP.

Cependant, l'évolution sur plus de vingt ans donne un aperçu de l'impact relativement modeste et différé produit par l'arrivée de jeunes générations sur l'élévation du niveau de formation de l'ensemble du groupe. La structure d'âge des professions intermédiaires des entreprises explique en partie le rythme de leur renouvellement : en 2008 comme en 1985, les jeunes de moins de 30 ans ne représentent qu'un cinquième des effectifs. Mais la

*Niveau I, II • niveau bac+3 et au delà, LMD
Niveau III • niveau bac+2
Niveau IV • niveau bac
Niveau V • niveau CAP/BEP
Niveau VI • sans diplôme*

*CAP • Certificat d'aptitude professionnelle
BEP • Brevet d'études professionnelles
BTS • Brevet de technicien supérieur
DUT • Diplôme universitaire de technologie
LMD • Licence Maîtrise
Doctorat*

Niveau de diplôme des professions intermédiaires des entreprises selon leur classe d'âge (en %)

	I, II	III	IV	V	VI	
Plus de 30 ans	2008	9	22	23	29	17
	1995	5	14	19	37	25
	1985	3	8	18	32	39
Moins de 30 ans	2008	22	37	26	8	7
	1995	11	40	24	17	8
	1985	6	28	25	22	19

Source : INSEE - enquêtes Emploi ; calculs Céreq.

persistance du décalage entre les profils selon la classe d'âge ne tient pas seulement à l'effet différé sur le profil de l'ensemble du groupe du recrutement de générations successives de diplômés.

Les recrutements sont en effet loin de reposer exclusivement sur le recours aux débutants. Du fait de leur position charnière entre les employés et ouvriers d'un côté et les cadres de l'autre, les professions intermédiaires ont une dynamique propre reposant sur d'importants flux d'entrée et de sortie en provenance et à destination de ces catégories socioprofessionnelles. Ainsi, près des deux tiers des professions intermédiaires salariées des entreprises observées en 2003 ont débuté leur vie professionnelle dans le groupe des employés/ouvriers, taux identique à celui observé dix ans auparavant. De même, toutes générations confondues, près d'un tiers de ceux qui ont débuté leur vie professionnelle dans le groupe des professions intermédiaires des entreprises sont devenus cadres par la suite. Entre 1998 et 2003, l'accès vertical au groupe des professions intermédiaires des entreprises est proportionnellement supérieur aux entrées de débutants dans le groupe.

Les flux de mobilité ascendante contribuent ainsi à la diversification des profils de formation des professions intermédiaires et au clivage entre les générations. En effet, les salariés occupant une profession intermédiaire en entreprise qui ont débuté dans le groupe des employés/ouvriers sont relativement plus âgés et moins diplômés que la moyenne de la catégorie. *A contrario*, les salariés des entreprises ayant débuté comme professions intermédiaires puis passés cadres sont nettement plus diplômés que la moyenne des professions intermédiaires.

L'accès vertical au groupe des professions intermédiaires des entreprises ne se réduit pas à la mobilité promotionnelle de salariés expérimentés peu diplômés suivant le schéma classique du marché interne. Il concerne de plus en plus souvent des jeunes salariés, diplômés du supérieur, recrutés dans un premier temps comme employé ou ouvrier. C'est notamment le cas des professions intermédiaires administratives et commerciales, parmi lesquelles la moitié des salariés qui avaient moins de 10 ans d'activité professionnelle en 2003 ont débuté dans la catégorie des employés avec un diplôme du supérieur en poche. Cette autre facette de la mobilité professionnelle ascendante, qui correspond au reclassement de débutants après une période probatoire plus ou moins longue passée dans un emploi d'exécution, contribue elle aussi à alimenter l'accès vertical au groupe des professions intermédiaires.

Les entreprises utilisent donc différents viviers pour pourvoir leurs emplois de niveau intermédiaire : techniciens supérieurs débutants, salariés expérimentés et jeunes salariés diplômés du supérieur reclassés après quelques années de vie active. Une telle diversité constitue une opportunité pour les entreprises car elle augmente leurs marges de manœuvre tant en termes de recrutement que de gestion des carrières. La dispersion des niveaux de diplôme du groupe des professions intermédiaires des entreprises et le rythme de leur évolution indiquent que ces différentes opportunités sont utilisées conjointement et qu'elles ne cesseront pas de l'être brutalement. Il suffit pour s'en convaincre de relever la similitude de ces résultats avec les constats dressés il y a près de vingt ans par le Céreq dans son analyse sur le niveau III de formation.

Martine Möbus, Anne Delanoë (Céreq)

À lire également...

- *Les professions intermédiaires dans les entreprises - cadrage statistique*, M. Möbus, A. Delanoë, NEF n°39, 2009.
- « Faut-il encore et toujours désespérer de la relation Formation-Emploi? Dialogue avec P. Santelmann », P. Trouvé, *Formation Emploi*, n°106, avril-juin 2009, la Documentation française.

- « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une évolution des normes de qualification », D. Fournié, C. Guitton, *Bref* n°252, mai 2008.

- « Diplômés de niveau III et population active occupée », C. Dubar, in *Le niveau III de formation (BTS, DUT...): crise de croissance?* Céreq-DEP-DLC, Étude Céreq n°60, 1991.

- « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », J. Affichard, *Formation Emploi*, n°4, La Documentation française, 1983.

- « L'identité sociale dans le travail statistique », A. Desrosières, A. Goy, L. Thévenot, *Économie et Statistique* n°152, 1983.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Elsa Personnaz. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

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

www.cereq.fr

Imprimé par le Céreq

Publication gratuite