

**bibliothèque
du centre d'études
et de
recherches
sur les qualifications**

OXFORD

les modalités
d'accès
aux emplois

premiers emplois
et filières professionnelles

louis mallet
institut d'études de l'emploi

Janvier 1974

VOLUME N°7

Connaître aujourd'hui pour réaliser demain...

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Institut public à vocation interministérielle placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, a reçu pour mission de promouvoir en France, avec le concours direct du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, les observations et analyses scientifiques de nature à améliorer la connaissance des activités professionnelles.

Le CEREQ s'est engagé dans cette voie avec le souci de fonder ses appréciations à l'égard des perspectives d'évolution du travail et de l'emploi sur une analyse des réalités les plus actuelles.

Une telle entreprise touche à différents domaines d'application des sciences humaines ; exige des références précises au plus grand nombre possible d'expériences françaises et étrangères.

C'est pourquoi, il entrait dans une mission de service public de cette nature et de cette ampleur de choisir et de diffuser plus largement des travaux spécialisés qui, sans être nécessairement le résultat de l'activité directe du Centre, entrent dans son champ de préoccupations. Tel est l'objet de la « Bibliothèque » du CEREQ, qui complète la collection des « Dossiers ». En agissant ainsi, le Centre met à profit sa position dans les institutions

publiques ainsi que les relations privilégiées qu'il entretient avec les organisations syndicales et professionnelles, les entreprises ou les établissements d'enseignement et les organismes de formation pour fournir à ces divers utilisateurs des informations nouvelles sur les phénomènes que cherchent à maîtriser les actions publiques ou privées engagées en faveur de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

Gabriel DUCRAY

Directeur du Centre d'études
et de recherches sur les qualifications

**les modalités d'accès
aux emplois
(premiers emplois
et
filères professionnelles)**

Louis Mallet
attaché de recherches au C.N.R.S.
Institut d'Études de l'Emploi - Toulouse

Liste des publications parues

DANS LA COLLECTION DES DOSSIERS DU CEREQ :

- Dossier n° 1 : « Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations ».
- Dossier n° 2 : « Les tâches et qualifications de l'informatique ».
- Dossier n° 3 : « Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans ».
- Dossier n° 4 : « Possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales ».
- Dossier n° 5 : « Accès à la vie professionnelle enseignement technologique long ».
- Dossier n° 6 : « L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle ».
- Dossier n° 7 : « L'accès à la vie professionnelle à la sortie des Instituts universitaires de technologie ».
- Dossier n° 8 : « Nomenclature nationale des formations ».
- Dossier n° 9 : « Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession ».

DANS LA COLLECTION BIBLIOTHEQUE DU CEREQ :

- Volume n° 1 : « Recherches sur les prévisions d'emploi ».
Dossier de branche, l'industrie pharmaceutique.
- Volume n° 2 : « Formation et analyse sociologique du travail ».
- Volume n° 3 : « Formation et devenir professionnel d'une promotion de jeunes après des études courtes ».
- Volume n° 4 : « Le travail et la formation des femmes en Europe ».
- Volume n° 5 : « L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois ».
- Volume n° 6 : « L'analyse des emplois et des formations de niveau supérieur ».

Cette étude a été réalisée avec la collaboration de : Yves DUPUY, Bernard FOURCADE, Guy OURLIAC, Emiie PRIOR et Yves de RICAUD. Nous remercions particulièrement les entreprises qui ont accepté de nous accorder une partie de leur temps pour nous permettre de la réaliser.

*
**

Sommaire

AVANT-PROPOS	9
INTRODUCTION	11
PREMIERE PARTIE. — RECHERCHE SUR LES PREMIERS EMPLOIS DES JEUNES	13
Introduction	15
1. Les prévisions de l'emploi et les prévisions de formations	15
2. Les études de carrières - Mobilités - Réseaux d'emplois	17
3. Orientation professionnelle	18
4. Pédagogie et formation	18
5. Tentative de diagnostic régional	19
CHAPITRE I : METHODOLOGIE - PROCEDURE D'ENQUETE ET ECHANTILLON	21
I. - Méthodologie	21
1. Signification de la démarche	21
2. Les différentes catégories de modes d'accès	22
3. Les variables déterminant les modes d'accès et leur évolution ..	27
4. Les modes d'accès pratiqués et les normes d'accès souhaitées	31
5. Le problème des nomenclatures	33
6. Définition des trois modes d'accès aux emplois retenus dans l'enquête	35
II. - Procédure d'enquête	37
III. - Présentation de l'échantillon	40

CHAPITRE II : LES CADRES	43
I. - Dans les petites entreprises (effectif inf. à 500 salariés) du secteur métallurgique	44
1-1. Présentation de l'échantillon et structures de la population des cadres	44
1-2. Les résultats	45
1-3. Analyse qualitative des résultats	48
II. - Dans les grandes entreprises du secteur métallurgique (effectif compris entre 500 et 2 500 salariés)	57
2-1. Présentation de l'échantillon - les structures de la population des cadres	57
2-2. Les résultats	58
2-3. Analyse qualitative des résultats	59
III. - Dans une très grande entreprise du secteur métallurgique (effectif sup. à 8 000 salariés)	64
3-1. La répartition des cadres par position, par niveau de responsabilité	65
3-2. La répartition des cadres par spécialité	67
3-3. La répartition des cadres par secteur	70
IV. - Dans les entreprises du secteur textile	74
4-1. Présentation de l'échantillon	74
4-2. Les résultats	76
4-3. Analyse qualitative des résultats	77
CHAPITRE III : LES EMPLOYES, TECHNICIENS, DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE	81
I. - Les techniciens et dessinateurs	82
1-1. Sous-groupe 23	84
1-2. Sous-groupe 24	84
1-3. Sous-groupes 25 et 26	90
1-4. Sous-groupe 28	96
II. - Les agents de maîtrise (sous-groupe 27)	100
2-1. Rubrique 270	102
2-2. Rubriques 271-272	102
2-3. Rubriques 273-274	103
2-4. Rubriques 275-276	103
2-5. Rubrique 277	104
2-6. Rubrique 500	104

III. - Les employés	104
3-1. Sous-groupes 60-61	104
3-2. Sous-groupe 62	112
3-3. Sous-groupe 70	113
3-4. Sous-groupes 8 et 9	113

CHAPITRE IV : LES OUVRIERS

1. Sous-groupe 30	119
2. Sous-groupes 32-33-34	122
3. Sous-groupe 35	123
4. Sous-groupes 36 et 37	124
5. Sous-groupe 38	124
6. Sous-groupe 39	128
7. Sous-groupe 4	129
8. Sous-groupes 41 et 42	130
9. Sous-groupes 43 et 44	130
10. Sous-groupe 46	132
11. Sous-groupe 47	132
12. Groupe 5	133

Conclusion

134

DEUXIEME PARTIE. — ETUDE DES BIOGRAPHIES PROFESSIONNELLES D'UNE CATEGORIE DE TECHNICIENS

155

Introduction

157

1. La situation et les objectifs de l'étude	157
2. Le marché interne et les carrières professionnelles	158
3. Les études de carrières	159
4. Une carrière est une succession de changements d'emploi ..	161
5. La source d'information	163

CHAPITRE I : L'ENSEMBLE DES TECHNICIENS

165

1. Les caractéristiques de cette population	165
2. Le traitement des diverses informations	170
3. Etudes de filières des conventions collectives	173
4. Un nouvel échantillon : les embauchés de 1970	184

CHAPITRE II : LES PREPARATEURS DE FABRICATION - 3^e ECHELON ..	189
1. Présentation de la population	190
2. Interprétation des données	196
Conclusion	215
CONCLUSION GENERALE	225
Bibliographie	227

Avant-propos

Les travaux menés au sein de la Commission de l'Emploi et de l'inter-groupe Formation-Qualification du VI^e Plan avaient conduit à mettre l'accent sur la nécessité de développer des programmes de recherches sur les comportements des entreprises et plus particulièrement sur leurs politiques de personnel (1).

Ces travaux bien que parcellaires et incertains dans leur démarche avaient en effet montré avec suffisamment d'insistance le grand rôle que pouvaient jouer ces politiques du personnel dans nombre des équilibres recherchés entre offres et demandes d'individus formés, tant conjoncturel, à travers le fonctionnement du marché du travail, que structurel, avec les orientations de l'appareil de formation.

Parmi les instruments des politiques de personnel figure en premier lieu la connaissance des modalités de structuration des emplois impliquant donc une connaissance du contenu des emplois. Viennent ensuite les modalités d'accès aux emplois nécessitant la connaissance d'éventuelles filières professionnelles et d'emplois non-accessibles aux jeunes sortant directement de l'appareil de première formation, tant général que professionnel. L'importance de telles connaissances ressort directement des prospections faites par la Commission de l'Emploi qui montre combien les évolutions de besoins en formation sont dépendantes de l'hypothèse de mobilités entre catégories professionnelles (2).

Ces préoccupations s'expliquaient également par le souci de proposer des orientations de politiques de l'emploi et de la formation. Les cadres sous-jacents aux politiques de plein emploi constitués par la théorie néo-classique sont de plus en plus confrontés à une approche plus réaliste qui met l'accent non plus sur ce qui devrait être mais sur ce qui est, sur l'existence de marchés du travail internes ou fractionnés.

Au carrefour des préoccupations de la recherche et des politiques actives, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a inscrit dans ses préoccupations prioritaires la connaissance des emplois et des accès aux emplois.

(1) Cf. Rapport de la Commission de l'Emploi p. 95 à 97 et p. 97 à 102.

(2) Cf. Rapport de l'inter-groupe p. 139 et 140.

La première préoccupation, qui se traduit par la mise en place du Répertoire Français des Emplois, apparaît également du point de vue méthodologique dans les deux volumes précédents de cette collection des publications du centre.

La seconde se manifeste avec la publication de ce numéro de la Bibliothèque. Il présente une partie des résultats de recherches demandées et financées par le CEREQ et réalisées par l'Institut d'Etudes de l'Emploi de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse (1). Ces études sont centrées sur l'accès aux premiers emplois. Elles intéressent directement les responsables de la formation, leur montrant qu'on ne peut prétendre former directement pour l'accès à tous les emplois et comment on doit tenir compte des cheminements professionnels.

Il ne s'agit là que d'une première exploration d'un sujet dont la complexité, en raison de la multitude des interférences entre phénomènes économiques et sociaux, a rendu l'approche jusqu'ici malaisée. De nombreuses recherches seront encore nécessaires avant que les descriptions de l'ensemble des phénomènes en jeu et l'explication de leurs actions et réactions puissent être valablement formulées dans un cadre théorique suffisant. C'est pourquoi le CEREQ continue à subventionner d'autres recherches sur les carrières en entreprises qui, actuellement réalisées par le Centre d'Etudes des Techniques Economiques et Mathématiques (CETEM), feront l'objet de publications ultérieures.

G. D.

(1) La publication intégrale des deux études réalisées par l'Institut d'Etudes de l'Emploi n'a pu être réalisée en raison de leur volume. La présente publication en reprend donc l'essentiel.

INTRODUCTION

On désigne sous le terme de « modes d'accès aux emplois » un domaine d'étude assez vaste, qui recoupe la gestion du personnel, le fonctionnement du marché du travail et plus généralement les recherches sur les comportements des individus et des entreprises face au problème de l'occupation d'un emploi.

La question de base à laquelle il s'agit de répondre est « quels individus accèdent à quels emplois ? C'est-à-dire qu'est-ce qui détermine les individus à offrir leur travail sous une forme ou sous une autre, et qu'est-ce qui détermine l'entreprise à acheter la force de travail de tel ou tel individu ? »

A ce niveau de généralité, la problématique n'impose aucun type particulier de méthode. Si les aspects économiques sont privilégiés dans ce volume, il est certain qu'on peut s'intéresser à la question avec des objectifs et des méthodes de type sociologique, psychologique...

L'originalité de l'approche économique est son souci de préciser le comportement de la firme face à des situations relatives de rareté, et d'étudier l'individu selon une rationalité simple, qui ne se préoccupe pas de motivations psychologiques ou de déterminations sociologiques, mais cherche seulement à établir des comportements types permettant de décrire, d'expliquer et de prévoir le fonctionnement d'un marché du travail.

L'objet de ce volume est de présenter deux recherches complémentaires réalisées simultanément par la même équipe avec une problématique semblable. Elles n'ont pas la prétention d'épuiser le domaine de l'accès aux emplois. Elles ont plutôt un caractère exploratoire dans cette matière peu étudiée par manque d'information et faute d'une conception réaliste du marché du travail, qui commence par ailleurs à se faire jour. On doit souligner que les études présentées sont centrées sur le comportement des entreprises, notamment sur l'établissement de normes d'embauche ou de promotion, et laissent de côté le comportement des offreurs de travail. Les deux questions abordées approfondissent divers aspects d'un tableau aux contours incertains. Elles ont le mérite d'être clairement posées, la recherche étant basée sur des hypothèses de départ explicites.

C'est à la suite de plusieurs recherches sur le rôle de la formation dans l'accès aux emplois et la formation des carrières (1) que se sont dessinées ces hypothèses de travail. Elles sont nées d'une part du souci de résoudre des problèmes pratiques, comme celui de l'emploi des jeunes ou de la mobilité professionnelle, et d'autre part de l'étude de courants théoriques récents venus des pays anglo-saxons, dans lesquels le marché du travail est traité comme une réalité hétérogène, qui ne se laisse pas saisir par les outils traditionnels de l'analyse économique néo-classique (2). Ces hypothèses sont au nombre de deux :

— Peut-on structurer l'ensemble des emplois suivant qu'ils sont accessibles ou non à des débutants ? Quels types de concurrence s'exercent entre débutants et non-débutants, et pour quels emplois ?

— Pour les sous-ensembles des emplois fermés aux débutants, peut-on formaliser les successions d'emplois qui en permettent l'accès ?

La première question suppose une étude des normes d'embauche et de promotion des entreprises. Elle éclaire une partie du fonctionnement du marché externe du travail en montrant sur quels critères se basent les employeurs pour réaliser leur sélection.

La deuxième question sera étudiée sur un exemple de marché interne, montrant comment ce marché est structuré par les voies de communication entre les emplois. L'étude a un caractère monographique, et les auteurs sont parfaitement conscients de sa portée limitée. Il semble cependant qu'on ne puisse se passer de ce genre d'exercice pour acquérir une vision un peu systématique du fonctionnement des marchés internes, et notamment de la formation des filières.

(1) Cf. travaux de l'Institut d'Etudes de l'Emploi, Toulouse (cités dans la bibliographie finale).

(2) Cf. travaux sur la segmentation, la discrimination... d'auteurs tels que Becker, Arrow, Piore, Doeringer. Ces travaux ont été recensés par Y. de Ricaud et F. Stoeckel (cités dans la bibliographie finale).

Première partie

RECHERCHE

SUR LES PREMIERS

EMPLOIS DES JEUNES

Introduction

Parmi les emplois qui sont disponibles, du fait de leur création ou du renouvellement de leur titulaire, on ne sait pas distinguer ceux qui peuvent être pourvus par des jeunes n'ayant jamais travaillé de ceux offerts à des individus plus expérimentés. On ne sait d'ailleurs pas non plus si cette différence entre modes d'accès est rigide, et on se demande si elle pourrait fournir un critère permettant de classer les différents emplois.

L'objet de la recherche a donc été défini à partir de la question suivante : peut-on répartir les emplois d'un échantillon donné en trois catégories : ceux qui sont accessibles à des jeunes au sortir du système de formation, ceux qui ne sont jamais accessibles à des débutants, et ceux pour lesquels s'exerce une sorte de concurrence entre différents modes d'accès. Nous reviendrons longuement sur chacune de ces catégories pour en préciser le sens d'une façon générale, et pour définir l'utilisation que nous en avons faite selon les différents types d'emplois. Mais il est d'abord nécessaire de montrer l'intérêt d'informations que nous avons cherché d'une part à définir, d'autre part à collecter systématiquement sur un échantillon d'entreprises.

Cet intérêt touche plusieurs domaines :

1. LES PREVISIONS DE L'EMPLOI ET LES PREVISIONS DE FORMATIONS

S'il existe de nombreuses méthodes pour prévoir le nombre d'emplois existant dans une aire ou une branche donnée à un moment du temps, on est incapable d'utiliser cette information pour en déduire les possibilités d'emploi d'individus parvenant à un moment donné sur le marché du travail. Cette carence est due à plusieurs facteurs (outre les incertitudes liées à la prévision de l'emploi elle-même) :

- les méthodes de prévision ne descendent pas dans un détail suffisant au niveau des appellations d'emplois ;
 - on ignore presque tout des mobilités inter-entreprises et des filières internes ;
 - on ne sait pas à quels emplois accèdent les jeunes qui n'ont jamais travaillé.
- C'est sur ce dernier problème que se penche l'étude présente.

Les méthodes actuelles résolvent ces questions en extrapolant des évolutions passées, plus ou moins arbitrairement corrigées. Ces estimations et les diverses variantes qu'on en tire ont le mérite de fournir un cadrage global de l'évolution à moyen terme, mais on ne saurait exiger d'elles des informations détaillées, utilisables pour des décisions locales par exemple (cf § 5). Implicitement, ces méthodes de prévision ignorent certains problèmes d'ajustement sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les marchés locaux ou sectoriels.

Cette étude se propose d'élaborer une information qui permette d'aller plus loin dans la compréhension des processus d'ajustement. Si la segmentation du marché que l'on propose a quelque signification, elle donnera aux analystes et aux prévisionnistes une nouvelle « clé ». En effet, les modèles actuels déterminent les flux de formés nécessaires à l'économie comme un solde : celui des emplois non pourvus par renouvellement ou mobilité. Or, il semble qu'il existe nombre d'emplois jamais offerts à des jeunes. On peut alors affiner la prévision en considérant que ces emplois seront pourvus par des individus déjà actifs, qui eux-mêmes laisseront leur emploi à d'autres ou à des débutants. On aura ainsi des types d'emplois à forte concentration de jeunes, des types d'emplois à faible concentration de jeunes [mais dans lesquels ces derniers peuvent éventuellement être nombreux si l'effectif est important (1)] et des types d'emplois inaccessibles aux débutants.

Obtenir sur un échantillon même restreint, les effectifs et les qualifications à répartir dans les différentes catégories présente déjà un intérêt certain. Mais il importe d'aller au-delà et de savoir quelle est la stabilité de l'information. A cette fin, il est nécessaire d'apporter des éléments d'explication à tel ou tel mode d'accès. L'établissement d'une typologie des variables simples qui déterminent ces modes d'accès (variables caractérisant les établissements et les marchés) est notamment utile. Enfin, l'information peut être limitée à certains emplois ; il vaut mieux avoir une donnée sûre et facile à recueillir pour quelques emplois que des renseignements flous sur toutes les rubriques d'une nomenclature.

Une dernière question reste à régler pour que notre travail soit utile aux prévisions de formation. En effet, ce n'est pas tout de savoir que tel emploi est ou n'est pas accessible à un débutant. Il faut ensuite se demander si la formation de base joue un rôle dans cet accès et dans ce cas, quels sont les niveaux et les spécialités requises. On sera donc amené à préciser les normes de recrutement en termes de diplôme et d'expérience professionnelle.

Si en effet, la formation de base des jeunes ne joue pas un rôle important dans leur insertion professionnelle ni dans leur carrière, il n'est plus nécessaire de se soucier d'adéquation entre flux de formés et besoins de l'économie. On peut dispenser les formations selon d'autres critères (demande sociale...).

Si au contraire, la possession de tel titre ou diplôme conditionne l'accès des jeunes à certains emplois, les décisions en matière de formation auront de lourdes conséquences sur le marché de l'emploi.

La connaissance des points d'entrée des jeunes dans la vie active, ou a contrario des « points de non-entrée » est donc essentielle pour déterminer les flux de

(1) Voir à ce sujet, l'article d'E. Kalachek : « Les déterminants de l'emploi des jeunes ». The Journal of Human Resources, vol. 4, n° 1, 1969.

formés requis par le marché ; il est à remarquer que cette information ne donne absolument pas l'état des besoins des entreprises. Elle permet seulement de dire : quelle que soit la source du besoin d'emploi (déterminé par ailleurs), il sera satisfait par tel ou tel type d'individu.

En résumé, l'approfondissement proposé peut s'avérer utile pour la prévision pour deux raisons :

- il présente une structure des modes d'accès aux emplois qui paraît importante et essaie de la justifier à partir d'une typologie simple de comportements d'offre et de demande ;
- il utilise à cette fin une nomenclature d'emplois plus fine que celles ordinairement employées.

On obtient ainsi sur un échantillon restreint un panorama des conditions d'accès aux emplois plus précis et moins mécaniste que ceux habituellement présentés.

2. LES ETUDES DE CARRIERES - MOBILITES - RESEAUX D'EMPLOIS

Les modalités de la première insertion professionnelle et la nature du premier emploi occupé déterminent dans une large mesure la suite de la carrière. Avant de chercher comment les individus circulent entre différents emplois, il est essentiel de connaître leur point de départ, c'est-à-dire où et dans quelles conditions les jeunes diplômés accèdent à leur premier emploi.

D'un autre côté, l'étude permet aussi de connaître les emplois dans lesquels on ne prend jamais de débutants. Pour ces emplois la connaissance des diplômes et de l'expérience requise donne quelques éléments pour dresser une carte des filières promotionnelles.

Si de plus beaucoup d'emplois sont fermés aux jeunes, l'intérêt de l'étude des réseaux d'emplois sera mis en évidence. Dès lors que la majorité des emplois ne peut être pourvue par des jeunes formés, il devient fondamental de savoir comment on y accède. En effet, ce n'est pas parce que personne ne débute comme cadre supérieur qu'il ne faut pas former des cadres supérieurs. Mais pour former les futurs cadres supérieurs, il est important de savoir quel sera leur emploi de début.

Il faut enfin noter que nous nous intéressons aux points d'entrée des jeunes et non aux points d'entrée tels que les définissent DOERINGER et PIORE (1) : aussi les mobilités externes ne sont-elles pas au centre de notre préoccupation. On sera cependant amené à en parler ponctuellement dans le cas où les mobilités externes interviennent explicitement dans notre sujet : le cas par exemple où

(1) Points d'entrée dans l'entreprise, sans autre spécification, c'est-à-dire recours au marché externe par opposition au marché interne. (Internal Labor Market and Manpower analysis), Doeringer et Piore Lexington De. Heath and Co, 1971.

la norme de recrutement souhaitée implique le débauchage chez un concurrent, ou bien celui dans lequel sont en concurrence un débutant et un non-débutant venu d'une autre entreprise.

3. ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Les informations dont disposent les orienteurs sont à l'heure actuelle bien pauvres. « Quelle situation peut-on s'attendre à trouver avec telle formation ? » « Les emplois sont-ils nombreux et accessibles dans telle spécialité ? » On ne sait pas à l'heure actuelle donner à ces questions des réponses correctes ; pour éclairer les choix des jeunes et les orienteurs, une sorte de tableau de bord de l'emploi dans la région serait nécessaire. L'étude actuelle, sous forme généralisée apporterait une première contribution à ce travail.

Si on sait quels emplois sont susceptibles d'être offerts aux jeunes, et en quelle quantité, on peut déjà porter quelques jugements sur une politique de formation. Ce n'est pas la peine de laisser planer le doute sur telle formation, dès lors qu'on sait pertinemment qu'elle ne conduit pas aux emplois prévus. On peut aussi démystifier certaines représentations sociales du monde du travail, quand on sait par exemple qu'il ne faut pas s'attendre à accéder à tel emploi avec telle formation avant plusieurs années. On contribuera ainsi à dissiper quelques idées fausses qui circulent sur le marché du travail. En résumé, si on veut savoir comment sont satisfaits les besoins d'emplois, notre démarche est indispensable : les emplois vacants (nouveaux ou non) seront-ils offerts à des jeunes et à quels jeunes ?

4. PEDAGOGIE ET FORMATION

Si de nombreux emplois ne peuvent être pourvus par des jeunes, les conséquences dans le domaine de la formation sont importantes.

Tout d'abord un tel résultat met en évidence l'importance de la carrière des individus, et la nécessité de ne pas former uniquement pour le premier emploi.

Si tel emploi n'est jamais pourvu par des titulaires d'une formation qui est censée y préparer, on peut penser que le contenu de la formation n'est pas adapté ou qu'aucune formation ne permettra à un débutant d'accéder à cet emploi. D'autre part certains emplois seraient peut-être accessibles à des jeunes si des formations nouvelles étaient instaurées.

Dans un autre domaine, les équivalences diplôme-expérience relevées à propos des emplois à modes d'accès multiples fournissent aux pédagogues des informations sur le rôle et la nature de l'expérience professionnelle requise pour certains emplois.

Enfin, certains blocages de carrières pourront être décelés ; ici intervient la formation permanente. Si on constate que certaines carrières sont prématurément bloquées pour des individus encore jeunes, c'est peut-être au prix d'un effort de formation que la situation peut être dénouée.

5. TENTATIVE DE DIAGNOSTIC REGIONAL

Un dernier point doit être souligné car il permet de déboucher sur les projets futurs. Il semble qu'à l'échelon régional, l'information recueillie peut prendre place dans une sorte de tableau de bord, instrument indispensable pour éclairer les décisions des responsables locaux ou régionaux. Il est certain que d'autres données seront nécessaires, mais le simple exercice qui consisterait, pour une zone d'emplois, à comparer nos résultats au flux de sortie des diplômés techniques (niveaux III, IV, V) fournirait déjà des informations intéressantes.

Un autre exemple peut être fourni par les problèmes de reconversion : si une zone est en récession, qui sera d'abord au chômage : les jeunes ou les non jeunes ? Et dans le cas d'une reprise, quels emplois faut-il créer pour conserver les jeunes sur place ? L'analyse du chômage et des migrations qu'il provoque peut être affinée si on connaît les emplois accessibles aux jeunes, ou aux non jeunes.

Si donc l'information est significative et simple à traiter, elle pourra prendre place dans cet ensemble de données qui nous paraissent structurer l'espace régional en vue d'une meilleure connaissance des comportements qui régissent le marché de l'emploi (1).

*
**

Pratiquement, les résultats de la présente recherche sont susceptibles d'intéresser plusieurs partenaires à des fins diverses. Les utilisations multiples qu'on peut en faire ne sont pas toutes immédiates. Beaucoup nécessiteront l'extension de l'enquête et son approfondissement. Nous pensons cependant que ce premier pas était nécessaire pour les rendre possibles.

On doit cependant souligner que les difficultés rencontrées tant théoriques que pratiques, amènent à nuancer certaines ambitions initiales. L'homogénéité de l'information est très relative, sa fiabilité quelquefois douteuse.

Les problèmes pratiques de collecte et d'analyse des données sont importants. Nous poserons d'ailleurs quelques conditions indispensables pour obtenir de meilleurs résultats que les nôtres au prix d'un travail moins lourd.

(1) Au même titre par exemple que le concept de population d'établissements cf. les travaux de P. Simula et A. d'Iribarne, de l'Institut d'Etudes de l'Emploi de Toulouse, en particulier les articles : « Populations d'établissements et prévision de l'emploi » publiés dans la Revue Economique, n° 6, 1967 et n° 1, 1968, et l'étude de P. Simula : « Recherche sur la prévision à long terme. Analyse de la transformation d'une population d'établissements industriels ». (Toulouse, I.E.E., 1970).

Les obstacles que nous avons rencontrés sont instructifs : ils nous ont amené à préciser qui détient l'information, comment la présenter pour l'obtenir, quels documents sont susceptibles d'être utilisés à cette fin.

Malgré les difficultés de définition des données, de collecte et de traitement statistique, ce travail tente de faire la preuve que cette information nouvelle, utile à plusieurs égards, peut être analysée de façon systématique.

*
**

Dans un premier chapitre sera présentée la méthodologie de l'étude. On s'attachera à expliciter la théorie sous-jacente dans notre approche de la demande de travail, et à résoudre quelques problèmes techniques dont l'importance méthodologique est apparue considérable. Dans ce même chapitre seront justifiés le choix et la stratification de l'échantillon ainsi que la procédure d'enquête.

Suivront trois chapitres, présentant les résultats de l'enquête par grandes catégories professionnelles : cadres, techniciens, ouvriers. Chaque population ayant sa physionomie propre et l'information étant d'inégale qualité, chaque chapitre sera présenté de façon particulière. Les résultats fourniront plusieurs types d'informations :

- des informations quantitatives. L'idéal serait de donner ici le nombre d'emplois accessibles ou non accessibles aux jeunes, et les conditions d'accès (diplôme, expérience) ; on verra à quels obstacles se heurte une telle comptabilité, et les conditions dans lesquelles nos chiffres peuvent être interprétés convenablement ;
- des informations qualitatives sur l'influence des variables d'entreprises ou de marchés sur les modes d'accès : plusieurs hypothèses seront faites sur les raisons des conditions d'accès, à partir des réponses reçues (1).

La conclusion précisera les conditions de collecte et de traitement dans lesquelles une telle information est fiable et utilisable, ainsi que quelques jugements critiques globaux sur les résultats obtenus.

(1) Seuls les tableaux d'exploitation correspondant au chapitre II ont été joints au texte. Le lecteur pourra se procurer les autres tableaux auprès de l'Institut d'Etudes de l'Emploi de Toulouse.

Chapitre I

MÉTHODOLOGIE, PROCÉDURE D'ENQUÊTE ET ÉCHANTILLON

I. - METHODOLOGIE

1. SIGNIFICATION DE LA DEMARCHE

Les employeurs considèrent-ils qu'une répartition des emplois suivant leur mode d'accès permettrait de mieux qualifier la demande de travail par l'entreprise ? Cette décomposition de l'ensemble des emplois en sous-groupes permet-elle une analyse plus féconde du fonctionnement du marché du travail ? Il convient de se demander d'abord quelle serait la signification théorique d'une telle partition.

Si un type d'individus est systématiquement choisi pour certains emplois, à l'exclusion de tout autre demandeur, cela signifie que ces individus constituent de fait un facteur de production spécifique ; dans l'actuelle combinaison productive, et notamment l'actuelle structure d'emplois, l'entrepreneur considère qu'il ne peut pas produire sans eux. La prestation en travail du groupe d'individus en question ne peut être fournie que par ce groupe. Si on substitue à ce type de travail un autre type de travail, on devra, pour une production identique, modifier soit les temps accordés, soit le capital requis, soit les qualifications exercées ailleurs. Toute modification des normes de recrutement amène à effectuer un nouveau calcul d'optimisation. L'hypothèse que l'étude se propose de tester est la suivante : le travail offert par des débutants est-il considéré comme

qualitativement différent du travail offert par les non-débutants ? Les deux groupes sont-ils ou non concurrents, et pour quels emplois ?

Pratiquement cette question se traduira ainsi : les responsables du recrutement que nous avons interrogés considèrent-ils que notre critère « débutant - non-débutant » est classant pour les emplois qu'ils gèrent ?

Au niveau de l'entreprise, les bouleversements d'organisation sont financièrement coûteux et psychologiquement délicats. Il est donc probable qu'on ne modifie pas les normes d'accès sans des raisons sérieuses. Si cependant les systèmes socio-techniques des firmes évoluent, on pourra assister à des changements.

Au niveau maintenant d'une aire géographique, on rencontre des entreprises dont les systèmes socio-techniques sont différents, leurs choix en matière de recrutement peuvent donc être divers.

Quelles sont dès lors les variables d'entreprises ou de marché qui déterminent les modifications ou les différences dans les modes d'accès ? Peut-on déterminer des « seuils » à partir desquels la rigidité des normes disparaît ?

Notre problématique générale est donc la suivante : le critère débutant - non-débutant apparaît-il comme une norme d'accès rigide, et pour quels emplois ? Quelles variables déterminent l'utilisation de ce critère par des employeurs ?

2. LES DIFFERENTES CATEGORIES DE MODES D'ACCES

Examinons maintenant quels types d'emplois se trouvent dans chaque catégorie.

2-1. Les emplois classés dans la première catégorie seraient ceux « réservés aux débutants ». Mais on peut débuter dans la vie professionnelle à des âges divers. Pour les hommes, les âges d'accès au premier emploi seront assez proches, et surtout fonction de la durée des études. On peut admettre par contre qu'un certain nombre de femmes débutent plus tard. Ce cas ne sera pas pris en compte dans l'étude, car il est statistiquement négligeable sur notre échantillon, en raison du faible nombre de femmes, et du fait que la demande d'emplois de femmes âgées n'ayant jamais travaillé concerne souvent des emplois peu qualifiés (dans notre échantillon). Cette distinction est tout de même à noter, car il importe de savoir si c'est le critère « jeune débutant » ou « débutant » qu'il convient de prendre en considération. Si en effet certains emplois sont réservés à une catégorie donnée d'individus, cela signifie que ces individus présentent des caractéristiques que n'ont pas d'autres demandeurs d'emplois. Or, ces caractéristiques peuvent être différentes dans le groupe « jeunes débutants » et dans le groupe « débutants ». Un troisième groupe, celui des jeunes non débutants sera utilisé quelquefois. Mais son caractère hétérogène en rend délicat un usage systématique : la première expérience de travail peut être ou non

décisive, ce qui veut dire que suivant les cas, deux ans d'expérience donneront ou ne donneront pas un avantage décisif à un débutant.

Pour le moment, nous considérons exclusivement le groupe jeunes débutants, que nous appellerons par la suite indifféremment jeunes ou débutants.

Les raisons qui poussent les offreurs à confier des emplois à des jeunes sont diverses. Elles tiennent aux caractéristiques du marché du travail et aux caractéristiques de l'entreprise. La typologie des variables employées sera donnée au § 4. Essayons seulement de voir ici quelle spécificité on peut attacher à l'emploi des jeunes.

Si les débutants sont préférés à d'autres, c'est parce qu'ils possèdent des qualités propres. Or leur point commun est de n'avoir jamais travaillé. Paradoxalement une telle caractéristique peut être considérée comme un élément de qualification : la souplesse intellectuelle, l'enthousiasme, les connaissances théoriques récentes qui y sont liés sont pour certains employeurs plus importants que l'expérience considérée alors comme facteur de sclérose. De plus l'expérience se paye, quelquefois fort cher, ce qui peut inciter l'employeur à recruter des jeunes, après un simple calcul coût-avantage.

Disons cependant tout de suite que les cas d'accès réservés à des débutants sont rares, pour la raison évidente que les non-débutants possèdent des caractéristiques plus recherchées que celles des jeunes, pour la plupart des emplois ; bien souvent, même s'ils doivent les payer plus cher, les offreurs estimeront plus rentable d'employer des individus expérimentés.

Quantitativement, le stock d'emplois affectés dans cette colonne serait bien mince si on n'élargissait pas le critère d'affectation. On verra plus loin pourquoi une extension nous a paru souhaitable.

2-2. La deuxième catégorie

Dans la deuxième catégorie les individus du groupe ont aussi un caractère commun : ils ont tous une expérience de travail. A ce propos, il est utile de spécifier un seuil : on ne compte pas comme expérience professionnelle les stages de un mois ou deux qui interviennent au cours ou en fin d'études. En réalité, le seuil se situera à deux ans minimum.

Donc la rencontre d'emplois uniquement accessibles à des individus expérimentés peut s'interpréter de la même façon que pour le premier type d'emplois : le système technico-organisationnel de la firme impose tel mode d'accès à certains emplois. On ne peut raisonnablement envisager de confier tel emploi à un débutant, alors que jusque là il était confié à un individu d'expérience. La spécificité du facteur apparaît d'ailleurs mieux ici, l'expérience étant par définition acquise dans la vie professionnelle.

Le critère d'affectation est ici très clair : les emplois ne sont jamais confiés à des débutants. La simplicité du critère ira d'ailleurs de pair avec la stabilité de la norme, ce qui rendra cette catégorie fondamentale.

2-3. La troisième catégorie

Les emplois accessibles à la fois aux débutants et aux non-débutants constituent la catégorie la plus délicate.

2-31. Relevons tout d'abord le cas où l'affectation d'emplois dans cette catégorie est une erreur due à l'imprécision des nomenclatures utilisées. Si en effet une appellation d'emplois regroupe différents postes dont les modes d'accès ne sont pas identiques, notre interlocuteur sera tenté de parler « d'accès mixte » pour cet emploi, alors qu'une information supplémentaire permettrait de classer les postes de cet emploi dans la première et la deuxième catégorie. Cette situation a probablement introduit quelques biais dans l'étude. On mentionnera le problème à propos des rubriques d'emplois concernées. Une situation similaire se trouvera lorsque certains modes d'accès ont évolué sans que nous le sachions : on peut alors avoir dans la troisième catégorie des emplois identiques qui primitivement exigeaient tel mode d'accès, et qui sont maintenant pourvus différemment. L'accès à ces emplois n'est pas mixte, une imprécision dans la collecte a amené à classer en troisième catégorie des emplois qui ont glissé d'une catégorie à l'autre dans le temps.

2-32. Prenons maintenant le cas d'un emploi ne comptant qu'un seul poste, ou des postes identiques. Peut-il arriver que la norme d'accès soit mixte, c'est-à-dire que l'offreur soit indifférent à deux types de modes d'accès ? Cela signifierait que l'employeur peut choisir pour cet emploi deux individus de profils différents, ou bien que deux histoires professionnelles conduisent au même profil. Le terme « profil » est ici entendu comme l'ensemble des caractéristiques individuelles qui entrent en jeu lors du recrutement pour un emploi donné.

Examinons d'abord le second cas. Bien qu'on ne sache pas grand-chose sur les modes d'acquisition de certaines qualités, on peut penser qu'il n'est pas réaliste : on imagine difficilement un débutant possédant les qualités nées d'une longue expérience, ou inversement un individu âgé ayant les connaissances théoriques d'un jeune diplômé. Passons maintenant au premier cas :

Ici l'employeur hésite entre deux individus de profils différents. La concurrence entre les deux ne vient pas de leurs caractéristiques communes, mais de leurs caractéristiques substituables. Pour l'offreur, le fait de considérer un individu comme candidat ne l'amène pas à exclure l'autre. Cela signifie que pour l'emploi à pourvoir, notre critère n'est pas discriminant. L'affectation de nombreux emplois dans cette troisième catégorie serait donc un échec relatif de l'étude.

2-33. Supposons maintenant qu'un employeur ait deux postes assez semblables à pourvoir, peut-il confier un poste à un débutant diplômé et l'autre à un autodidacte expérimenté ? Il est très probable que ce comportement est réaliste pour certaines catégories d'emplois, notamment celles qui ne sont pas parfaitement définies lors du recrutement, et qui permettront donc par la suite de légères différenciations suivant les titulaires. Il est évident en effet que chaque individu modèle son poste. Reste à savoir si ces transformations peuvent être telles que les modes d'accès au poste soient par la suite modifiés. On commettrait alors

l'erreur signalée ci-dessus en affectant l'emploi constitué de ces deux postes dans la troisième catégorie. En effet, au sein du même emploi un poste aurait évolué, à tel point que le mode d'accès soit modifié, et l'autre n'aurait pas changé.

Par la suite, nous considérerons que le véritable critère d'affectation à la troisième catégorie est bien la possibilité offerte à deux individus de profils différents d'occuper le même emploi. Pratiquement, cela signifiera aussi que si les deux emplois sont peu différents n'importe lequel des deux individus pourra occuper l'un ou l'autre.

2-34. Nous ne nous prononçons pas sur la validité théorique de cette troisième catégorie d'emplois et nous considérerons qu'elle existe de facto. Le cas théorique le plus pur d'affectation dans cette catégorie est le cas de concurrence de deux individus différents pour deux postes identiques parfaitement définis.

Le problème de fond amènerait alors à se demander comment des caractéristiques individuelles peuvent se substituer les unes aux autres pour un emploi donné. Malheureusement on est très démuné devant la question. La réponse qu'on lui donne suppose une idée précise de ce qu'on entend par emploi et par caractéristique individuelle. Nous éviterons de prendre parti dans cette discussion, car en ce qui nous concerne elle n'est pas fondamentale. Pour nous, l'essentiel est l'observation a posteriori de concurrences de fait entre différents modes d'accès. Peu nous importe que les qualités individuelles qui provoquent la concurrence soient communes ou substituables, l'important pour nous est de savoir qu'elles ont été acquises au cours de carrières différentes. Peu nous importe de savoir si les postes auxquels elles ouvrent accès sont identiquement définis en termes de tâches, car l'offreur considère lui-même ces emplois comme identiques. Ce point est très important : des emplois identifiés par l'offreur au moyen d'une même appellation sont objet de concurrence entre individus différents. Si l'offreur lui-même assimile ces emplois, on n'a aucune raison de les différencier, puisque c'est lui qui définit les normes. Or c'est bien cette définition qui nous intéresse, car c'est elle qui est appliquée de fait. Il est cependant certain que des études monographiques nous en apprendraient beaucoup plus sur le passage des « besoins objectifs » aux normes exigées.

2-35. Il convient de préciser le critère d'affectation en troisième catégorie.

Prenons deux cas, qui entrent tous deux dans la troisième catégorie telle que nous l'avons définie, mais entre lesquels on va trouver une différence importante :

- les deux individus en concurrence ont une formation de base identique ;
- les deux individus en concurrence ont une formation de base différente.

— Dans le premier cas, sera en général préféré l'individu B, expérimenté. Ce n'est qu'en son absence que le poste sera confié à l'individu A, débutant. L'expérience professionnelle est ici appréciée, mais non indispensable. Ce cas est très fréquent, il correspond notamment aux annonces de presse qui spécifient « expérience souhaitée » après avoir précisé le diplôme requis. Il n'y a en fait aucune concurrence entre les deux individus A et B, puisque B est pratiquement toujours préféré à A.

On peut montrer aussi que dans ce cas, on n'a jamais de possibilités de substitution entre un débutant et un individu issu de promotion interne. Cela signifierait que peuvent se trouver en concurrence deux individus de même formation de base : l'un débutant, et l'autre expérimenté. Or, si le « marché du diplôme » ne s'est pas modifié, si les individus n'ont pas de différences notables, et refusent de se déclasser, ils sont entrés à des moments différents dans des postes de niveau semblable : cela interdit leur concurrence, sauf déplacement sans promotion de l'individu expérimenté.

Il nous a paru opportun d'affecter les emplois de ce type dans la première colonne, et ceci pour plusieurs raisons :

- ce cas nous paraît sensiblement différent de celui dans lequel il y a concurrence entre différents modes d'accès ;
- la formation requise est unique, quels que soient les individus qui accèdent à ces emplois, ce qui n'est pas le cas dans la troisième catégorie ;
- l'expérience de l'individu B ne lui confère pas un avantage décisif puisque l'employeur peut s'en passer.

— Dans le deuxième cas, les deux individus en concurrence ont une formation de base différente. L'information est ici intéressante, car elle montre les « combinaisons » considérées comme équivalentes par les offreurs, et les concurrences que les demandeurs se font entre eux. On pourrait presque parler de « biens » substitués, pour caractériser cette situation.

Le cas le plus fréquent sera celui dans lequel une durée de vie professionnelle sera considérée comme équivalente à un diplôme. Par exemple, pour certains postes de techniciens de méthodes, ou de préparation, on trouvera concurremment d'anciens P3 et de jeunes BTS. Ce comportement peut s'expliquer de la façon suivante : les différences entre deux individus d'une même catégorie peuvent être jugées par l'offreur plus importantes que les différences entre deux individus issus de catégories différentes. D'où des choix mixtes.

Cette concurrence que se font deux individus différents peut être également perçue au niveau de l'étude du marché interne. On remarque en effet que souvent les postes d'accès mixte sont pour les jeunes diplômés des postes de début de filière, et pour les autres des postes de fin de filière.

3. LES VARIABLES DETERMINANT LES MODES D'ACCES ET LEUR EVOLUTION

Dans l'exposé qui vient d'être fait, on s'est préoccupé des critères d'affectation des emplois aux différentes catégories, sans faire systématiquement référence aux variables qui déterminent les modes d'accès. Il convient maintenant de les introduire. En effet on peut admettre que certains emplois seront déclarés selon le même mode d'accès par toutes les entreprises. Mais d'autres emplois pourront être d'accès divers selon les entreprises.

Quelles variables déterminent alors ces différences entre firmes pour des emplois semblables ?

De plus, ces variables peuvent-elles avoir une influence sur l'évolution des normes dans le temps au sein d'une même firme ?

3-1. Le rôle du marché

On peut penser que les modifications du marché influent sur les modes d'accès : telle situation de pénurie amène les offreurs à n'embaucher que des jeunes alors qu'ils recrutaient auparavant des jeunes et des non jeunes. Il est donc important pour nous de savoir comment agissent les forces du marché sur les modalités d'accès.

Il est tout d'abord certain que les caractéristiques structurelles du marché de l'emploi local auront une influence. Les zones rurales par exemple n'offrent pas les mêmes qualifications que les centres industriels. Une typologie simple des marchés sera donc nécessaire pour stratifier notre échantillon. Cependant l'évolution des caractéristiques structurelles est assez lente et ne perturbera la qualité de l'information qu'au-delà du moyen terme.

Quel est maintenant le rôle de la conjoncture ? Si son influence était forte, notre information pourrait se périmer très vite. Nous pensons que cette influence est limitée, pour plusieurs raisons :

- a) L'enquête n'a pas montré dans le passé d'évolution rapide des normes ;
- b) Les facteurs qui font évoluer ces normes sont surtout structurels et agissent plutôt à moyen terme : il s'agit de l'évolution du système de formation, de l'évolution des conditions techniques, de l'élévation des niveaux moyens de qualification... ceci paraît d'autant plus vrai qu'on analyse une zone plus étendue, dans laquelle ont lieu des compensations ;
- c) A la rigueur on peut accepter que l'affectation dans la première et la troisième catégorie soit sensible à la conjoncture. Cela pourrait s'expliquer, notamment dans la troisième catégorie, puisque alors plusieurs possibilités s'offrent aux employeurs, mais, et c'est une idée centrale de l'étude, les emplois jamais offerts aux jeunes ne changeront pas de catégorie à court terme sous l'influence de variations conjoncturelles du marché de l'emploi. Prenons un exemple : une entre-

prise a une hausse de son carnet de commandes. L'augmentation de la production exige qu'elle embauche des ajusteurs P3. Or le marché en fournit peu. A la rigueur elle embauchera pour ces postes des P2 non-débutants mais jamais des P1 débutants. Elle formera ses propres P3, et embauchera au bas de l'échelle. La conjoncture aura des effets quantitatifs dans la première catégorie, mais aucun emploi de la seconde, sauf cas rarissime, ne passera dans la première ou la troisième.

3-2. L'entreprise

L'employeur qui définit les conditions dans lesquelles il offre des emplois, est soumis à de multiples contraintes : le processus productif de la firme, sa structure par âge, son statut, sa taille, sa politique de personnel, son évolution, peuvent modifier certains modes d'accès. Il sera donc utile, au moyen d'une typologie simple, de relever les corrélations existantes entre telles variables d'entreprises et tels types d'accès.

Une variable d'entreprise intervient d'une façon plus directe qu'il convient de souligner, en raison de son importance méthodologique : les modes d'accès sont très dépendants de la structure d'emplois de la firme. Cela signifie que les modes d'accès ne sont pas indépendants entre eux. Contentons-nous pour l'instant de prendre un exemple : tel emploi est classé en 3^e colonne. Les postes qu'il regroupe, considérés comme identiques (ou peu différents) peuvent être pourvus par deux types d'individus ; mais l'employeur peut vouloir, pour des raisons diverses, conserver certaines proportions fixes entre différents modes d'accès. Ce phénomène est important car il montre l'insuffisance des raisonnements en termes d'emplois, et nous ramène vers un vocabulaire plus fonctionnel et moins individualiste. On va considérer non un emploi, mais un groupe d'emplois ordonnés à telle fin. Le passage reste nécessaire vers l'individu, mais le détour par la fonction exercée est dans ce cas très important pour l'explication du mode d'accès individuel.

C'est à une remarque du même type que conduira l'observation de certains effets de masse : le nombre de postes offerts à des jeunes dans certaines catégories d'emplois semble en effet dépendre de l'effectif total de la rubrique.

De la même façon, le raisonnement en terme d'emploi de début est insuffisant dans la mesure où le choix d'un mode d'accès par l'employeur est dépendant de la carrière prévue pour le candidat. Ici, c'est la variable « structure du marché interne » qu'il conviendra d'introduire dans l'analyse.

3-3. L'influence de l'individu

On doit s'en détacher au maximum lorsqu'elle procède de qualités individuelles dont la répartition n'est pas égale chez les individus présentant les mêmes caractéristiques objectives (diplôme et expérience).

Une des hypothèses importantes à tester est bien que le « facteur individuel » a peu d'influence sur les modes d'accès. Si les emplois changent de catégorie

selon les caractéristiques résiduelles des individus qui y sont recrutés, notre projet est vain.

Les seules caractéristiques individuelles que nous devons mettre en relation avec les modes d'accès sont le diplôme et l'expérience. Ce sont ces relations qui sont susceptibles de nous éclairer sur le rôle de la formation dans l'accès aux emplois. Bien sûr, on devra prendre garde aux liens qui peuvent exister entre les indicateurs choisis, de formation et d'expérience, et les autres facteurs individuels : par exemple un employeur acceptera une expérience plus courte chez un sujet présentant des qualités personnelles remarquables. Ces cas devront être particulièrement examinés lorsque la norme d'accès ne concerne qu'un individu.

Durant toute l'étude, on considérera donc des normes statistiquement valables, c'est-à-dire que l'on essaiera de ne pas tenir compte d'exceptions dues à des personnalités particulières. On présentera des normes valables pour la majorité des individus d'un profil donné (profil identifié par le diplôme et l'expérience).

Les deux éléments individuels choisis pour caractériser les normes d'accès sont donc le diplôme, et la durée de vie professionnelle nécessaires. La définition du diplôme ne pose pas de problèmes particuliers. Il sera autant que possible identifié par son niveau et sa spécialité. On procédera à certaines assimilations dans les marges auxquelles les employeurs ne semblent pas sensibles. La durée de vie professionnelle est une variable plus complexe. C'est en effet une variable écran : elle dissimule d'autres variables, comme l'âge, l'expérience professionnelle, la connaissance de l'entreprise, l'habitude du travail en entreprise... Entrer dans les détails au niveau de l'enquête aurait été impossible. On se contentera de faire dans quelques cas des hypothèses sur le contenu de cette « durée ».

D'autre part l'évaluation précise de cette durée, en terme de mois et d'années n'a pas grande signification. Ici encore ce sont des seuils, et des seuils moyens qu'il convient de donner. On a essayé d'obtenir les « seuils minimums moyens », c'est-à-dire la durée minimale nécessaire à un individu moyen pour parvenir à tel poste. C'est la durée d'expérience requise pour une bonne tenue de poste. Mais ce n'est pas forcément la durée moyenne observée dans les accès réels, qui, elle, dépend d'autres facteurs que la qualification requise par le poste.

Le premier seuil de 2 ans correspond à une première expérience de la vie de travail. A ce niveau l'expérience peut ne pas donner un avantage irréductible sur le débutant (c'est une des raisons pour lesquelles on place en première catégorie les emplois pour lesquels l'expérience est seulement souhaitée). Mais elle peut aussi être indispensable.

On distinguera au-delà les seuils de 5 et 10 ans. Le premier correspond à ce qu'on pourra appeler des « carrières rapides », en ce sens que 5 ans d'expérience dans un poste permettent le passage à un poste supérieur. Le seuil de 10 ans correspondra en général à des durées de passage dans une catégorie d'emplois au sens large (« emplois ouvriers » par exemple). Il marquera souvent le passage d'une catégorie à une autre (ouvriers à techniciens par exemple).

Au-delà de 10 ans, on a rarement l'impression que la spécification de la durée soit nécessaire, sauf pour certains emplois de haute responsabilité ou d'autres qui exigent vraiment des connaissances encyclopédiques.

Dans l'analyse qui vient d'être faite des différents modes d'accès, on a toujours ignoré le rôle de la formation permanente ou plus généralement de la formation en cours de carrière. Cela ne nous paraît pas gênant car elle n'a encore aucun caractère systématique et n'est pas intégrée dans les normes d'accès au même titre que le diplôme de base ou l'expérience. On en parlera à propos des entreprises pour lesquelles les pratiques de formation ont modifié les modes d'accès. On peut penser que dans les années à venir, la formation permanente sera un facteur important de l'évolution des structures d'accès aux emplois, dans la mesure où elle redistribuera les cartes du marché interne et où elle rendra possible certaines mobilités.

De telles modifications rendraient nécessaires une collecte régulière des informations sur les modes d'accès, à la manière d'un recensement.

*
**

Les paragraphes précédents, notamment sur le rôle de la conjoncture, le rôle de la personnalité des travailleurs... semblent montrer que nous tablons sur une certaine inertie de modes d'accès. Il convient de préciser ce que nous entendons par là.

Il est vrai que d'une entreprise à l'autre, les modes d'accès pour certains emplois peuvent varier. Mais il est également certain que pour bon nombre d'emplois les entreprises, quelles qu'elles soient, ont un comportement de recrutement homogène et notamment pour des emplois fermés aux débutants.

Il est également probable que les normes d'accès évoluent, mais nous pensons que cette évolution est lente et touche d'abord les emplois dont les modes d'accès sont hétérogènes. En effet cette hétérogénéité montre que les contraintes qui déterminent les modes d'accès sont relatives. Elles peuvent donc évoluer plus facilement que celles qui déterminent de façon absolue, dans toutes les firmes, les mêmes modes d'accès.

La lenteur de l'évolution peut être également liée à des facteurs psycho-sociologiques.

Une explication peut en être donnée, si on considère que l'employeur a pour unique référence ce qu'il a déjà vu fonctionner. Or, il semble qu'il répugne à changer de normes sans raison. Choisir une norme nouvelle, c'est s'exposer à un échec ; les normes d'accès ne sont définies que par une procédure d'essais et d'erreurs. On ne prend pas le risque de l'erreur pour le plaisir. Il faut avoir de sérieuses contraintes.

Un autre élément intervient, lié à l'inertie des structures d'organisation et des réseaux d'information de nombreuses firmes.

Cette stabilité à court et moyen terme apparaît nettement dans la difficulté qu'ont certains nouveaux diplômés à se faire une place sur le marché. Il faudra cependant nuancer ces affirmations pour quelques catégories d'emplois, et certains types de firmes.

4. LES MODES D'ACCES PRATIQUES ET LES NORMES D'ACCES SOUHAITEES

Les variables qui déterminent les modes d'accès déterminent également leur évolution ; il faut en tenir compte au niveau de l'enquête ; les employeurs semblent par exemple souvent souhaiter telle évolution. Quelle fiabilité accorder à la réalisation de ce souhait ?

Nous avons bâti en grande partie l'étude sur les réponses des employeurs. Cette procédure introduit un biais systématique, dû à la personnalité et aux connaissances de nos interlocuteurs. Ce biais est plus ou moins important. Il convient de distinguer plusieurs cas.

La question posée est en général : « cet emploi étant vacant, comment est-il pourvu ? »

4-1. L'emploi comporte plusieurs postes

a) L'employeur a embauché récemment pour cet emploi. Ce cas est le plus simple : l'employeur nous déclare les normes qu'il applique. Ce sont en général les normes moyennes sur l'effectif embauché dans ce poste. Nous considérons que cette déclaration est la plus significative. En effet les normes souhaitées, c'est-à-dire définies abstraitement par un individu en dehors de toute application pratique, nous paraissent subjectives. Elles sont intéressantes à connaître, mais on est incapable d'affecter une probabilité quelconque à leur réalisation. On ne sait pas en général depuis quand, ni pourquoi, elles sont souhaitées, ni pourquoi elles ne sont pas pratiquées.

b) L'employeur n'a pas embauché récemment pour l'emploi considéré, il n'a donc pas d'idées précises sur la norme à utiliser (cas où notre informateur est jeune et cas où on n'embauche plus depuis longtemps dans l'entreprise). Ses déclarations peuvent alors se référer à deux normes :

— celle appliquée par le passé aux gens actuellement en place. Le problème est alors de savoir si elle n'a pas évolué ;

— celle qu'il pense appliquer dans l'hypothèse d'un renouvellement, et qui est difficile à probabiliser.

N'ayant aucun moyen systématique de vérifier ce qu'on nous dit, on ne peut que faire confiance à notre interlocuteur ; il demeure important de savoir à quelle norme il se réfère ; quelques comparaisons permettront aussi d'éviter des déclarations trop fantaisistes.

4-2. L'emploi comporte un seul poste

La référence de notre informateur est donc un individu unique, sauf cas d'un poste de rotation.

a) L'employeur a embauché récemment pour cet emploi. Le facteur individuel, c'est-à-dire lié à la personne du titulaire du poste plus qu'au poste lui-même, peut avoir un effet déformant. Prenons un exemple : est embauché pour un poste de cadre un licencié en Sciences économiques. Il peut être apprécié, non à cause de ses études, mais à cause de sa personnalité. L'employeur en déduit que sa formation est très adaptée, ce qui n'est pas du tout certain. Autrement dit, quand la norme d'accès se réfère à un seul individu, elle dépend étroitement de ce dernier ; si on avait quatre ou cinq licenciés en Sciences économiques dans ce poste, la probabilité serait beaucoup plus forte que le jugement porté sur la formation soit exact. En effet leur formation est le point commun à ces individus, et le reste est pour nous un facteur résiduel, qui perd de l'importance dans le jugement de notre informateur à partir du moment où il se diversifie.

Ici encore, nous n'avons aucun moyen de vérifier. Un tel comportement introduit un biais dans les résultats, surtout dans les petites firmes, quand les effectifs par rubriques sont très restreints. Comme il a déjà été dit, il est essentiel de montrer que le « facteur individuel » autorise rarement des différences dans les modes d'accès à un même emploi.

b) L'employeur n'a pas embauché récemment pour cet emploi.

Le problème est le même, avec en plus la nécessité de tenir compte de l'évolution des normes.

Les problèmes soulevés par les normes souhaitées sont identiques dans les cas 4-1 et 4-2. L'influence du dernier titulaire de l'emploi étant, en 4-2, dominante.

4-3. Il est donc important de spécifier à notre interlocuteur la différence entre les deux questions :

- comment ont accédé à ce poste les titulaires actuels ?
- qui prendriez-vous pour leur succéder ?

La réponse peut être identique, notamment pour certaines catégories d'emplois dont les normes d'accès évoluent peu ; si les réponses à ces deux questions sont différentes, il faut choisir l'une ou l'autre suivant la probabilité que l'on peut associer à la mise en pratique de la norme souhaitée. La fiabilité de l'information sera ici très liée à la coopérativité de l'informateur. S'il explicite les raisons de ces choix une appréciation objective sera possible.

Pour éviter quelques erreurs dues au caractère arbitraire des déclarations que nous avons recueillies, nous avons effectué des vérifications sur les fichiers du personnel dans environ une entreprise sur cinq. Ce travail permet :

- de se rendre compte si notre interlocuteur a une idée juste des modes d'accès utilisés par les individus en place ;
- de voir si une certaine évolution dans le temps peut être constatée, et mise en relation avec une évolution de la firme ;
- de savoir si les normes souhaitées se réfèrent à quelques cas concrets, auquel cas elles seront considérées comme probables.

Les résultats de ces trois vérifications étant divers selon les entreprises et les catégories d'emplois, on en parlera dans le corps du texte. On relèvera ici trois points correspondants aux trois questions précédentes :

- L'informateur est souvent influencé par les comportements récents de la firme en matière de recrutement, surtout si ces comportements dénotent un changement ; on constate par exemple que les effectifs de débutants embauchés récemment sont souvent surestimés.
- Pour percevoir l'évolution des normes, il faut des mouvements réguliers, ce qui exige en général un effectif important. De plus, l'évolution du contenu des emplois introduit un biais difficile à mesurer.
- Enfin, il est fréquent que les normes souhaitées se réfèrent à un cas concret. Mais bien souvent ce cas est unique, ce qui ne donne pas une bonne fiabilité à la norme.

5. LE PROBLEME DES NOMENCLATURES

L'étude n'a d'intérêt que si les emplois sont identifiés avec précision ; si on se contente d'appellations d'emplois vagues et recouvrant diverses spécialités ou divers niveaux, la troisième catégorie de modes d'accès est dépourvue de sens. On dit par exemple : les techniciens peuvent accéder à leurs emplois en tant que débutants ou avec de l'expérience, ce qui ne nous apprend rien ; il faut plus de détail pour identifier les postes d'accès mixte et les autres, sinon on ne sait pas si chacun est mixte pris individuellement, ou si la « mixité » est entendue au niveau global du fait de l'hétérogénéité de la rubrique. On a vu que dans ce dernier cas on pouvait décomposer l'emploi en postes et affecter à chacun le mode d'accès qui lui est propre. Quant aux deux premières catégories il est peu probable qu'on puisse y affecter en bloc des groupes d'emplois importants. De toute façon, l'information sera d'autant plus riche qu'elle nous permettra d'identifier l'emploi avec précision. En réalité, comme on bâtit l'étude sur les déclarations des offreurs, le bon niveau de décomposition est celui à partir duquel l'employeur considère que les emplois de la rubrique sont identiques, ou homogènes eu égard aux normes d'accès qu'il nous déclare.

Mais d'autre part une trop grande précision interdirait les regroupements inter-entreprises. Nous sommes donc soumis à une double contrainte.

La nomenclature la plus fine utilisée systématiquement par les entreprises de façon régulière est la nomenclature des Affaires Sociales. Les établissements industriels de plus de 10 salariés l'utilisent pour la déclaration sur l'emploi obligatoire des handicapés physiques. Elle peut donc a priori nous servir de « code d'agrégation ». Ses insuffisances ont été maintes fois signalées (1), nous ajouterons d'ailleurs encore à la liste des critiques qu'on lui a faites. Elle a cependant le mérite d'exister et d'être utilisée, mal peut-être, mais systématiquement.

Malheureusement elle reste pour notre propos, beaucoup trop imprécise. La contradiction fondamentale de toute nomenclature d'emplois, est dans son prin-

(1) Cf. M. Pouget : « L'utilisation de la nomenclature des emplois par les établissements », I.E.E., 1971.

cipe même : traduire la qualification du travail, qui est une notion continue, à travers des seuils discrets qu'on appelle des emplois. Au surplus, comme historiquement les appellations d'emplois ont fait référence à d'autres critères que la qualification du travail, les seuils de cette dernière, s'ils existent, ne correspondent pas souvent à ceux désignés par les appellations d'emplois.

Prenons les emplois d'ouvriers spécialisés (OS) : conventionnellement, ils sont définis comme n'exigeant pas de formation de base et moins de 6 mois d'apprentissage. Ceci aurait un sens si le seuil de 6 mois correspondait à quelque chose, c'est-à-dire si on avait des emplois exigeant 3 ou 4 mois d'apprentissage et au-dessus des emplois en exigeant 8 à 10 mois, donc si la distribution des temps d'adaptation nécessaire aux emplois était nettement bi-modale à ce niveau. Or on n'en sait rien, et le plus vraisemblable est que la distribution est linéaire. On comprend dès lors que nombre d'erreurs soient commises par les entreprises dans la déclaration : OS placés en professionnels et inversement. Le critère essentiel est en fait ici le salaire, et on ne peut vraiment pas le considérer comme objectif.

Nous avons donc essayé d'aller au-delà des 294 rubriques. A un niveau plus fin se pose bien sûr le problème de l'agrégation. En fait deux critères simples permettent d'avoir une bonne approximation du contenu de l'emploi. Les regroupements qu'on peut faire sur cette nouvelle décomposition ne sont pas plus mauvais que ceux des rubriques de la nomenclature. Ces deux critères sont la spécialité et le niveau. La spécialité est identifiée en référence à une liste de disciplines : droit, électronique..., le niveau est identifié en référence à une hiérarchie qui sera celle des conventions collectives.

La nomenclature des Affaires Sociales (AS) utilise le critère de spécialité, mais pratiquement jamais celui de niveau, ce qui est particulièrement grave dans notre étude : en effet l'entrée des débutants est fonction des niveaux hiérarchiques. Il a donc fallu faire préciser le contenu des rubriques AS, ce qui n'est pas toujours possible, surtout sur des effectifs importants. On touche ici une des limites pratiques de l'étude : il est souvent très difficile d'obtenir un croisement des spécialités et des niveaux pour tous les emplois. On a en général les effectifs par spécialité (dans la rubrique AS), les effectifs par niveau (par les grilles d'effectifs des entreprises), mais pas le croisement des deux. Même dans les fichiers du personnel que nous avons pu consulter, il était souvent impossible de repérer à la fois la spécialité et le niveau. Dans une firme, nous avons dû « éplucher » les bulletins de salaire pour y parvenir. Ce travail est très lourd, et il n'était pas question de lui donner un caractère systématique.

La nomenclature des Affaires Sociales a d'autres défauts, eu égard à notre problème. Si certaines rubriques sont trop vagues, d'autres sont trop décontractées pour notre propos et impliquent des regroupements. Les questions qui se posent à propos de chaque rubrique seront exposées dans le corps du texte.

Pratiquement, le problème d'exploitation le plus ennuyeux est donc celui de l'hétérogénéité des niveaux des regroupements d'emplois. C'est une des raisons pour lesquelles on sera amené à faire des sous-échantillons, afin de ne pas traiter de la même façon des enquêtes de qualités inégales.

Il faut souligner que ce problème est très lié à la qualité de l'introduction que l'on a dans les entreprises. Dès que la réponse à la question d'un enquêteur n'est pas évidente, il faut que l'informateur soit sérieusement motivé pour y répondre.

D'une façon plus générale, l'hétérogénéité de l'information est souvent liée à des caractéristiques d'entreprises. L'organisation n'y est pas toujours très rationnelle ; on s'en rend compte lorsqu'on essaye par exemple de faire cadrer des informations de sources différentes : il est toujours extrêmement difficile de retrouver la déclaration de 1924 (1) à partir du fichier du personnel. Ne parlons pas de problèmes d'affectation de certains emplois : les effectifs totaux eux-mêmes concordent rarement.

La taille de l'entreprise a une importance à ne pas négliger. En effet, peut-on dire qu'une rubrique de la nomenclature est d'autant plus hétérogène que l'entreprise emploie plus d'individus dans cette spécialité ? En d'autres termes, la taille d'une entreprise impose-t-elle un mode de division du travail tel que les individus soient amenés à se spécialiser beaucoup plus que dans une petite entreprise ? Cette question dépasse nos préoccupations, mais elle est importante, quand on se pose des questions sur l'homogénéité de notre information : selon que l'entreprise déclare une, vingt ou mille personnes dans une rubrique, peut-on se contenter de la même nomenclature pour avoir dans ces trois entreprises des informations homogènes sur les emplois ? Ce n'est pas sûr. Peut-être faudra-t-il, pour avoir des informations comparables, décomposer un peu la rubrique pour la deuxième entreprise, et énormément pour la troisième.

En définitive, l'exploitation des résultats se fera de façon très empirique afin de préserver les caractéristiques propres de certaines entreprises ou de certains emplois, en tirant le maximum d'une information inégale.

Il sera donc quelquefois nécessaire de décomposer certaines rubriques en sous-rubriques. D'autres fois on pourra (ou on devra) se contenter de regroupements de rubriques.

6. DEFINITION DES TROIS MODES D'ACCES AUX EMPLOIS RETENUS DANS L'ENQUETE

Notre information, qui paraissait assez évidente au départ, s'est progressivement compliquée. Il importe de définir maintenant de façon précise les informations qui seront effectivement collectées et traitées.

6-1. Les emplois seront affectés dans les différentes catégories de modes d'accès en fonction des normes qui nous paraissent avoir le plus de chances d'être appliquées dans un proche avenir. Dans certains cas seront précisées d'une part les normes pratiquées, d'autre part les normes souhaitées. Quand la comptabilisation sera possible, elle sera faite sur les normes les plus probables.

(1) Déclaration sur l'emploi obligatoire des handicapés physiques, rendue obligatoire par la loi de 1924.

Une telle procédure peut paraître arbitraire. Sans aucun doute elle le sera quelquefois. Les raisons de nos choix seront cependant objectivées dans la plupart des cas. De plus les problèmes d'interprétation ne se posent que lorsqu'il n'y a pas eu d'embauches récentes.

6-2. Affectation dans les trois catégories

6-21. Sont affectés dans la première catégorie, ou première colonne des tableaux, d'une part les emplois réservés aux jeunes, et d'autre part les emplois susceptibles d'être offerts soit à des débutants, soit à des non-débutants de formation de base équivalente. Insistons encore une fois sur l'idée suivante : on ne peut pas trouver dans cette catégorie des emplois pour lesquels existe une concurrence entre candidats.

6-22. Sont affectés dans la deuxième catégorie, ou deuxième colonne des tableaux, les emplois qui ne sont jamais pourvus par des débutants.

6-23. Sont affectés dans la troisième catégorie (catégorie « mixte ») ou troisième colonne des tableaux, les emplois pour lesquels s'exerce une concurrence entre débutants et non-débutants, concurrence due à leur différence de profil, évaluée notamment à l'aide des deux indicateurs choisis : le diplôme de base et la durée de vie professionnelle.

6-3. Résultats quantitatifs

La comptabilisation ne pose pas de problèmes théoriques particuliers pour la première et la deuxième catégorie. Les difficultés viendront surtout de la mauvaise qualité de l'information, particulièrement en ce qui concerne les niveaux hiérarchiques. Il faut de plus signaler qu'au niveau global on pourra avoir des effectifs importants dans différentes catégories pour un même emploi ; cela ne voudra pas dire que les modes d'accès sont indifférents globalement, mais qu'ils diffèrent selon les entreprises.

Pour la troisième colonne la comptabilisation est plus difficile, car on va avoir deux types d'affectation : les emplois pour lesquels l'indifférence de modes d'accès concerne chaque poste, et les emplois pour lesquels l'indifférence de modes d'accès est assortie de proportion. Prenons un exemple : l'emploi A comporte cinq postes identiques ; pour chacun d'eux l'employeur est indifférent : il peut prendre un débutant diplômé ou un jeune expérimenté. Il peut prendre cinq débutants ou cinq non-débutants.

Dans l'autre cas, l'employeur sera aussi indifférent, mais son indifférence sera limitée par des proportions qu'il désire conserver : trois débutants et deux non débutants. En fait, on ne peut alors compter cinq postes mixtes. Pratiquement, il faudra comptabiliser trois postes en colonne 1 et deux postes en colonne 2.

6-4. Certains emplois seront affectés par toutes les entreprises dans la même catégorie de modes d'accès.

Mais lorsque d'autres emplois seront affectés suivant les entreprises dans des modes d'accès différents, il conviendra de justifier ces différences au moyen de caractéristiques d'entreprises.

6-5. Enfin dans les deux cas précédemment évoqués se posera le problème de la stabilité des normes déclarées, au niveau de l'entreprise. On verra qu'elle est forte dans le premier cas, surtout pour les emplois refusés aux débutants ; par contre elle sera probablement plus faible dans le second cas.

Abandonner cette distinction est regrettable, mais la plupart du temps l'information ne permet pas de l'introduire.

Toutes ces raisons, ajoutées à celles tenant à l'imprécision des nomenclatures, montrent que les résultats quantitatifs devront être utilisés avec précaution, surtout ceux de troisième catégorie .

II. - PROCEDURE D'ENQUETE

La procédure d'enquête a été étroitement déterminée par les contraintes théoriques et pratiques exposées ci-dessus.

La seule possibilité étant l'enquête directe, des entretiens ont été menés avec divers interlocuteurs, afin d'obtenir les informations recherchées.

D'une façon générale, les contacts ont été pris avec les chefs du personnel pour les entreprises importantes, avec les chefs d'entreprise pour les autres. Les entretiens ont eu lieu avec ces mêmes personnes. Le travail en entreprise a duré de 2 heures à une semaine, la moyenne étant une journée complète ; la procédure d'enquête se précisant à mesure, les entretiens ont souvent été espacés de plusieurs mois. Il faut dire ici que nos contacts ne nous ont pas toujours mis en rapport avec les décideurs réels. En effet le service du personnel n'est souvent que l'interprète, plus ou moins fidèle, des volontés d'autres responsables. Aussi les justifications qui nous ont été données à tel ou tel mode d'accès reflètent quelquefois l'interprétation d'un individu qui n'a pas pris part aux choix.

Nous avons présenté l'enquête aux entreprises comme la collecte d'une information utile à différents partenaires à des fins multiples. Il nous semble en effet que les informations que nous recherchions sont nécessaires pour avoir une politique d'embauche, de promotion ou de formation cohérente. Force nous est de constater que cette présentation n'a pas motivé la plus grande partie de nos interlocuteurs. Environ une dizaine ont été intéressés par le problème soulevé, ce qui a fortement contribué à la qualité de leurs réponses.

Pratiquement nos entretiens ont suivi le schéma suivant :

1. **Indicateurs statistiques** destinés au cadrage de l'enquête ; ces indicateurs furent choisis afin de situer l'entreprise et de permettre lors de l'exploitation de mettre en corrélation telle pratique et telle caractéristique d'entreprise. Il était important que ces variables soient d'un maniement simple.

On les a regroupées pour l'enquête en quatre parties :

1-1. Identification

Nom ou raison sociale, adresse

Personnes enquêtées (qualité)

N° INSEE

Statut

1-2. Situation et évolution de la firme

Date de création

Situation conjoncturelle

Evolution globale des effectifs ces dernières années

Evolution des embauches par grandes catégories

1-3. Nature des activités

Organigramme général avec effectifs

Types de fabrication (prototypes, séries unitaires, petites séries, grandes séries)

Types de processus techniques (notamment ancienneté)

1-4. Politique de personnel

Partage des compétences entre siège et établissement

A partir du besoin d'emploi, procédure d'embauche et de promotion

Politique de formation

Politique salariale

Conditions de travail.

Ce tour d'horizon devait être rapide, le corps de l'enquête étant assez lourd. De plus, certaines informations sur les firmes étaient en notre possession par ailleurs.

L'utilisation de ces variables ne sera pas systématique. La qualité de l'information ne permet pas de faire des croisements de toutes les variables, et d'en déduire des données quantitatives sur les emplois dont l'accès est déterminé de telle ou telle façon. En outre un tel travail serait assez vain dans la mesure où notre échantillon est restreint et n'est pas représentatif au sens strict. Une représentativité statistique exigerait en effet une stratification de l'échantillon (suivant

les variables déterminantes), semblable à celle de la population parente. On n'en est pas là. L'étude cherche d'abord à montrer l'existence d'un comportement particulier des employeurs. L'étude systématique des variables qui conditionnent ce comportement n'est pas notre ambition. C'est sur un échantillon particulier que nous formulerons quelques hypothèses sur le rôle de certaines variables simples : taille, localisation, type de production, type d'organisation, attractivité ; nous sommes d'ailleurs tout à fait conscients que nombre de ces variables sont des variables-écrans, qui dissimulent l'action de données plus complexes. Nous désirons seulement mettre en lumière quelques caractéristiques d'un phénomène qui nous paraît intéressant à maints égards.

2. Le corps de l'enquête est constitué par la partition qu'on veut établir entre les différents modes d'accès aux emplois. Le résultat idéal étant un tableau du type suivant :

Tableau I

N° Rubrique A.S.	E	Appellation d'entreprise	E	Les Modes d'accès							
				Débutants	E	Non- débutants	E	Mixte		E	
								Débutants	E		Non- débutants
A		B		(1)		(2)		(3)		(4)	

Les lettres E concernent les colonnes d'effectifs.

Dans les colonnes numérotées sont portés le diplôme et l'expérience requis.

Pour remplir les colonnes A et B, deux solutions sont envisageables suivant l'utilisation qu'on peut faire de la nomenclature des emplois. Si les appellations d'emplois de la nomenclature sont considérées par l'entreprise comme correctes, c'est-à-dire si elles recourent largement les appellations utilisées dans l'entreprise, on partira de la dernière déclaration (loi de 1924) en décontractant au maximum les rubriques (spécialité, niveau, voire affectation par service).

Sinon on est contraint de partir des appellations d'entreprises, qui sont souvent très agrégées, en référence aux conventions collectives. De plus les critères sont

alors différents de ceux de la nomenclature des emplois. Le passage d'une grille à l'autre est délicat quand on ne connaît pas parfaitement les emplois de l'entreprise.

La difficulté ici vient du fait que souvent celui qui détient dans l'entreprise les informations que l'on recherche n'est pas celui qui remplit la déclaration sur les handicapés physiques, et inversement. Notre informateur utilise en général des appellations d'emplois nécessaires à la paye. Il a fréquemment lui-même des difficultés à retrouver quels individus ont été affectés dans telle rubrique AS. Cela lui donne quelquefois l'occasion de manifester son désaccord sur ces affectations.

Il est assez net que si les déclarations sont mal remplies, c'est autant à cause des imperfections de la nomenclature que du manque d'organisation des entreprises.

Ayant obtenu des groupes d'emplois homogènes, on note les modes d'accès les plus probables ainsi que les diplômes et expériences requis.

Pour la plupart des entreprises, l'enquête se termine après quelques commentaires sur les tableaux. Eventuellement ces derniers remis au propre peuvent faire l'objet de contrôles ou de précisions de la part des entreprises.

3. Dans un petit nombre d'entreprises, on a approfondi les données recueillies en exploitant une partie du fichier du personnel. Sont alors relevées les informations suivantes : date de naissance, date d'entrée, emploi d'entrée, emploi actuel, date du dernier changement d'emploi, formation. Ceci en général pour les cadres et les techniciens.

Ce travail permet certaines vérifications nécessaires. Il a été réalisé dans une dizaine d'entreprises.

III. - PRESENTATION DE L'ECHANTILLON

Ne sachant pas a priori quelles sont les variables déterminant les modes d'accès, la stratification de l'échantillon n'a pu se faire que sur des critères choisis à titre d'hypothèses et susceptibles d'être modifiés en cours d'étude.

D'autre part une information portant sur des emplois peu nombreux et très hétérogènes n'aurait pas eu beaucoup d'intérêt. Il nous a semblé plus conforme à l'objectif de l'étude d'éviter une trop grande diversité, afin de pouvoir, au moins dans quelques strates, fournir des résultats basés sur l'observation d'un bon nombre de comportements.

Ces deux idées nous ont amené à privilégier certains critères en choisissant de tester leur influence sur un grand nombre d'emplois. Les conséquences sont simples : l'activité était supposée être une variable importante, on a décidé de se limiter à certaines branches. Et pour obtenir des informations nombreuses, il

était alors nécessaire de prendre de façon systématique toutes les firmes importantes. Le choix des branches a donc été influencé par leur densité de population d'établissements. De plus, des contraintes diverses nous imposaient de ne pas sortir du cadre Midi-Pyrénées : l'Institut d'Etudes de l'Emploi possède des informations concernant cette région, dont il serait regrettable de se priver. Une trop grande surface aurait multiplié les disparités locales... et les coûts.

3-1. L'échantillon est formé de deux secteurs d'activité :

- le bloc « métal » (branches INSEE de 16 à 29) dans lequel on dénombre 25 établissements de plus de 500 salariés et 18 établissements de 200 à 500 salariés (soit plus de 40 000 emplois) ;
- le bloc « textile » (branches INSEE de 47 à 52) dans lequel on dénombre 4 établissements de plus de 500 salariés et 14 établissements de 200 à 500 salariés (soit environ 6 000 emplois).

Dans les deux groupes on prendra ainsi quelques établissements de taille inférieure à 200 salariés, introduisant ainsi la taille comme variable explicative. Les deux groupes de branches présentent des caractéristiques d'homogénéité par rapport aux produits fabriqués et de plus recourent d'autres critères de choix dont il sera question au paragraphe suivant.

3-2. Le choix des deux groupes de branches

Il est également justifié par leur différence en ce qui concerne le niveau de rémunération. On trouvera certaines branches à faible niveau de rémunération (textile lainier par exemple) et d'autres à haut niveau de rémunération (construction électronique).

D'autres critères nous ont permis de stratifier cette population en cours d'étude, notamment l'ancienneté de l'usine, des indicateurs de sa structure par âge, le type de séries fabriquées (prototypes, petite ou grande série), la situation du marché local du travail... Au départ, la stratification de l'échantillon n'a pu être réalisée que sur des critères a priori. Leur influence sur le problème étudié restait elle-même à déterminer.

3-3. Un des buts de l'étude est de tester l'influence de la « zone d'emploi » sur le phénomène considéré

Nous avons considéré trois zones d'emplois, qui nous ont paru d'un traitement simple ; le concept de zone d'emploi étant très flou, il devra être précisé par ce qu'on peut savoir sur l'existence de marchés locaux et sectoriels.

Ces trois zones sont les suivantes :

- Toulouse et l'agglomération toulousaine (environ ZPIU) ;
- Centres industriels secondaires,

pour le bloc métal : Tarbes et Decazeville ;
pour le bloc textile : Castres-Mazamet et Lavelanet ;

— Zones rurales (même si l'implantation d'une usine est ancienne, dans la mesure où elle est pratiquement unique dans un rayon de 20 km, elle sera considérée en zone rurale, sauf forte liaison avec un centre voisin).

Cette typologie est tout à fait rudimentaire. Elle ne permet pas d'explications précises dans tous les cas. Elle nous servira surtout à situer l'entreprise dans les problèmes d'une même région.

L'échantillon final a été déterminé dans l'échantillon primitif par la coopérativité des entreprises : environ 60 entreprises ont été contactées, 50 ont accepté de nous recevoir, mais 44 enquêtes seulement sont exploitables, les autres étant trop vagues ou trop incomplètes. L'effectif total est de 35 000 emplois environ.

On retiendra que, notre échantillon couvre environ 10 % de l'effectif total ASSEDIC, et sur les branches choisies, environ le tiers :

Effectif région (Champ ASSEDIC 1972)	Effectif échantillon
Bloc métal 56 623	30 349
Bloc textile 40 188	4 795

Il est important de noter que, sur les 46 établissements de plus de 500 salariés que compte la région, notre échantillon en touche 21. Plus précisément, sur les branches couvertes, on a 21 établissements de plus de 500 salariés sur les 25 que compte la région.



Nous nous sommes attachés dans l'introduction, à montrer l'intérêt de l'information que nous traitons dans cette étude. Les difficultés tant théoriques que pratiques qui viennent d'être exposées nous ont amenés à nuancer nos objectifs initiaux, notamment au niveau des résultats quantitatifs. La catégorie d'accès la plus significative est incontestablement la seconde, elle est la plus simple à concevoir, et l'information correspondante est facile à collecter. Les résultats quantitatifs auront ici un sens et pourront être directement utilisés.

Le maniement des chiffres concernant les deux autres catégories doit par contre s'accompagner de précautions. Le quantitatif brut n'aura pas de sens si on ne précise pas exactement à quoi il se réfère.

De plus, comme les développements de ce chapitre l'ont montré, il est extrêmement difficile de délimiter la part de chaque facteur explicatif dans le phénomène étudié.

Toute tentative dans ce sens est basée sur des hypothèses de comportement. Le traitement des résultats fait apparaître bien sûr certains comportements systématiques. On a dans ces cas-là une bonne probabilité de tenir une explication correcte, et cela permet souvent de dire quelque chose sur la stabilité des modes d'accès à moyen terme. Dans les cas plus difficiles nos hypothèses contribueront à une réflexion qui demeure ouverte.

Chapitre II

LES CADRES

L'exploitation des enquêtes effectuées dans les entreprises a posé essentiellement deux types de problèmes qu'il a fallu résoudre successivement.

— Le premier concernait la préservation de l'originalité de l'information recueillie : a priori nous ignorions si les modalités d'accès aux emplois des cadres dépendaient — ou non — de caractéristiques bien précises des entreprises telles que le secteur d'activité, la classe de taille ou la nature du produit fabriqué.

A priori, nous avons pensé que le secteur d'activité pouvait être un critère de différenciation des normes d'accès important.

En cours d'enquête, sont apparus des comportements spécifiques d'entreprises d'un même secteur, qui semblaient liés à leur taille. Nous avons donc élaboré des sous-échantillons homogènes par rapport à cette caractéristique présumée déterminante des modalités d'accès aux emplois. Le seuil qui nous a paru important se situe aux alentours d'un effectif de 500 salariés.

— Le second problème concernait la préservation de la richesse de l'information recueillie : en présence d'enquêtes de niveaux de fiabilité et de précision différents on peut adopter l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- Une exploitation globale de tous les documents. Ce cas présente l'avantage de pouvoir formuler des hypothèses sur les normes d'accès basées sur un vaste échantillon, mais il est bien évident que la cohérence des résultats s'obtiendra au prix d'une perte importante d'information (sera perdue la quasi-totalité de l'information qui n'est pas commune à toutes les entreprises).
- Une exploitation homogène par rapport à la valeur (fiabilité, degré de finesse) de l'information recueillie. Cette méthode impose la définition de sous-échantillon (donc d'échantillons plus petits) mais permet d'utiliser pour chacun d'eux la totalité des renseignements fournis.

Dans le cadre d'une recherche de caractéristiques déterminantes de normes d'accès aux emplois, nous avons préféré cette dernière méthode qui peut permettre vraisemblablement de formuler des hypothèses plus précises (à partir de l'échantillon le plus complet) qui seront testées sur la totalité de cet échantillon.

La troisième partie concernant les modes d'accès aux emplois de cadres dans une très grande entreprise relève de cette dernière démarche (l'information fournie étant particulièrement fiable et complète).

Pour la population des cadres de l'échantillon, le plan sera le suivant :

I. — Les modalités d'accès aux emplois de cadres dans les petites entreprises (effectif inférieur à 500 salariés) du secteur métallurgique.

II. — Les modalités d'accès aux emplois de cadres dans les grandes entreprises (effectif compris entre 500 et 2 000 salariés) du secteur métallurgique.

III. — Les modalités d'accès aux emplois dans une très grande entreprise du secteur métallurgique (effectif supérieur à 8 000 salariés).

IV. — Les modalités d'accès aux emplois de cadres dans les entreprises du secteur textile.

I. - DANS LES PETITES ENTREPRISES (EFFECTIF INFÉRIEUR A 500 SALARIÉS) DU SECTEUR METALLURGIQUE

1-1. Présentation de l'échantillon et structures de la population des cadres

Les cadres de l'échantillon se répartissent dans le tableau III, pp. 46 et 47, selon :

— leur appartenance à une entreprise identifiée par un numéro de code, un numéro de section NAE et un effectif ;

— leur classification dans une rubrique de la nomenclature des emplois (qui donne à la fois des indications sur la spécialité et le type de formation reçue) ;

— les modalités habituelles d'accès à ces emplois : les informations obtenues pour chaque rubrique de la nomenclature sont affectées dans trois sous-colonnes :

- la première regroupe les emplois susceptibles d'être occupés par des jeunes cadres ;
- la seconde concerne les emplois qui ne seront offerts qu'à des cadres expérimentés ;
- la troisième est réservée aux emplois dont l'accès peut être considéré comme mixte (cf. chapitre méthodologique).

Ce tableau appelle quelques commentaires généraux :

- la proportion de cadres dans l'effectif est faible (4,75 %) ;
- les deux entreprises du secteur aéronautique (n° 9 et 10) occupent 775 personnes dont 91 cadres, soit respectivement 21,9 % de l'effectif total et 65,2 % de l'effectif cadres de l'échantillon.

On peut penser que la haute technicité des produits fabriqués dans ce secteur explique le pourcentage élevé d'ingénieurs et cadres : une entreprise dans un secteur de pointe doit employer de nombreux ingénieurs qui concevront et fabriqueront des produits très élaborés en utilisant les technologies les plus récentes. Cet impératif s'atténue dans les entreprises traditionnelles où la technologie est mieux maîtrisée et le progrès technique plus lent.

1-2. Les résultats

Les 168 cadres dirigeants, techniques et commerciaux se répartissent de la manière suivante dans les 3 colonnes du tableau II.

Colonne I : emplois réservés aux jeunes sans expérience professionnelle.

Colonne II : emplois dans lesquels l'expérience professionnelle est indispensable.

Colonne III : emplois d'accès mixte.

Tableau II

	Colonne I	Colonne II	Colonne III
Dirigeants d'entreprise (rubriques 100 et 600 de la N.E.)	4	14	0
Cadres techniques (Ss-groupes 20,21 et 22 de la N.E.)	17	80	0
Cadres administratifs commerciaux, cadres de l'informatique, (rubriques 601, 602, 603, 700, 701)	8	44	1
TOTAL	29	138	1

A ce premier niveau d'exploitation, nous pouvons formuler trois constatations importantes :

- a) Les emplois de chef d'entreprise ou de directeur d'établissement ne sont pas accessibles directement à des individus au sortir de formation, quelle que soit cette formation.

Tableau III
LA REPARTITION DES CADRES DE L'ECHANTILLON

Branches	Ert. N° C	Rubrique Effectif	100			600			203			213			223			204			214		
172	1	166					1			1													
201	2	349	1			1																	
213	3	354					1			2				7		1	1						
213	4	344					1			4				2									
215	5	163					1							1									
233	6	251		1						1				1									
245	7	194	2											2									
245	8	197		1			1							1									
271	9	439					1			4			1										
279	10	336		1					14	1				20								2	
281	11	265					1																
283	12	317		1			2												2				
297	13	162		1						1													
TOTAL			3	5	0	1	9	0	14	14	0	0	1	0	0	34	0	1	3	0	2	0	0

224		205		226		227		601		602		603		700		701		Total											
																		2											
				3				1				1	1					8											
								1									1	14											
								1			1				1	1		11											
																		2											
								1					1				1	6											
													1					6											
											4							7											
	1			20				1	2	1					1		5	37											
								3	1		11		1					54											
												2			1		1	6											
												1					3	10											
											1							5											
0	1	0	0	2	0	0	24	0	0	1	0	1	0	5	6	0	1	19	1	1	5	0	0	3	0	1	11	0	168

Les exceptions à cette règle sont liées le plus souvent à l'existence de liens familiaux entre les intéressés et les propriétaires des entreprises. Elles concernent 4 personnes dans 2 entreprises (les 2 fils des fondateurs, diplômés d'études supérieures, sont cogérants).

b) La plupart des emplois de cadres :

82,4 % des emplois de cadres techniques de l'échantillon ;

84,3 % des emplois de cadres administratifs,

sont réservés à des personnes ayant déjà une expérience professionnelle.

c) Les affectations dans la troisième colonne (emplois « mixtes ») sont rares. Cela tient à notre avis à ce que l'enquête a pu être effectuée, dans les petites entreprises, au niveau des postes occupés par les cadres et pas seulement au niveau des rubriques de la nomenclature : les normes d'accès à ces postes présentent un degré de précision et de spécificité qui permettent le plus souvent une classification dans la première ou la seconde colonne : au contraire, dans une enquête effectuée au niveau des rubriques cette spécificité disparaît et l'affectation dans la troisième colonne peut se produire, non pas du fait de la mixité du mode d'accès à chacun des emplois, mais à cause de la pluralité des modes d'accès aux différents emplois de la rubrique.

1-3. Analyse qualitative des résultats

La recherche de liens de causalité entre modes d'accès et caractéristiques de l'entreprise et de l'emploi impose une analyse qualitative des résultats. En précisant les caractéristiques qui nous semblent plus ou moins déterminantes des comportements décrits, nous formulons — par là-même — des hypothèses sur les liens de causalité.

1-31. Les cadres des secteurs techniques

Les enquêtes font apparaître un comportement global de chacune des entreprises vis-à-vis des modalités d'accès aux emplois de cadres, c'est-à-dire que nous n'avons pas pu trouver des modes d'accès différenciés par rubrique (hormis naturellement les rubriques réservées aux autodidactes). La spécialité du cadre ne semble donc pas être, au moins dans les petites entreprises, un élément déterminant du mode d'accès à l'emploi. L'effectif par rubrique étant particulièrement faible, cette hypothèse demandera à être vérifiée par la suite.

Pour effectuer l'analyse qualitative nous avons déterminé un sous-échantillon de 9 entreprises, représentant 2 579 salariés, qui emploient 142 cadres (dont 88 cadres techniques) dont nous connaissons l'affectation précise.

— Dans 7 de ces entreprises (effectif 1 804 salariés) 25 cadres techniques. La totalité des cadres techniques — (et 28,4 % de l'effectif cadres techniques de l'échantillon) — occupent des postes à responsabilités hiérarchiques importantes.

Un **seul** de ces emplois est susceptible d'être occupé par un jeune au sortir

du système de formation, encore s'agit-il d'un poste d'adjoint au chef d'un service d'études et de recherche dont le contenu ne se définit pas seulement en termes de responsabilité. Tous les autres ne sont accessibles qu'à des personnes possédant déjà une expérience professionnelle.

— Les deux autres entreprises de l'échantillon (effectif 775 salariés) emploient 63 cadres techniques (71,6% des cadres techniques de l'échantillon).

Sur ce nombre, on constate que :

- 17 postes, qui représentent la totalité des postes de **responsabilité**, ne sont pas susceptibles d'être occupés par des jeunes. On peut dès à présent remarquer qu'ils sont plus souvent occupés par des ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur que par des autodidactes.
- 16 postes, qui ne sont pas des postes de responsabilité ont été confiés à des jeunes ingénieurs (14) et diplômés de l'enseignement supérieur (2).
- 30 postes qui ne sont pas des postes de responsabilité et ne sont pas susceptibles d'être occupés par des jeunes, ont tous été confiés à des autodidactes.

La première constatation importante concernant les modalités d'emplois est la suivante :

Proposition I : Les postes à responsabilités hiérarchiques importantes sont rarement offerts à des jeunes cadres dans leur premier emploi.

De ce fait, les entreprises dont la structure hiérarchique confond cadre et poste à responsabilité (les 7 premières entreprises de l'échantillon) n'embauchent jamais de jeunes cadres.

Il serait intéressant de connaître les caractéristiques particulières des entreprises où la dénomination « cadre » correspond à l'occupation d'un poste où les responsabilités hiérarchiques sont importantes. A défaut de ceci, on peut tout de même affirmer que la plupart des cadres qui n'exercent pas de responsabilités hiérarchiques importantes sont des ingénieurs en bureau d'études.

Il semble donc que l'on puisse formuler l'hypothèse suivante liée à la première proposition :

Les entreprises qui sont contraintes à des innovations technologiques rapides, importantes et fréquentes, qui sont à la fois des cellules de recherche et de fabrication, ont des structures plus favorables à l'accueil de jeunes cadres que celles qui produisent, à l'aide d'une technique parfaitement maîtrisée, des output sur lesquels le progrès technique n'a qu'une influence lente et faible.

La proposition I ne signifie nullement qu'il existe une propension universelle à l'embauche de jeunes cadres dans les postes « à faible responsabilité hiérarchique ». L'examen des enquêtes concernant ces postes dans les deux dernières entreprises (n° 9 et 10) fait apparaître deux pratiques :

- ces postes sont offerts soit à des jeunes, soit à des personnes expérimentées (entreprise n° 10) ;
- les postes sont tous offerts à des personnes expérimentées (entreprise n° 9).

On peut effectuer deux remarques sur ces pratiques qui seront développées en cours d'étude :

- Dans le premier cas, il semble possible d'affirmer qu'il existe une indifférence vis-à-vis de l'expérience dans l'affectation d'individus dans des emplois correspondant à une rubrique déterminée (tout au plus peut-on déceler une préférence pour l'embauche de jeunes dans des spécialités qui évoluent rapidement : électronique).

Certes dans l'entreprise n° 10 les emplois réservés aux jeunes sont groupés sous un même numéro de rubrique mais on ne peut en tirer de conclusion générale du fait de l'unicité de la pratique.

D'autre part, l'absence de comportement remarquable des entreprises dans l'affectation des autodidactes corrobore cette hypothèse d'indifférence.

- Dans les deux cas, il semble très nettement que la quasi-totalité des « personnes expérimentées » soient des autodidactes. En d'autres termes, on peut affirmer qu'il est rare qu'un individu diplômé d'une école d'ingénieur ou de l'enseignement supérieur, et **expérimenté** n'accède pas à un poste de responsabilité lors de son accès à un emploi dans une petite entreprise (les filières cadres diplômés sont courtes).

La seconde constatation importante est la suivante : les 14 postes occupés par des jeunes cadres techniques ont tous été offerts par une même entreprise.

Ceci appelle un premier commentaire concernant la relativité des résultats chiffrés : l'offre d'emplois recensés pour **tous les jeunes cadres** tient à la seule présence de cette entreprise dans l'échantillon.

A notre avis, deux caractéristiques sont susceptibles d'expliquer, au moins partiellement, l'emploi de jeunes cadres techniques dans cette entreprise.

- La première est l'important contingent de cadres techniques qu'elle emploie : 37 soit 42 % des cadres techniques de l'échantillon.

On peut penser que l'emploi de jeunes cadres a pour cause partielle un effet de masse.

Proposition II : Une entreprise a d'autant plus tendance à embaucher des jeunes cadres qu'elle emploie déjà de nombreux cadres expérimentés.

La difficulté est de connaître la masse de référence (puisque généralement effectif total et effectif important de cadres de chacune des rubriques sont liés).

S'il s'agit, comme cela paraît être le cas dans l'entreprise n° 10 d'un effectif dans une spécialité, on peut interpréter la dualité des profils comme l'indice d'une complémentarité technique, d'une exigence de formation sur le tas, d'une politique de carrière, et de tous ces éléments réunis.

S'il s'agit d'un effectif global de cadres, les motivations peuvent être plus subtiles et s'attacher par exemple au maintien d'une structure par âges.

• La seconde caractéristique importante tient à notre avis à la jeunesse de l'entreprise. On peut raisonnablement penser que l'ancienneté d'une entreprise s'accompagne de contraintes qui concernent, entre autres, la gestion du personnel ou la gestion des carrières. La promotion interne à des postes d'ingénieurs ou cadres s'avérant indispensable, elle peut diminuer de ce fait le nombre d'emplois qui seraient offerts à des jeunes (si la contrainte n'avait pas existé) ou indifféremment à des jeunes et non jeunes.

Proposition III : Une entreprise récente qui ne supporte pas encore le poids de contraintes liées au développement des carrières de ses salariés et qui ne peut bénéficier de l'expérience issue de l'ancienneté de ses cadres, a, plus qu'une entreprise ancienne, tendance à offrir des emplois de cadres à des jeunes inexpérimentés.

Il nous semble important ici de formuler la remarque suivante : l'entreprise n° 9 qui présente de nombreuses caractéristiques semblables à l'entreprise n° 10 (à l'exclusion de l'ancienneté) a adopté un comportement différent et n'offre aucun emploi de cadre technique aux jeunes. Comme il est improbable que la caractéristique âge de l'établissement ait joué un rôle de contrainte totale et que nous ne pouvons pas objectiver ce comportement à l'aide d'autres caractéristiques connues de l'entreprise ou des emplois concernés, il nous a paru nécessaire, non pas de remettre en cause les hypothèses formulées, mais de les nuancer : parmi les composantes d'une décision, il s'en trouve toujours une ou plusieurs tenant au décideur : éthique personnelle, formation, etc. qui peuvent influencer de manière sensible sur le résultat, en l'espèce, les modalités d'accès aux emplois. Il est bien certain que nous n'avons pu apprécier que très rarement l'impact de ces composantes. De nombreux interlocuteurs ont formulé des pétitions de principe — qui étaient le plus souvent favorables à l'emploi de jeunes cadres — mais qui n'avaient pu avoir de suite, du fait de contraintes techniques ou administratives.

La formation de base joue-t-elle un rôle dans la définition des modalités d'accès ? Pour le savoir nous avons été amenés à préciser les normes de recrutement, en termes de diplôme et d'expérience professionnelle.

Nous pouvons formuler les normes dans le cadre du classement en trois sous-groupes (20-21-22) des cadres techniques supérieurs dans la nomenclature des emplois.

20 : ingénieurs ayant reçu une formation en école sanctionnée par un diplôme d'ingénieur ;

21 : cadres techniques supérieurs titulaires d'une licence ou d'un diplôme universitaire supérieure à la licence ;

22 : ingénieurs et cadres techniques supérieurs ne possédant ni diplôme d'ingénieur, ni licence.

Le tableau III fait apparaître :

34 emplois dans le groupe 20 dont 15 offerts à des jeunes

3 emplois dans le groupe 21 dont 2 offerts à des jeunes

60 emplois dans le groupe 22

Une analyse au niveau des rubriques permet d'effectuer les constatations suivantes :

a) Une grande majorité des emplois de cadres techniques sont actuellement occupés par des autodidactes qui y ont accédé essentiellement de deux manières :

— A partir d'un emploi d'ouvrier : en plus d'une grande expérience dans la spécialité, ce sont une grande fidélité (20 ans et plus) à l'entreprise et une bonne aptitude au commandement qui permettent l'accès à un emploi de cadre, après l'occupation successive de postes de maîtrise. Il faut noter que ces emplois se situent souvent à un niveau hiérarchique élevé (poste de responsabilité).

— A partir d'un emploi de technicien : la filière « technicien » est plus courte (une expérience inférieure à 10 ans peut suffire) ; et revêt un caractère moins exceptionnel du fait du niveau de départ. Pour cette même raison, le contenu des emplois occupés en tant que cadres se définit plus souvent en termes de responsabilités techniques qu'en termes de responsabilités humaines.

Le dépouillement de l'enquête au niveau des normes souhaitées fait souvent apparaître de la part des décideurs une désaffection pour l'emploi de cadres autodidactes au profit de cadres diplômés (diplôme d'ingénieur ou BTS).

Mais il semble, dans la plupart des cas, que des exigences tenant au développement des politiques de carrières agiront comme contraintes et ne permettront pas la modification des pratiques actuelles.

b) Les 34 emplois du groupe 20 de la nomenclature sont répartis également dans les deux premières colonnes.

Les 14 emplois susceptibles d'être occupés par des jeunes sont tous classés dans la rubrique 203 de la nomenclature (rappelons que ces emplois sont offerts par une même entreprise).

On constate que le recrutement des ingénieurs des bureaux d'études est axé sur la recherche de formations essentiellement théoriques (ENICA, ENSEEIHT, etc.) contrairement à celui des ingénieurs de fabrication formés plus souvent dans des écoles où l'aspect technique des enseignements est aussi pris en considération (CNAM, ENI).

— Les 14 emplois du groupe 20 qui ne seront jamais confiés à des jeunes sans expérience sont tous des emplois à responsabilités importantes.

Les profils de leurs titulaires sont relativement proches. La formation de base est le plus souvent celle dispensée par une école nationale d'ingénieurs : CNAM, ENSEEIHT, ENICA, ENSA, INSA, etc. L'expérience requise est souvent importante (5 ans en moyenne) mais ne dépasse pas 10 ans. On peut expliquer ceci de la manière suivante : dans la mesure où le niveau de la formation de base est élevé (c'est le cas des ingénieurs du groupe 20), l'expérience requise n'est pas considérée comme une exigence technique (le diplôme est un gage de la valeur scientifique de l'individu et de son adaptabilité à assimiler rapidement une évolution technologique), mais comme un élément d'aptitude à la prise de responsabilité (on exprime en termes d'expérience, variable écran, le temps nécessaire pour l'adaptation à l'entreprise, à l'emploi, aux hommes, etc.).

c) 3 emplois seulement sont confiés aux titulaires d'un diplôme universitaire supérieur ou égal à la licence. Ils sont offerts par les 2 entreprises du secteur aéronautique.

— Parmi eux deux sont des postes en bureau d'études confiés à des jeunes possédant une maîtrise en électronique.

— Le troisième est un poste de responsabilité (chef du service prototypes). Il a été confié au titulaire expérimenté d'une licence de physique.

Il faut signaler, au niveau des normes souhaitées, que ce poste sera confié à un ingénieur expérimenté (2-3 ans) issu d'une grande école. Il semble que les formations essentiellement théoriques dispensées à l'université ne correspondent pas aux normes souhaitées par les chefs d'entreprise pour les emplois techniques.

1-32. Les cadres administratifs et commerciaux

La définition d'un effectif de cadres administratifs pose quelques problèmes :

- Dans les petites entreprises, les fonctions de direction et celles exercées habituellement par un cadre administratif supérieur sont quelquefois confondues dans la personne du chef d'entreprise (surtout dans les entreprises familiales).
- De la même manière, un cadre technique supérieur (chef de production) peut exercer aussi des fonctions de directeur du personnel (2 personnes sont concernées). Cette pratique révèle souvent le caractère secondaire attribué aux problèmes de gestion de personnel. Aussi, avons-nous comptabilisé ces cadres dans les rubriques « techniques ».

Ces deux remarques permettent d'affirmer que l'effectif des rubriques « cadres administratifs et commerciaux » (601-602-603-620-700-701) est inférieur à l'effectif réel d'encadrement administratif de l'échantillon de base.

Les renseignements recueillis portent sur 53 cadres répartis de la façon suivante :

- 8 dans la première colonne,
- 44 dans la seconde,
- 1 dans la troisième.

A quelques rares exceptions près, que nous tenterons d'analyser, il ne semble pas que chacune des entreprises ait un comportement très différent vis-à-vis des cadres techniques et administratifs, pour ce qui concerne les normes d'accès aux emplois.

1-321. Considérons les 8 emplois susceptibles d'être occupés par des jeunes au sortir du système de formation :

a) Au niveau de leur dispersion dans les entreprises :

Elle est à peine plus élevée que pour les cadres techniques : seules 4 entreprises acceptent d'offrir des emplois de cadres administratifs à des jeunes.

Entreprise n° 10 : 3 emplois

Entreprise n° 9 : 2 emplois

Entreprise n° 2 : 2 emplois

Entreprise n° 4 : 1 emploi.

Il est intéressant de constater que 3 d'entre eux sont offerts par l'entreprise n° 10 qui est quasiment la seule à embaucher aussi des jeunes cadres techniques.

Le fait que certaines entreprises confient des emplois — toutes sortes d'emplois : techniques et administratifs, de niveaux de responsabilité différents — à des jeunes cadres, et que d'autres entreprises ont un comportement différent vis-à-vis de tous leurs emplois incite à penser que :

— d'une part, les caractéristiques déterminant les modalités d'accès ne concernent pas seulement les emplois eux-mêmes (sinon toutes les entreprises pourraient confier certains types d'emplois à des jeunes cadres) ;

— d'autre part, il est probable que les caractéristiques qui déterminent essentiellement les profils d'accès, sont communes à toutes sortes d'emplois différents ; techniques ou administratifs puisque les modes d'accès, classés selon nos trois critères sont souvent identiques, dans une même entreprise, pour toutes les catégories d'emplois.

Il semble donc que la décision portant sur l'attribution d'un emploi à un jeune ou à un cadre expérimenté se fonde, consciemment ou non, sur l'analyse **de l'emploi par rapport à un certain nombre de critères (le niveau de responsabilité est le plus important) qui ne recouvrent pas forcément la totalité de son contenu.**

b) Par rapport à leur niveau dans la hiérarchie des responsabilités

L'hypothèse formulée dans la première partie sur la relation existant entre l'accès à un poste de responsabilité et l'acquisition préalable d'expérience professionnelle (proposition I) doit être nuancée à propos de l'effectif des cadres administratifs et commerciaux.

En effet trois postes de responsabilité ont été confiés à des jeunes sans expérience.

D'autre part, deux autres postes de même nature occupés actuellement par des autodidactes seront probablement confiés à des jeunes diplômés.

Si ces nouveaux résultats nous interdisent de formuler une hypothèse de non-accessibilité aux postes de responsabilité des débutants ; il est incontestable qu'il existe une préférence pour l'emploi de personnes expérimentées dans ces postes (21 cadres expérimentés sur les 26 qui occupent des postes de responsabilité).

La nuance nous a paru suffisamment importante pour que nous tentions d'expliquer cette différence de comportement.

Il existe à notre avis deux raisons importantes :

- La première tient à la **faiblesse des effectifs administratifs** des entreprises. La proportion de cadres est dès lors très élevée. De ce fait, les titulaires des postes de responsabilité peuvent n'avoir de relations hiérarchiques directes qu'avec 3 ou 4 subordonnés. Dans la mesure où les décideurs font une association entre

l'aptitude au commandement et l'âge de l'individu (c'est très souvent le cas) de tels postes peuvent être sans trop d'inconvénients confiés à des jeunes, alors qu'il seraient confiés à des cadres expérimentés dans un service plus important.

- La seconde tient à la prise de conscience récente des gains de productivité qui pouvaient découler d'une meilleure gestion administrative des entreprises, et à la rapidité d'évolution des techniques de gestion. L'expérience en matière administrative peut présenter plus d'inconvénients que d'avantages dans la mesure où elle allonge les périodes d'adaptation aux nouvelles techniques, quand elle ne s'oppose pas à leur mise en place (l'entretien n° 2 souhaite l'embauche d'un jeune comptable formé à l'utilisation de l'informatique).

c) Par rapport à l'effectif global des cadres administratifs dans chacune des entreprises.

L'hypothèse formulée précédemment (proposition II), qui mettait en relation l'emploi des jeunes cadres techniques et l'effectif global des cadres techniques se vérifie pour les cadres administratifs.

Les deux seules entreprises qui emploient chacune plus de 10 cadres administratifs (26 cadres au total) offrent 5 de ces emplois à des jeunes inexpérimentés.

Les 11 autres entreprises de l'échantillon qui emploient chacune un effectif de cadres administratifs inférieur ou égal à 5 (effectif total 27) n'offrent que 3 emplois à des débutants.

d) Par rapport à leur dispersion dans des entreprises d'âges différents.

3 emplois, parmi les 8 occupés par des jeunes cadres, sont offerts par l'entreprise n° 10, créée il y a 10 ans. Bien que nous ne puissions savoir dans quelle mesure ce comportement est permis par la jeunesse de l'entreprise, nous pouvons constater que la proposition III formulée sur un échantillon de cadres techniques se vérifie pour les cadres administratifs et commerciaux.

1-322. Les 44 cadres administratifs comptabilisés dans la seconde colonne peuvent se scinder en deux groupes qui ont un certain degré d'homogénéité par rapport aux normes d'accès aux emplois qu'ils recouvrent.

Ils se composent ainsi :

1^{er} groupe : Les cadres administratifs supérieurs (601) et les cadres supérieurs du commerce et des services commerciaux (700).

2^e groupe : Les « autres cadres administratifs » (602), secrétaires de direction ayant la qualité de cadre (603) et cadres techniques du commerce et des services commerciaux (701).

- Le premier groupe compte une quinzaine de cadres qui possèdent pour la plupart un diplôme d'enseignement supérieur. Les Ecoles Supérieures de Commerce et HEC sont le plus souvent citées. Il est remarquable de constater que dans les 10 postes pour lesquels une expérience professionnelle est requise, elle est inférieure à 5 ans (et très probablement inférieure à la durée requise ou effective pour l'accès à un poste de responsabilités techniques).

L'échantillon compte 3 cadres supérieurs du commerce (700).

— Un d'entre eux est autodidacte (allié à la famille propriétaire) et serait éventuellement remplacé par un diplômé d'HEC.

— Un autre possède une formation d'ingénieur et d'universitaire scientifique. La norme souhaitée exprime également une formation HEC.

— Le troisième est diplômé d'une Ecole Supérieure de Commerce. La norme souhaitée exprime une formation d'ingénieur.

Il semble que l'on puisse affirmer qu'une formation supérieure à la fois scientifique et commerciale soit souhaitée pour l'accès aux échelons supérieurs des services commerciaux des entreprises.

Plus généralement, il semble que l'accès aux emplois de cadres administratifs supérieurs soit facilité par la possession d'un diplôme HEC ou ESC (de préférence à un diplôme universitaire) (1). De plus, dans certains cas, la durée d'expérience mentionnée dans la norme toujours courte, semble plus devoir être interprétée comme un souhait que comme une exigence.

• Le second groupe compte 39 cadres subalternes qui occupent essentiellement des postes de chefs comptables (602), de secrétaires de direction (603), de chefs de groupe achats, ventes ou d'agents commerciaux (701).

— Les postes de chefs comptables sont le plus souvent confiés à des autodidactes sans formation particulière. Une seule entreprise emploie un expert comptable. Une autre souhaiterait employer un licencié au poste d'adjoint au chef des services comptables. Par contre 5 postes de la rubrique 602, sur 19, ont été confiés à d'anciens militaires.

— Les postes de cadres techniques du commerce et des services commerciaux ont tous été confiés à des autodidactes, qui, pour la plupart possèdent une formation de base technique (CAP dessin, ancien chef de fabrication). Le profil souhaité inclut souvent une formation spécifique (à la vente, au magasinage) ainsi qu'une courte expérience.

Il semble que la mise en place de telles formations ou leur généralisation entraînerait une évolution des normes d'accès pratiques vers une élévation de la qualification et un raccourcissement de l'expérience requise. Comme pour les cadres techniques, il n'apparaît pas que d'autres variables, considérées comme potentiellement agissantes, aient en fait déterminé, au moins partiellement les normes d'accès aux emplois.

Mais il se peut d'une part que la taille de l'échantillon nous ait fait apparaître comme comportement ponctuel et monographique ce qui est en fait l'expression ponctuelle et monographique d'un comportement général et d'autre part que la taille de chacune des entreprises ne permette pas de saisir l'impact de telle ou telle variable ; par exemple : une petite entreprise recrute en général quantitativement moins de personnel qu'une grande. De ce fait, les variables « état du

(1) Cette pratique s'est instituée à une période où les deux types de formation n'étaient pas en concurrence : les meilleurs « produits » universitaires se consacrant à l'enseignement et à la recherche.

marché du travail » ou « localisation de l'entreprise » peuvent avoir moins d'importance que pour une grande entreprise située au même endroit ou dans un même contexte.

1-323. Le seul emploi administratif classé dans la troisième colonne est celui d'un chef comptable (rubrique 602). Il serait confié, lors d'une vacance, indifféremment à un employé des services comptables de l'entreprise possédant une longue ancienneté, ou à un jeune possédant le diplôme d'études comptables supérieures (DECS).

II. - DANS LES GRANDES ENTREPRISES DU SECTEUR METALLURGIQUE (EFFECTIF COMPRIS ENTRE 500 ET 2 500 SALARIES)

La seconde partie de cette étude sur les cadres concerne un échantillon plus fourni d'entreprises plus importantes. La justification principale d'une étude particulière par échantillon pour les cadres réside dans la différence des niveaux auxquels a pu être saisie l'information. Pour des raisons tenant à l'importance de l'effectif des cadres dans les grandes entreprises, il ne nous a pas été possible, la plupart du temps, d'enquêter au niveau des postes pourvus mais au niveau beaucoup plus agrégé qu'est celui des rubriques de la nomenclature.

Il est bien évident que, pour les cadres techniques, cela revient à effectuer une classification en fonction des deux seuls critères spécialité, formation de base et pour les cadres administratifs une classification plus grossière encore. Le niveau hiérarchique de l'intéressé, qui est à notre avis un des critères essentiels déterminant la norme d'accès, ne peut qu'être rarement appréhendé (sauf peut-être pour la rubrique 601 : cadres administratifs supérieurs).

Nous avons donc essayé de présenter sur le premier échantillon un maximum d'hypothèses sur les comportements des entreprises vis-à-vis de notre problème. Certaines sont sujettes à caution du fait de la faiblesse des effectifs ou du nombre d'entreprises concernées : nous tâcherons dans la mesure du possible d'utiliser ce second échantillon pour les confirmer ou les abandonner.

D'autre part, une étude de ces grandes entreprises permettra peut-être de faire apparaître de manière précise des effets directement ou indirectement induits par la taille des entreprises (la taille est une variable écran).

2-1. Présentation de l'échantillon, les structures de la population des cadres

L'échantillon regroupe 18 entreprises comptant 17 974 salariés dont 584 cadres, leur répartition est donnée dans le tableau IV, ci-dessous (même structure que le tableau II).

Tableau IV

Rubriques	Colonne I	Colonne II	Colonne III
100-600	1	19	0
20-21-22	31	391	2
60-62-70	7	133	0
TOTAL	39	543	2

La proportion des cadres dans l'effectif est plus faible que dans l'échantillon précédent (3,25 % au lieu de 4,75).

2-2. Les résultats

Les 584 cadres de l'échantillon se répartissent en fonction des modalités d'accès aux emplois qu'ils occupent, comme il est indiqué dans le tableau V.

Nous pouvons formuler quelques constatations générales sur ces résultats :

— La majeure partie des emplois de cadres techniques, administratifs ou cadres de direction ne sont pas susceptibles d'être confiés à des jeunes dans leur premier emploi.

— La colonne III qui est censée accueillir les emplois d'accès mixte n'en contient qu'un nombre infime. Ceci est d'autant plus curieux que l'hétérogénéité des emplois d'une même rubrique est évidente et que les normes d'accès de nombre d'entre eux sont différentes. Il semble donc que la norme recueillie soit, ou bien une norme moyenne, avec toutes les imprécisions que cela comporte, ou bien la norme d'un groupe d'emplois considéré comme qualitativement ou quantitativement important.

— Si l'on compare ces résultats à ceux obtenus dans le tableau II concernant le premier échantillon, on constate très nettement une diminution relative de l'effectif des emplois offerts aux jeunes cadres techniques et administratifs (cf. tableau VI).

Tableau V

Branches	N° entr.	Eff. civiles	Eff. tech.	Rubriques		100	600	203	213	223	204	214	224	205	225
				Eff. Adm.											
161	14	1076	2	20	6	1	1	4		2				2	3
171	15	541	1	7	2		1	7							
171	16	677	0	20	2			5 10		1				1	1
172	17	472	1	7	1		1								
173	18	1297	1	23	5		1	13		1				1	1
181	19	1598	1	38	4		1	2 4		30				1	
183	20	1568	2	22	10		2	10	2	6				1	1
191	21	920	3	16	3		1	2 5 2		2				1	
263	22	750	1	7	3		1	2 1							
263	23	687	1	7	1		1						1		
271	24	781	1	25	4		1								
273	25	1090	3	42	22		1 2	4		9	1			2	4
282	26	1355	0	17	3			1						4	10
283	27	1272	1	49	18		1			6 21		3	3	1	1
284	28	790	1	21	11	1		4		3				8	3
284	29	1287	1	43	6		1								
288	30	661	1	2	7		1							1	1
297	31	1201	1	62	26		1	1	1		25	2	10	2	5
TOTAL		17 974	22	428	134	2	1 17	11 64 2	3	54	6 47	5	14	1 25	30

suite tableau V

205	226	207	217	227	208	228	601	602	603	620	700	701	201 221	Total
1			1		4	3	4				2			26
							1	1						10
2							1	1						22
					7		1							9
1	1	3	1				5						1	29
			1				2	1				1		43
1	1							3		2	2	3		34
1		2		1			2	2				1		22
				4			1	1				1		11
	1		1	4			1							9
	10				4	2	1	3						30
3	12	1 3		2			4	7	3	2	1 1	4	1	67
				2			1	1			1			20
		1			5 6		8	2 6		2			2	68
	1			1		1	1	9			1			33
				1	5 22	15	1	2	1		1	1		50
								6	1					10
		10		6			2	3 13		5		3		89
9	35	1 19	2 2	21	10 43	21	1 36	5 55	5	11	1 8	14	4	584

Tableau VI
TABLEAU COMPARATIF DES TABLEAUX 2 ET 4

Rubriques	Colonne I % effectif de la ligne		Colonne II % effectif de la ligne	
	1er échantillon	2ème échantillon	1er échantillon	2ème échantillon
20 - 21 - 22	17,5	7,1	82,5	92,9
60 - 62 - 70	15,6	5	84,4	95

2-3. Analyse qualitative des résultats

2-31. Hypothèses sur les normes d'accès : test des propositions précédentes et nouvelles formulations.

— Un emploi au niveau de responsabilité élevé (niveau chef de service) ne peut que très rarement être occupé par un cadre débutant.

Nous avons déjà précisé qu'il était impossible de connaître tous les postes de responsabilité dans les entreprises, aussi fondons-nous notre opinion d'une part sur le fait que nous connaissons quelques uns des postes qui sont confiés à des jeunes et que **ce ne sont pas des postes de responsabilité** et d'autre part qu'une expérience est nécessaire pour occuper les postes de responsabilité dont nous connaissons l'existence.

L'examen des modalités d'accès aux emplois administratifs confirme sous les mêmes réserves, les constatations effectuées pour les cadres techniques.

Les résultats du tableau VI semblent même confirmer l'analyse des motivations qui a été faite sur le premier échantillon : il nous avait semblé que l'expérience requise ou souhaitée pour l'accession à un poste de responsabilité pouvait être interprétée comme une exigence technique mais aussi comme une exigence hiérarchique (nous avons fait cette constatation à propos des cadres administratifs). Si cette dernière interprétation est correcte, le changement de classe de taille, qui est corrélé avec le gonflement des effectifs des services doit correspondre à une diminution relative des postes de responsabilité offerts aux jeunes et plus généralement avec un vieillissement de l'encadrement. C'est en effet le cas : 95 % des postes de cadres administratifs des grandes entreprises ne sont pas susceptibles d'être occupés par des jeunes. Ce taux devient 84,4 % dans les petites entreprises. (On ne peut rien affirmer au sujet des cadres techniques puisqu'aucun d'entre eux n'occupe un poste à responsabilités importantes dans le premier échantillon).

— Une entreprise a d'autant plus tendance à embaucher des jeunes cadres qu'elle emploie déjà un effectif de cadres expérimentés. Cette proposition se précise dans le nouvel échantillon et semble devoir être formulée un peu diffé-

remment : ce n'est pas en effet l'importance de l'effectif global de cadres ou celui d'une grande catégorie qui conditionne l'embauche de jeunes, mais **l'effectif d'une spécialité**.

Il n'existe pas, en effet, un seul effectif important de jeunes cadres qui ne soit associé, **dans une même entreprise et dans une même spécialité** à un effectif important (et souvent beaucoup plus important) de cadres expérimentés.

Le tableau VII qui reprend toutes les associations cadres expérimentés — cadres inexpérimentés est très explicite.

Le changement de classe de taille produit donc essentiellement deux effets sur les normes d'accès aux emplois de cadres :

- Le premier se traduit par une diminution relative du nombre des emplois offerts aux jeunes, due à la quasi impossibilité de leur confier des postes de responsabilité dans des entreprises importantes.
- Le second se traduit au contraire, par une augmentation relative du nombre des emplois offerts aux jeunes due au fait que leur insertion dans une grande entreprise est facilitée par l'emploi, dans la même spécialité de cadres expérimentés qui pourront les conseiller dans leur apprentissage et les former en vue de leur propre remplacement. Cette constatation, nous l'avons déjà dit, n'est pas générale.

Ces deux effets, selon qu'ils se produisent ou non simultanément et selon leur intensité déterminent le comportement d'une entreprise vers un accès aux emplois de cadres plus ou moins ouvert aux jeunes. On peut quand même affirmer que leur résultante appréciée sur le second échantillon, se traduit par une **diminution sensible de l'offre d'emplois de jeunes cadres**.

Par ailleurs, il ne semble pas que les entreprises aient un comportement différent selon qu'elles appartiennent à une zone urbanisée ou rurale ; les positions qu'occupent ces entreprises sur le marché de l'emploi n'ont pas, non plus, d'influence sur les modalités d'accès aux postes de cadres. Du moins, rien ne nous permet, au vu des résultats, d'affirmer le contraire. Il est tout aussi impossible — peut-être la taille de l'échantillon est-elle en cause — de corrélérer l'offre d'emplois de jeunes cadres à des caractéristiques de l'entreprise ou de l'emploi, telles que la branche d'activité ou la spécialité.

2-32. Normes d'accès et formation de base.

Le rôle de la formation de base dans le déroulement des carrières professionnelles des cadres a été abordé dans l'étude du premier échantillon. Il en est ressorti essentiellement deux conclusions :

- une très grande majorité des cadres ne possède ni diplôme d'ingénieur, ni licence (60 autodidactes sur 97 cadres techniques) ;
- au niveau des postes de responsabilité apparaît une préférence pour l'emploi de cadres diplômés ;
- les formations des jeunes dans les grandes écoles sont plus appréciées en général que les formations universitaires.

Tableau VII

Rubriques Ent. N°OC	600		203,213, 223		204,214, 224		205,215, 225		207,217, 227		208,218, 228		601		602		700	
	1ère,2ème col. col.		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	1																	
2																		
3			5	11														
4																		
5																		
6			2	34														
7																		
8			2	2														
9			2	1								1	1					
10																		
11																		
12	1	2						1	5								1	
13																		
14					6	27					5	6			2	6		
15																		
16											5	37						
17							1	1										
18															3	13		

Le tableau IV concernant les entreprises occupant un effectif supérieur à 500 personnes fait apparaître pour les cadres techniques :

237 emplois dans le groupe 20,

12 emplois dans le groupe 21,

175 emplois dans le groupe 22.

— Deux constatations qui peuvent être étendues à l'effectif des cadres administratifs s'imposent :

- Il existe toujours aussi peu d'emplois susceptibles d'être occupés par des universitaires.
- La majorité des cadres de ce nouvel échantillon est composée contrairement au précédent de titulaires d'un **diplôme d'enseignement supérieur** (249 personnes).

Ils sont répartis dans la totalité des entreprises visitées. On peut donc parler d'un comportement nouveau.

Proposition IV : Les grandes entreprises ont une propension à l'embauche de cadres **diplômés** plus élevée que les petites.

Pour ce qui concerne l'éventail des diplômes obtenus par les cadres en postes, il n'est guère différent de celui des entreprises de taille inférieure.

Les normes d'embauche tant souhaitées que pratiquées, ne font pas non plus apparaître un comportement particulier vis-à-vis de la durée d'expérience requise qui oscille entre 2 et 10 ans pour les diplômés, entre 10 et 20 ans pour les autodidactes.

III. - DANS UNE TRES GRANDE ENTREPRISE DU SECTEUR METALLURGIQUE (EFFECTIF SUPERIEUR A 8 000 SALARIES)

L'entreprise n° 32 est remarquable à plusieurs titres :

— sa taille : elle occupe 8 824 personnes, dont 1 062 cadres (1) (12 % de l'effectif) (les entreprises des deux échantillons précédents n'en comptent que 752) ;

— la qualité de l'information recueillie : pour chacun des cadres, nous connaissons :

- la spécialité (par le numéro de rubrique de la nomenclature AS),
- la position hiérarchique,
- la date d'entrée dans l'entreprise,

(1) L'entreprise considère abusivement (par rapport à la nomenclature) l'effectif de la rubrique 604 (12 personnes) comme un effectif de cadres.

- la formation de base,
- l'appartenance à un service,
- la date de naissance,
- le sexe.

Le comportement de cette entreprise face aux problèmes d'accès aux emplois se doit d'être connu parce qu'il concerne des effectifs importants dans la région Midi-Pyrénées et que son impact sur le fonctionnement du marché de l'emploi n'est pas négligeable, mais aussi parce qu'il est peut-être représentatif du comportement des très grandes entreprises.

La quantité d'information disponible dans l'entreprise est déjà un élément original. De même, le déroulement des carrières des cadres obéit à des lois formalisées dont on ne retrouve pas la trace dans les autres entreprises.

Pour toutes ces raisons, il nous a semblé utile d'effectuer une étude monographique de l'entreprise, même si les résultats obtenus ne peuvent être généralisés. L'examen de la structure actuelle des emplois cadres de l'entreprise permet de tirer des enseignements sur les modalités d'accès aux emplois cadres en reliant leur formation à leur position (et donc au niveau de responsabilité qu'ils exercent), leur spécialité et les secteurs de l'entreprise.

3-1. La répartition des cadres par position, (par niveau de responsabilité).

Les cadres administratifs et techniques occupent trois positions dans une hiérarchie des salaires qui tient compte de l'emploi occupé et de l'ancienneté. Il leur est donc possible de changer de position sans changer d'emploi (cas des jeunes ingénieurs entrant en position I et passant en position II au bout d'un an ou deux sans nécessairement changer d'emploi ou sans voir changer le contenu de leur emploi).

— La répartition se fait de la manière suivante :

Position I	102
Position II	520
Position III A	228
Position III B	168
Position III C	30
Hors cadre	14

3-11. La position I est presque exclusivement réservée aux jeunes cadres exerçant leur premier emploi dans l'entreprise. On peut présumer que seuls 17 cadres embauchés à l'âge de 28 ans et plus avaient déjà exercé un emploi. A ce chiffre près, on peut assimiler les effectifs de la position I à ceux de la première colonne dans notre classification. Le comportement de cette entreprise est identique à celui de la plupart des autres puisque les individus ainsi positionnés n'exercent jamais des responsabilités hiérarchiques importantes.

Les positions II et III sont occupées par des personnes ayant déjà occupé un emploi ou étant déjà anciennes dans leur premier emploi. En ce sens, elles devraient être classées dans la deuxième colonne. Néanmoins, cette population n'est pas homogène.

Il faut distinguer les postes dont le positionnement est égal ou supérieur à III B, des autres.

3-12. Les positions supérieures ou égales à III B.

Il s'agit toujours de postes à responsabilités hiérarchiques importantes. Il en existe 212 dans l'entreprise (dont il faut exclure les 5 médecins positionnés en III B qui ne s'intègrent pas dans le circuit hiérarchique traditionnel).

Ces postes ne sont en aucun cas confiés à des jeunes ingénieurs ou licenciés. Ils se classent sans ambiguïté dans la deuxième colonne.

3-13. Les positions II et III A.

Les positions II et III A sont occupées par deux catégories de personnes.

- des ingénieurs diplômés ou des universitaires qui les occupent transitoirement dans un déroulement normal de carrière, en provenance de la position I. Tous ont déjà occupé un emploi, mais pour certains ingénieurs en position II, l'expérience professionnelle peut se limiter à un an ou même à des durées inférieures.
- des autodidactes en provenance de la maîtrise ou des techniciens non-ingénieurs qui entrent dans la catégorie cadres directement en position II et qui y terminent, pour la plupart (certains atteignent la position III A) leur carrière.

On peut se demander si l'effectif positionné en II et III A correspond aux critères d'affectation dans la troisième colonne. Il faudrait, pour cela, que la population qui le compose ait une distribution bi-modale des âges et qu'il existe réellement une concurrence au niveau de l'accès aux emplois.

Or, cette dernière condition ne semble pas remplie dans la plupart des cas : il semble en effet que les cadres diplômés des grandes écoles se retrouvent dans les secteurs mettant en œuvre des technologies récentes ou des connaissances techniques très élaborées (électronique, électrotechnique) alors que les autodidactes se concentrent dans les secteurs où les techniques sont plus anciennes et mieux maîtrisées.

(Voir § formation et spécialité, page suivante).

On ne peut donc pas considérer en bloc l'effectif des positions II et III A (748 personnes) comme appartenant à la 3^e colonne si le critère d'affectation à cette colonne est la mixité d'accès aux emplois ou aux postes.

Il faut signaler une particularité du positionnement II et III A qui peut expliquer en partie les difficultés d'affectation dans les trois colonnes : sont ainsi classés des cadres qui ne sont pas des débutants, mais qui n'exercent pas non plus de responsabilités hiérarchiques très importantes. Contrairement aux pratiques des petites entreprises où les niveaux de responsabilités sont nettement différenciés,

il existe pour l'entreprise n° 32 un continuum dans la hiérarchie des responsabilités qui rend le choix jeune - non jeune plus arbitraire.

3-2. La répartition des cadres par spécialité

Etude globale sur toute la population de cadres d'entreprises.

• Les résultats concernant les effectifs de codes 2 et 5 (les cadres techniques) sont les suivants :

Effectif : 974 cadres « techniques » qui se répartissent ainsi :

- Selon l'origine de la formation		
Grandes Ecoles	498	51 %
Universités	174	18 %
Autodidactes	302	31 %
- Selon la spécialité		
Effectif	Spécialité	Code
2	Bâtiment	2,1
427	Physique, hydraulique, chimie métallurgie	2,3
96	Electroniciens	2,4
101	Electriciens, électro-techniciens	2,5
137	Mécaniciens	2,6
183	Organisation , informatique	2,7
18	Autres spécialités	2,8

— Selon l'origine de la formation et la spécialité (en valeurs relatives) (cf. tableau page suivante).

Comme dans l'échantillon précédent, on trouve une forte proportion de cadres en provenance des Grandes Ecoles dans les secteurs qui mettent en œuvre des technologies récentes ou des connaissances techniques élevées : métallurgie, électronique, électrotechnique.

On trouve par contre une forte proportion d'autodidactes (57 %) dans la spécialité « mécanique » qui met en œuvre les techniques les mieux maîtrisées et donc plus accessibles à des individus dont le niveau de qualification est le plus faible.

Pour la spécialité repérée par le code 2-7, l'interprétation est plus délicate parce que cette rubrique regroupe des activités hétérogènes qui vont de l'informatique aux sciences humaines.

Code spécialités \ Origine de la formation	Grandes Ecoles %	Universités %	Autodidactes %
2,3	56	16	28
2,4	67	20	13
2,5	55	16	29
2,6	40	3	57
2,7	39	36	25
2,8	39	0	61

Il est pourtant intéressant de noter que dans cette spécialité, les universitaires sont plus nombreux que partout ailleurs (36%). Il nous faudrait connaître les postes auxquels ils sont affectés pour donner une interprétation.

Il semble que l'on puisse tout au moins conclure de manière générale que ce sont les caractéristiques (théoriques et spécialisées, théoriques et générales, pratiques des connaissances dominantes requises dans la spécialité) qui expliquent les différences constatées dans l'origine de la formation.

- Les résultats concernant les effectifs des codes 6 et 7 sont les suivants :

Effectif : 83 cadres de direction, administration et des services commerciaux qui se répartissent ainsi :

- Selon l'origine de la formation		
Grandes Ecoles	20	24 %
Universités	19	23 %
Autodidactes	44	53 %
- Selon la spécialité		
Rubrique	Effectif	Spécialité
600	1	. Direction d'établissement
601	8	. Cadres administratifs supérieurs
602	46	. Autres cadres administratifs
604	12	. Personnel d'encadrement (chef de section d'employés, chef de groupe
700	2	. Cadres supérieurs du commerce et des services commerciaux
701	14	. Cadres techniques du commerce et des services commerciaux

— Selon l'origine de la formation et la spécialité (en valeurs relatives).

Rubrique \ Origine de la formation	Grandes Ecoles %	Universités %	Autodidactes %
600	100	0	0
601	75	0	25
602	17	41	41
604	0	0	100
700	0	0	100
701	36	0	64

Plus de la moitié de l'effectif des codes 6 et 7 se compose d'autodidactes, ce qui est un résultat conforme aux observations précédentes. Ils sont disséminés dans toutes les rubriques et atteignent de très fortes proportions sauf dans la rubrique 601 : cadres administratifs supérieurs où 75 % des postes sont tenus par des diplômés de Grandes Ecoles.

On trouve une forte proportion d'universitaires (41 %) dans la rubrique 602.

La plupart des diplômés de Grandes Ecoles occupant un poste administratif ou commercial ont une formation scientifique et technique. Sur les 20 personnes des codes 6 et 7, 3 seulement possèdent un diplôme commercial (1 HEC, 2 ESC).

— Les spécialités les plus ouvertes aux jeunes sont la métallurgie (35) et l'informatique (25).

— Les ingénieurs sont le plus souvent embauchés à un âge inférieur à 28 ans.

On peut donc présumer qu'ils trouvent dans l'entreprise 32 leur premier emploi.

— Les universitaires ont une moyenne d'âge plus élevée. Un plus grand nombre occupe probablement dans l'entreprise leur deuxième ou troisième emploi.

— L'entreprise a embauché des jeunes dans pratiquement toutes les spécialités techniques (la seule exception concerne la rubrique 208 ; mais 18 personnes seulement dans l'entreprise exercent cette spécialité).

Par contre, on ne trouve aucun jeune embauché en position I dans les rubriques 601 (cadres administratifs supérieurs), 604 (personnel d'encadrement), 700 et 701 (cadres commerciaux).

Plus que la « spécialité », il semble que ce soit le niveau de responsabilité hiérarchique des postes qui empêche l'embauche d'un jeune cadre.

3-3. La répartition des cadres par secteur

3-31. La population des cadres et les secteurs.

Les secteurs définis par l'entreprise sont les suivants :

A : Bureau d'études
B,C : Essais en vol
D : Contrôle qualité
E : Après vente
F : Vente
GHI : Sections dépendantes de la Direction Générale
KLMNOP : Production
Q : Atelier
R : Entretien général
ST : Services généraux
U : Service personnel
V : Service médical
WXY : Section de repli

Il est possible d'effectuer un regroupement des secteurs techniques d'une part, des secteurs administratifs et commerciaux d'autre part et de faire apparaître pour chacun d'eux une répartition des effectifs suivant l'origine de la formation.

— Dans les secteurs techniques, plus de la moitié des cadres sont ingénieurs, les autodidactes n'atteignent pas tout à fait le tiers de l'effectif.

Secteurs techniques			Secteurs administratifs				
A, BC, D, E, KLMNOP, Q,R			FGHI, ST, UV, WXY				
- 898	}	Grandes Ecoles	51 %	- 164	}	Grandes Ecoles	40 %
		Universités	18 %			Universités	19 %
		Autodidactes	31 %			Autodidactes	41 %

— Dans les secteurs administratifs, la répartition est plus homogène : ingénieurs et autodidactes se trouvent dans la même proportion (mais près de 60 % des cadres sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur). C'est bien dans ces secteurs que la promotion d'un autodidacte est la plus probable, avec une réserve toutefois : l'étude de la répartition par spécialités et formations fait apparaître une plus forte proportion d'autodidactes dans des emplois de collaborateurs et plus généralement des emplois subalternes, les emplois hiérarchiquement supérieurs étant occupés par des ingénieurs diplômés.

L'analyse détaillée secteur par secteur donne les résultats suivants :

Secteurs	Ingénieurs	Universitaires	Autodidactes
A	248	132	118
BC	54	7	32
D	22	0	14
E	32	12	39
KLMNOP	85	5	69
Q	11	7	2
R	5	1	3
FGHI	32	3	17
ST	21	14	33
UV	4	13	7
WXY	9	1	10

A : Bureau d'études

Il occupe 498 cadres, soit 47 % de l'effectif total. 248 cadres, soit 50 % de la population sont des ingénieurs. Exceptionnellement, la part des universitaires, 26 %, est supérieure à celle des autodidactes (ce cas ne se reproduit que dans le secteur Q : atelier électronique). Ceci pourrait s'expliquer par le fait que ce secteur bureau d'études emploie des personnes très spécialisées dans certains domaines récents et que les types de formation nécessaire pour l'occupation de postes dans ce secteur ne sont pas susceptibles d'être acquis par des autodidactes.

Environ 70 % de l'effectif des universitaires employés dans l'entreprise le sont dans ce secteur.

B, C : Essais en vol

On trouve ici une des plus fortes proportions d'ingénieurs par secteurs (58 %). Ceci est dû à notre avis, à ce que les formations nécessaires sont dispensées presque uniquement dans des écoles et par l'armée. Les universitaires sont très nombreux. Les postes de ce secteur sont occupés pour plus d'un tiers par des autodidactes.

D : Contrôle qualité

Aucun universitaire n'est employé dans ce secteur. Les postes se partagent entre ingénieurs (60 %) et autodidactes (40 %).

K, L, M, N, O, P : Production

Ce secteur emploie 159 cadres qui sont en majorité des ingénieurs (53 %). Pourtant, comme tous les secteurs directement productifs des entreprises, la proportion de cadres autodidactes est élevée (44 %) et la proportion d'universitaires très faible (3 %).

Q : Atelier électronique

Les ingénieurs occupent aussi une position prépondérante dans ce secteur (55 %).

Il est significatif, dans ce secteur de pointe, que la proportion d'universitaires soit supérieure à celle des autodidactes.

R : Entretien général

L'effectif de ce secteur est faible. La répartition entre les 3 formations (55 % ingénieurs, 11 % universitaires, 33 % autodidactes) est comparable à la structure des effectifs cadres en production.

FGHI

Ces secteurs regroupent des emplois hétérogènes. Plus de 61 % des postes sont occupés par des ingénieurs.

ST : Services généraux

Contrairement à la plupart des autres secteurs, les services généraux occupent une majorité d'autodidactes (50 %). Mais les ingénieurs 32 % occupent des positions hiérarchiques plus élevées. Les universitaires sont surtout des licenciés en droit ou des diplômés d'Instituts d'Etudes Politiques.

UV : Service du personnel et service médical

Le service médical est encadré par des médecins positionnés en III B. Le service du personnel compte 20 cadres dont 4 ingénieurs qui occupent les positions hiérarchiques les plus élevées.

WXY : Secteur de repli

Ce secteur regroupe 20 personnes de toutes spécialités (9 ingénieurs, 1 universitaire, 10 autodidactes).

3-32. La population des jeunes (position I) et les secteurs de l'entreprise

La répartition des jeunes cadres en position I se fait de la manière suivante selon l'origine de la formation.

SECTEURS	Effectif du secteur (position I)	Effectif de jeunes par rapport à l'effectif total du secteur	Effectifs de jeunes par rapport à l'effectif des cadres (position II)	Effectifs des cadres de + de 28 ans en position II	Ingénieurs	Universitaires
A	52	10,4	50,9	11	25	27
BC	4	4,3	3,9		4	0
D	4	11,6	3,9		4	0
E	11	13,2	10,7	3	6	5
F	1		1		0	1
H	3	7,6	2,9		2	1
K	1		1		1	
L	2		2		2	
M	5	6,9	4,9		5	
O	3		2,9		2	1
Q	5	25	4,9		2	3
R	2	22,2	2		1	1
T	7	10,2	6,8	2	2	5
X	2	10	2	1	2	0
TOTAL	102			17	58	44

— La moitié des cadres en position I est employée en bureau d'études. On peut en déduire qu'il n'existe pas de propension particulière de l'embauche de jeunes en bureau d'études, puisque la moitié des cadres de l'entreprise (niveaux I, II, III) occupe un emploi dans ce secteur.

Le fait que les 52 jeunes cadres du secteur A soient en majorité des universitaires (27 universitaires, 25 ingénieurs) n'est pas significatif d'un renversement de tendances (le secteur A compte 248 ingénieurs et 132 universitaires) induit par une modification des normes d'accès.

Il est plus probable que la structure constatée s'explique de la manière suivante : à l'embauche, les titulaires d'un diplôme d'une grande école sont plus nombreux que les titulaires d'une licence, mais les premiers sont promus plus rapidement

que les seconds en position II (1). De ce fait, la durée de séjour des universitaires en position I est supérieure à celle des ingénieurs, et le dénombrement des effectifs de cette position à un instant du temps fait comptabiliser les embauches d'universitaires sur une période longue (2-3 ans) et celle des ingénieurs sur une période plus courte (1 an).

— Dans de nombreux secteurs (A, D, E, T, W) la proportion de cadres jeunes oscille autour de 10 % de l'effectif des cadres.

— L'effectif de jeunes cadres est particulièrement faible dans les secteurs B, C, et U, L, M, O.

Dans les secteurs BC (essais en vol) l'expérience professionnelle semble particulièrement indispensable.

Nous avons déjà remarqué que les secteurs K, L, M, O (production) étaient favorables à la promotion d'autodidactes qui ne transitent pas par la position I, ce qui peut expliquer, au moins en partie, la faible proportion de jeunes.

— L'effectif relatif de jeunes cadres est particulièrement élevé dans les secteurs Q (atelier électronique) et R (entretien général). L'évolution rapide et continue des techniques peut expliquer une politique d'offre d'emplois aux jeunes cadres dans le secteur Q.

IV. - DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR TEXTILE

4-1. Présentation de l'échantillon

L'échantillon est composé de 11 entreprises appartenant aux branches 475, 477, 481, 492 et 518 de la nomenclature des activités économiques.

Les effectifs des entreprises comptent 4 795 personnes, dont 129 cadres pour lesquels la répartition est donnée dans le tableau VIII.

On peut effectuer quelques constatations générales :

- Le taux d'encadrement moyen est très faible (2,7 %) au lieu de :
- 4,75 % dans le premier échantillon (effectif inférieur à 500 salariés) ;

(1) L'entreprise a embauché, en 1970, 1971, 1972, 86 ingénieurs jeunes de moins de 28 ans. 28 d'entre eux ont atteint la position II en cours d'année 1972 (on ne constate pas que l'ascension des titulaires d'un diplôme d'une grande école est plus rapide que celle des titulaires d'un diplôme d'école d'ingénieurs spécialisés). Par contre, l'entreprise a embauché pendant la même période 48 universitaires jeunes et seulement 4 d'entre eux ont été promus en position II en 1972. On constate donc que l'ascension salariale est beaucoup plus rapide chez les ingénieurs que chez les universitaires, d'autant plus que les 4 universitaires promus ont été embauchés en 1971, alors que sur les 28 ingénieurs promus, 27 étaient entrés en 1971 et 1 en 1972.

- 3,25 % dans le second échantillon (effectif compris entre 500 et 2 000 salariés) ;
 - 12 % dans le troisième échantillon (une entreprise de plus de 6 000 salariés).
- 3 entreprises, n^{os} 33, 36, 41 ont un effectif supérieur à 500 salariés et inférieur à 1 000 salariés. Les 8 autres ont un effectif inférieur à 500 salariés.

4-2. Les résultats

Les 129 cadres se répartissent de la manière suivante dans les trois colonnes :

Tableau IX

Rubriques	Colonne I	Colonne II	Colonne III
100-600	1	19	0
20-21-22	2	77	0
60-62-70	2	28	0
TOTAL	5	124	0

Ces résultats sont susceptibles d'interprétations voisines de celles formulées sur les échantillons précédents.

L'embauche de cadres expérimentés est la règle qui ne souffre d'exception que pour l'accès à des postes sans responsabilités hiérarchiques importantes (proposition I).

Il semble même que cette tendance soit accentuée dans la branche textile.

Pour annuler l'effet que peut produire la taille, nous pouvons comparer les résultats du tableau IX et ceux du tableau II concernant l'échantillon des entreprises du secteur métallurgique de moins de 500 personnes.

Dans le premier cas la proportion des emplois susceptibles d'être occupés par des personnes inexpérimentées approche 15 %.

Dans les entreprises du secteur textile, elle est inférieure à 1,6 % si l'on considère les seules entreprises de moins de 500 personnes et ne dépasse pas 4 % dans l'ensemble de l'échantillon.

4-3. Analyse qualitative des résultats

4-31. Les spécificités du secteur textile. Test des propositions formulées.

Il est bien évident que l'on ne peut attribuer la différence de comportement constatée au seul effet « branche » et qu'il existe des caractéristiques déterminantes des modalités d'accès tenant aux emplois **concernés** et aux entreprises visitées. Mais il est probable, compte tenu de l'importance de l'écart enregistré entre les taux de jeunes cadres dans les 2 branches que le comportement des décideurs est induit par des variables qui concernent aussi la branche textile.

A notre avis, il est possible d'expliquer de la façon suivante la faiblesse des effectifs de jeunes cadres :

— la présence sur le marché de l'emploi de cadres expérimentés due à l'état de crise permanent de l'industrie textile et aux restructurations de la profession ;

— la « tradition textile » qui veut que les cadres possèdent à la fois des connaissances techniques, mais aussi la connaissance des marchés des produits et des matières premières (les profits de spéculation peuvent avoir plus d'importance que les profits de transformation) ;

— la formation de jeunes ingénieurs textiles est localisée dans les départements du Nord, de l'Est de la France et de la région Parisienne où se situent les grandes concentrations textiles (1) :

- Ecole Supérieure de filature et de tissage de l'Est, Epinal,
- Ecole Supérieure des industries textiles de Mulhouse,
- Ecole Nationale Supérieure des arts et industries textiles de Roubaix,
- Institut Technique Roubaisien,
- Institut Textile de France, Boulogne-Billancourt,
- Ecole Supérieure des industries du vêtement, Paris.

La proposition II formulée à partir des résultats du premier échantillon qui liait le nombre d'emplois offerts aux jeunes cadres à la présence dans l'entreprise de cadres expérimentés ne peut se confirmer, ni s'infirmier du fait de la faiblesse du nombre d'emplois offerts aux jeunes.

Nous ne pouvons pas non plus nous prononcer, dans cet échantillon, sur la proposition III qui établit une corrélation entre la propension à l'embauche de jeunes et l'âge des entreprises. Celles-ci sont toutes suffisamment anciennes pour qu'existent des contraintes de gestion tenant au développement des carrières de leurs cadres.

4-32. Normes d'accès et formation de base

La proposition IV qui avait été formulée ainsi : « les grandes entreprises ont une propension à l'embauche de cadres diplômés plus élevée que les petites » ne se vérifie pas sur cet échantillon.

(1) Le marché des jeunes cadres du textile ne semble pas posséder une dimension nationale.

Cela n'est pas surprenant si l'on examine les principaux modes de formation des cadres (cf. tableau X).

Tableau X

Types de formation Cadres	Diplômés Grandes Ecoles	Diplômés Universités	Autodidactes	Cadres dont la formation n'a pu être appréciée
Cadres de direction	5	1	6	8
Cadres techniques	14	1	64	0
Cadres administratifs et commerciaux	4	1	18	7
TOTAL	28	3	88	15

Nous connaissons les types de formation de 119 cadres.

- 88 d'entre eux, soit 74 %, n'ont pas eu de formation supérieure ;
- 3 d'entre eux, soit 2,5 %, ont une formation universitaire ;
- 28 d'entre eux, soit 23,5 %, sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur.

La répartition par formation dans chacune des 3 catégories de cadres donne les chiffres suivants (en termes relatifs) :

	Grandes Ecoles	Universités	Autodidactes
Cadres de direction	42	8	50
Cadres techniques	17,7	1,2	81
Cadres administratifs et commerciaux	17,4	4,3	78,3

Il apparaît que la propension à l'embauche d'**autodidactes** est très forte (beaucoup plus que dans les autres échantillons).

Ceci tient, à notre avis, à deux caractéristiques :

- Ces entreprises sont souvent gérées aux plus hauts niveaux par leurs propriétaires et leur famille proche. Certains d'entre eux possèdent une formation supérieure, mais elle n'est pas, dans la plupart des cas de ce type, l'élément principal qui a déterminé l'accès au poste.

— La formation des ingénieurs se localise dans une partie de la France éloignée de la région Midi-Pyrénées.

La proposition IV n'a pas de sens dans cet échantillon, du fait de la rareté des cadres diplômés.

5 entreprises sur les 11 que compte l'échantillon emploient des cadres diplômés. Parmi elles, se trouvent les deux plus importantes (n^{os} 32 et 40), mais aussi 3 entreprises beaucoup plus petites (n^{os} 35, 36, 39).

L'entreprise employant le plus grand nombre d'ingénieurs diplômés (entreprise n^o 38, 6 ingénieurs) est la seule qui produit des tissus artificiels. Les processus de production qu'elle utilise s'apparentent plus à ceux employés dans les entreprises du secteur chimique qu'aux processus utilisés dans le textile traditionnel. Cette particularité est de nature à expliquer l'importance du nombre d'ingénieurs.

En conclusion :

Sans prétendre à la définition de profils de carrières précis pour les cadres de l'entreprise, nous avons pu connaître des orientations de carrières appréhendées par les secteurs d'affectation, les niveaux de responsabilité (les positions) en fonction de formation de base grossièrement définie.

Ainsi :

— Les ingénieurs se retrouvent surtout dans les secteurs techniques où ils occupent la plupart des postes de responsabilité. Ils les atteignent plus rapidement que les titulaires d'autres formations.

Les ingénieurs sont relativement moins nombreux dans les services administratifs, mais ils occupent néanmoins les postes hiérarchiques les plus élevés.

— Les universitaires ont peu de débouchés dans l'entreprise. Ceux qui y accèdent avec un diplôme scientifique supérieur ou égal à la licence sont regroupés dans des activités de recherche (bureau d'études) ou très spécialisées (électronique). Ils occupent très rarement des postes de responsabilité.

— Les autodidactes ont des possibilités de promotion assez vastes dans l'entreprise (32) puisque un tiers de l'effectif des cadres possède ce type de formation. Les autodidactes sont répartis à peu près régulièrement par spécialité et par secteur, mais on les trouve plus rarement dans le bureau d'études ou dans les spécialités ou secteurs de pointe. Ils sont nombreux dans les secteurs administratifs et occupent parfois des postes de responsabilité.

Une dernière remarque méthodologique s'impose : on n'a pas trouvé parmi les emplois de cadres, des emplois pour lesquels on observe une concurrence entre débutants et non-débutants. Ce phénomène est important, car il semble montrer que le marché des emplois de cadres est très cloisonné : on a d'une part les emplois offerts aux débutants, et d'autre part les autres, que l'on peut subdiviser en emplois offerts aux autodidactes et emplois offerts à des individus expérimentés titulaires d'une formation supérieure.

Il est possible que la collecte de l'information ait quelque peu renforcé le phénomène ; il n'en demeure pas moins significatif : les points de concurrence ne sont en général pas des points d'entrée, la concurrence se situera plus haut.

Chapitre III

LES EMPLOYÉS, TECHNICIENS, DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE

L'essentiel des résultats ressort de la présentation et des commentaires sur les tableaux concernant chaque rubrique de la nomenclature. Quelques remarques préliminaires sont nécessaires pour comprendre cette présentation.

- Nous avons redressé les erreurs d'affectation qui nous ont paru évidentes (1). Les justifications de ces redressements ne seront pas toujours explicitées, car cela alourdirait considérablement le texte.

- Les résultats sont présentés soit par sous-groupe, soit par rubrique, suivant la quantité et la qualité de ces informations réunies. Ces résultats concernent l'ensemble de l'échantillon. Il nous a paru en effet plus opportun de faire apparaître les différences entre entreprises au niveau de chaque emploi, plutôt que de présenter successivement des sous-échantillons.

- Les entreprises sont identifiées par un numéro de code qui permet de situer immédiatement la taille des établissements et leur secteur d'activité.

1. **1 à 13** : métallurgie. Branches 16 à 29. Etablissements de moins de 500 salariés.

2. **14 à 31** : métallurgie. Branches 16 à 29. Etablissements de plus de 500 salariés.

32 : entreprise de la branche 27 d'une taille très supérieure à toutes celles de l'échantillon.

3. **33 à 43** : textile.

(1) Nous avons utilisé pour ce faire l'étude de **Michel Pouget** : l'utilisation de la nomenclature des emplois par les établissements. (Institut d'Etudes de l'Emploi, 1971).

I. - LES TECHNICIENS ET DESSINATEURS

Seront traités dans cette première partie les sous-groupes 23, 24, 25, 26, 28.

Le tableau suivant donne les effectifs traités par rubrique, suivant les trois sous-échantillons déjà utilisés, ainsi que les pourcentages par rapport aux effectifs totaux de l'enquête.

Tableau XI

Sous- groupes Echantillons	SG 23		SG 24		%	SG 25		%	SG 26		%	SG 28		%	Total		%
	M	F	M	F		M	F		M	F		M	F		M	F	
E 1	0		115	1	3,3	56		1,6	45	1	1,3	109	1	3,1	325	2	9,3
E 2 sans 32	24		938	48	5,5	207	5	1,2	158	68	1,2	202	1	1,1	1529	122	9,2
E 2 avec 32	24		2228	81	8,7	806	5	3	275	72	1,3	957	1	3,6	4290	159	16,8
E 3	2		13	1	0,3	13		0,3	14	3	0,4	4		-	46	4	1
TOTAL	26		2356	83	7	875	5	2,5	334	76	1,2	1070	2	3,1	4661	166	13,8

— Le sous-groupe 23 est très peu utilisé. Cela tient à l'imprécision des critères d'affectation.

— Les proportions de techniciens et dessinateurs sont très proches dans l'échantillon E1 et l'échantillon E2 si on en retire l'entreprise 32. Cependant, on a plus de dessinateurs dans l'échantillon E1 et plus de techniciens du sous-groupe 24 dans l'échantillon E2.

— On constate sur l'ensemble de la métallurgie une bonne corrélation entre la taille des établissements et la proportion de techniciens employés.

— Le textile emploie très peu de techniciens.

Ces remarques montrent qu'on a affaire à des structures d'emplois qui ne sont pas toujours comparables.

Le tableau suivant présente pour chaque rubrique les effectifs d'entreprises et d'individus concernés par l'enquête.

Tableau XII

Rubriques	Entreprises	Emplois		
		Hommes	Femmes	Total
232	2	10		10
233	1	1		1
234	1	1		1
235	2	8		8
236	2	6		6
241	1	1		1
242	20	1398	28	1426
243	9	336	11	347
244	8	501	4	505
245	11	91	34	125
246	1		1	1
248	5	29	5	34
250	30	875	5	880
260	28	334	76	410
280	14	388		388
281	5	12		12
283	5	12		12
284	18	428		428
285	8	41		41
286	3	5		5
287	5	35		35
288	17	149	2	151

1-1. Sous-groupe 23

Techniciens et agents techniques surveillants ; opérateurs sur installations lourdes et d'usine.

On trouve ici 26 emplois répartis en 5 entreprises.

Les techniciens qui sont classés ici doivent « travailler sur installations lourdes ». Le critère est ambigu, d'une part parce que cela implique en général des tâches de maîtrise, d'autre part parce que l'on ne sait pas à partir de quand une installation peut être considérée comme lourde. On peut donc hésiter entre les sous-groupes 23, 24 et 27.

Nous n'avons conservé ici que les techniciens qui travaillent sur installations très importantes, et qui n'y exercent pas de responsabilités de maîtrise. Cela nous laisse deux possibilités : soit les installations sont très automatisées et fonctionnent avec peu de monde, c'est le cas d'un laminoir pour l'entreprise 18 ; soit les techniciens sont exclusivement responsables de tâches d'entretien ou de contrôle. Dans les deux cas, la formation théorique requise est importante.

L'absence de tâches d'encadrement et l'importance d'une formation technologique introduite depuis peu dans les formations de base (BTS) expliquent probablement que certains postes soient offerts à des jeunes diplômés de l'enseignement technique ; la population est jeune. Les débutants ont dû en général suivre un stage.

On ne peut pas tirer grand chose d'un échantillon aussi faible. Il est cependant à remarquer que les entreprises ne paraissent pas systématiquement hostiles à l'embauche de diplômés jeunes, voire débutants, dans des postes de responsabilité technique. Si, comme on le verra plus loin, on ne confie jamais à un jeune un poste de maîtrise, on ne lui refuse pas toujours un poste dans lequel une erreur est pourtant très grave. Cela semble montrer que les formations techniques sont appréciées. Peut-être est-ce leur caractère récent qui nous amène à trouver ici surtout des jeunes. Dans ce cas, les normes tendront peut-être à se durcir dans le sens d'une exigence plus nette au niveau de l'expérience requise, lorsque le marché sera approvisionné.

1-2. Sous-groupe 24

Techniciens et agents techniques des services des essais, contrôle, laboratoires et services de production.

Le sous-groupe est utilisé par 31 entreprises et représente 2 439 emplois, soit 50 % des techniciens et dessinateurs de l'échantillon.

On trouvera surtout des emplois dans les rubriques 242, 243, 244 et 245 ; chacune de ces rubriques est hétérogène :

— les spécialités sont très diverses en 242. Il peut arriver qu'on trouve dans cette rubrique des emplois plus éloignés entre eux que ne le seraient certains emplois d'autres rubriques (243 notamment) ;

— les niveaux hiérarchiques n'interviennent pas dans le classement. Or les premiers emplois de techniciens sont au coefficient 168, soit l'équivalent d'un poste de P2, et les derniers au coefficient 340, soit la limite inférieure du seuil cadre.

La conséquence est que la plupart du temps, l'effectif déclaré par l'entreprise dans une rubrique devrait se décomposer en AT1, AT2, AT3, AT4. Dans certains cas, cette décomposition nous a été donnée, mais c'est rare. L'essentiel est ici de voir que les normes qui nous sont déclarées concernent le plus souvent les postes de bas de filière. Examinons rapidement les différents cas possibles :

— Lorsque l'effectif d'un emploi est en deuxième colonne, pas de problème ; tous les emplois sont refusés à des débutants. Mais on ne sait pas si ces emplois correspondent à un AT1, AT2 ou AT3. Les vérifications que nous avons pu faire montrent que dans la majorité des cas, il existe des postes de niveaux différents.

— Lorsque l'emploi est affecté en première colonne, cela signifie qu'il y a un niveau d'embauche pour des débutants, mais il est extrêmement rare que tout l'effectif puisse être embauché comme tel.

— Lorsque l'emploi est affecté en troisième colonne, les concurrences entre modes d'accès concernent un même niveau. On ne pourrait parler de concurrence si les modes d'accès notés ici correspondaient à des niveaux hiérarchiques différents.

— Enfin l'affectation dans l'entreprise, critère absent de la nomenclature, n'a pas toujours été précisée en cours d'enquête. Or il peut exister des différences importantes entre des techniciens de fabrication, d'essais, de contrôle ou de laboratoire.

1-21. Rubrique 242

Spécialistes de la mécanique, de l'électromécanique, de la sidérurgie ou de la fonderie.

— La rubrique 242 est utilisée par 20 entreprises, pour 1 426 emplois, dont seulement 28 sont occupés par des femmes.

Remarquons que sur les 32 entreprises de notre échantillon « métallurgie », 13 ne déclarent aucun spécialiste de la mécanique, de l'électro-mécanique, de la sidérurgie ou de la fonderie.

Les emplois rencontrés ici s'échelonnent entre les coefficients 185 et 325. Ce sont surtout des emplois de contrôleurs, d'AT d'essais et de calculateurs. Les tâches de contrôle sont assez diverses : certaines sont effectuées en atelier et d'autres en laboratoire. Les calculateurs travaillent en bureau d'études.

— Le premier commentaire qui s'impose est que la première colonne est vide. Aucun emploi n'est offert exclusivement à des débutants.

— La grande majorité des postes de contrôleurs est réservée à la promotion interne de professionnels. Seules 5 entreprises recrutent quelques débutants dotés d'un BT ou d'un BTS dans ces postes. Ce sont des firmes dans lesquelles

les procédures de contrôle exigent une bonne qualification technique. Parmi les autres, plusieurs entreprises souhaiteraient un niveau de formation plus élevé : 5 d'entre elles se déclarent prêtes à prendre des individus ayant au minimum un BEP. Mais la possession de cette formation ne dispenserait pas d'une expérience en entreprise, puisque les entreprises souhaiteraient quand même dans ce cas entre 2 et 5 ans d'expérience.

— Les agents techniques d'essais et les calculateurs de BE sont plus volontiers recrutés parmi des débutants, titulaires d'un BT ou d'un BTS : 9 entreprises mentionnent cette possibilité. Les emplois offerts aux techniciens débutants exigent une fonction technique poussée : machines à commande numérique, essais sur propulseurs, spectrographistes... Les niveaux d'embauche normaux sont AT1 (entre 185 et 221) pour les BT et AT2 (autour de 240) pour les BTS.

Il reste que tous les emplois sont accessibles par promotion interne, et que le nombre d'emplois offerts aux débutants est faible : on peut l'estimer grossièrement à 150 postes (sur 1 426, soit 10 %).

— On constate que toutes les entreprises qui ont des effectifs par rubrique supérieurs à 15 postes classent l'emploi en catégorie d'accès mixte. Le résultat, qui sera confirmé par la suite devra faire l'objet d'un approfondissement particulier.

— Seules deux entreprises de moins de 500 personnes (9 et 10) offrent des postes à des jeunes. Ce sont deux entreprises récentes, dynamiques, en pointe dans leur branche.

— On voit enfin qu'aucun poste de technicien n'est offert directement à un débutant titulaire du BEP ; mieux, certaines entreprises embauchent des BT comme professionnels, soit qu'on veuille leur donner une formation pratique d'atelier nécessaire pour des fabrications spécifiques (25, 26), auquel cas on peut considérer ce passage comme un stage, soit que l'abondance sur le marché des diplômés permette de se constituer une réserve (20).

— En ce qui concerne l'entreprise n° 24, les normes sont particulières parce qu'à tous les niveaux le recrutement se fait par concours, externe ou interne, et que de plus tous les techniciens sont aussi agents de maîtrise. De ce fait, les normes seront identiques pour toutes les rubriques du sous-groupe 24 qu'utilise l'entreprise n° 24.

1-22. Rubrique 243

Spécialistes de l'électricité. Rubrique utilisée par 9 entreprises pour 357 emplois.

On remarquera les points suivants :

— aucun emploi n'est en première colonne ;

— les effectifs importants sont toujours mixtes, le seuil se situe ici à quatre personnes ;

— d'une façon générale, ces emplois appartiennent à des filières plus courtes que celles de la rubrique 242 (début vers 175, fin vers 290). Les normes sont

assez semblables, les proportions de promotion interne semblent un peu plus importantes ;

— le critère de spécialité n'est pas discriminant entre 242 et 243, pour la simple raison qu'il est trop vague. On a par exemple les électromécaniciens en 242 et les électriciens en 243. La nuance est assez illusoire ;

— on a la même impression qu'en 242 au sujet des postes fermés aux débutants : dans certains, les CAP sont suffisants, dans d'autres, on désire un BTS ; les deux entreprises concernées utilisent ces jeunes techniciens pour des travaux de haute technicité faisant appel à des disciplines récentes ;

— les cinq entreprises de la branche 28, (construction électrique, 26 à 30) que nous avons dans l'échantillon, sont présentes dans ce tableau, mais la proportion de techniciens électriciens sur leur effectif total reste très faible.

1-23. Rubrique 244

Spécialistes de l'électronique. Rubrique utilisée par 8 entreprises pour 505 emplois.

Les emplois de techniciens en électronique s'échelonnent entre le coefficient 203 et le coefficient 330. Au-dessus du coefficient 230, aucun emploi n'est offert à un débutant. En-dessous, aucun emploi ne leur est interdit. Ils forment même la majorité des embauches au premier échelon.

— On trouve en première colonne les effectifs les plus faibles par rubrique, ce qui peut paraître étonnant. C'est vraisemblablement le caractère récent de la spécialité qui a amené les entreprises qui n'ont pas de gros besoins à s'approvisionner sur le seul marché de diplômés existant : celui des jeunes.

— Dans les entreprises qui emploient beaucoup de techniciens électroniciens, ils sont en général jeunes, mais pas tous débutants. Cela paraît logique ; on ne peut confier un secteur important à un groupe constitué uniquement de débutants.

— Les formations les plus appréciées sont de niveau BTS (AT2) ou BT (AT1) électronique.

— Il faut signaler le cas intéressant de l'entreprise 31 qui a pris, au moment de son installation, des BTS ou niveau équivalent, et qui maintenant recrute plus bas : BT ou même BEP. La mise en route étant assurée, les tâches deviennent de plus en plus répétitives et les cas de pannes sont connus et « standardisés ». On n'a donc plus besoin de connaissances techniques poussées. Ce fait est un peu inquiétant pour les DUT-BTS, si par ailleurs on ne peut, pour des raisons diverses, procéder à d'importantes promotions vers le niveau cadre (1).

— A signaler aussi que sur le champ ASSEDIC 1972 on a 18 301 emplois en Haute-Garonne dans les branches 27, 28, 29. Sur notre échantillon, nous avons

(1) Cette pratique avait déjà été signalée par M. J. Piore. Cf. « On the job training and adjustment to technological change ». In *Journal of Human Resources*, 1968.

13 700 emplois, soit 75 % et les plus gros établissements. Or, on n'a que 506 emplois de techniciens en électronique, fournis à 93 % par deux entreprises, dont la seconde est une entreprise d'aéronautique (32). Si nos proportions sont valables sur l'ensemble du champ, l'entreprise 31 doit fournir la moitié des emplois considérés sur le département.

1-24. Rubrique 245

Spécialistes de la chimie. Rubrique utilisée par 11 entreprises pour 125 emplois.

On a ici deux types d'emplois très différents qui ne sont pas toujours distingués :

— d'une part, les techniciens chimistes, chargés soit de recherche en laboratoire, soit de contrôle. Ces emplois requièrent en général une formation de base élevée (BT, BTS) ; ils sont en général accessibles à des débutants, leur coefficient est souvent inférieur à 220 ;

— d'autre part, les aides-chimistes, manipulateurs, aides de laboratoire, qui sont en fait des employés souvent peu qualifiés. Ces postes sont occupés fréquemment par des femmes, des anciens ouvriers ou des anciens employés administratifs.

1-25. Rubriques 241-246-248

Spécialistes du bâtiment et travaux publics (241), spécialistes des analyses biologiques et bactériologiques (246), autres spécialités (248).

On regroupe ici des rubriques dont l'effectif est faible, (7 entreprises et 38 emplois) et très hétérogène.

Dans l'entreprise 29, il s'agit de techniciens spécialistes de céramique. Les responsables souhaitent un bon niveau de formation, mais les contraintes qui pèsent sur la gestion du personnel s'opposent à un recrutement massif de jeunes BTS : la firme est ancienne, le personnel est âgé, les habitudes sont sclérosées ; de plus, par suite de difficultés dans certaines fabrications, il y a en permanence un personnel nombreux à reclasser.

Pour les trois entreprises textiles (33, 35, 36) il s'agit toujours de postes pourvus par promotion interne. Il n'y a pas dans la région de formations de techniciens textiles. De plus, dans cette spécialité peut-être plus qu'ailleurs, une expérience (souvent même un « talent ») est nécessaire pour les tâches de contrôle.

1-26. Conclusion sur le sous-groupe 24

Globalement, à titre indicatif, la proportion du nombre d'emplois accessibles à des débutants, est de l'ordre de 1 sur 5. La norme est pratiquement toujours un diplôme au moins égal au BTn. C'est dans les spécialités électronique et chimie que l'on trouve la plus forte proportion de postes offerts à des débutants.

Sur l'échantillon métallurgie, on constate dans toutes les spécialités que la deuxième colonne n'est pas réservée à des ouvriers issus de promotion interne, mais que plusieurs entreprises souhaitent des individus titulaires de formation de technicien et déjà expérimentés. On vérifie cela, même sur des postes d'AT1, notamment lorsque les effectifs par rubrique sont faibles.

Pratiquement tous les techniciens du textile sont d'anciens ouvriers.

On ne constate pas de liens particuliers entre la taille de l'établissement, sa localisation, son type de fabrication ou de gestion, et les modes d'accès qui nous ont été déclarés. De même l'impact du marché local du travail ne peut être décelé avec précision. Il est certain que diverses variables d'entreprise ou de marché interviennent, on peut les faire apparaître au niveau de chaque entreprise dans des explications monographiques. Ces variables sont cependant trop nombreuses et trop complexes pour que des corrélations multiples puissent apparaître sur un échantillon aussi restreint que le nôtre. Une chose peut cependant être notée : la volonté quasi unanime des entreprises d'embaucher des jeunes techniciens diplômés dans certains postes n'est pas suivie des mêmes effets suivant la « santé » de la firme : de nombreuses entreprises, contraintes à des reconversions partielles, ou dans une conjoncture assez basse, ont pour objectif premier de ne pas licencier leur personnel et auront tendance à se servir au maximum de postes disponibles pour le reclasser.

Dans ce cas, besoins d'expansion par secteurs et besoins de renouvellement seront souvent satisfaits sans faire appel au marché externe.

Au contraire, plus l'entreprise a des besoins de croissance rapide, plus elle embauchera à l'extérieur, et notamment des débutants. En effet l'idéal d'expansion s'accompagne dans beaucoup de firmes d'une volonté de rajeunir le personnel.

On vérifie que lorsqu'une entreprise déclare un groupe d'emplois important dans une spécialité donnée, le mode d'accès est mixte. Ce résultat a déjà été relevé à propos des cadres.

Il convient de se demander ce qu'il peut signifier :

a) Si le groupe d'emplois considéré est homogène. C'est bien pour des emplois semblables que la concurrence est possible entre jeunes diplômés et individus promus. Dans ce cas, pourquoi admet-on une embauche de débutants seulement à partir d'un certain nombre de postes semblables ?

On peut avancer plusieurs hypothèses :

— La répartition du coût de la formation. Lorsque la mise au courant d'un débutant est réalisée au sein d'une équipe déjà importante, « ce temps d'investissement » est supportable sans porter préjudice à la production.

— La complémentarité au sein de l'équipe : les tâches de chacun ne sont pas strictement définies, et la présence d'une certaine proportion de débutants diplômés permet une division du travail plus efficace.

— La difficulté de ne trouver sur le marché que des individus expérimentés peut aussi amener les entreprises qui ont des besoins importants à recruter des débutants.

— La volonté d'assurer une relève aux anciens et de conserver une pyramide des âges qui permette une gestion prévisionnelle.

b) Si le groupe d'emplois est hétérogène, l'affectation en catégorie mixte peut procéder d'une simple erreur: des sous-groupes pourraient éventuellement être affectés en première ou deuxième catégorie. Lorsqu'il s'agit d'emplois qui dans les autres entreprises sont fermés aux débutants, l'erreur n'est pas grave : l'affectation en catégorie mixte nous apprend que ces entreprises ont un comportement particulier (cas des rubriques 242-243), sans que nous puissions exactement identifier pour quels emplois.

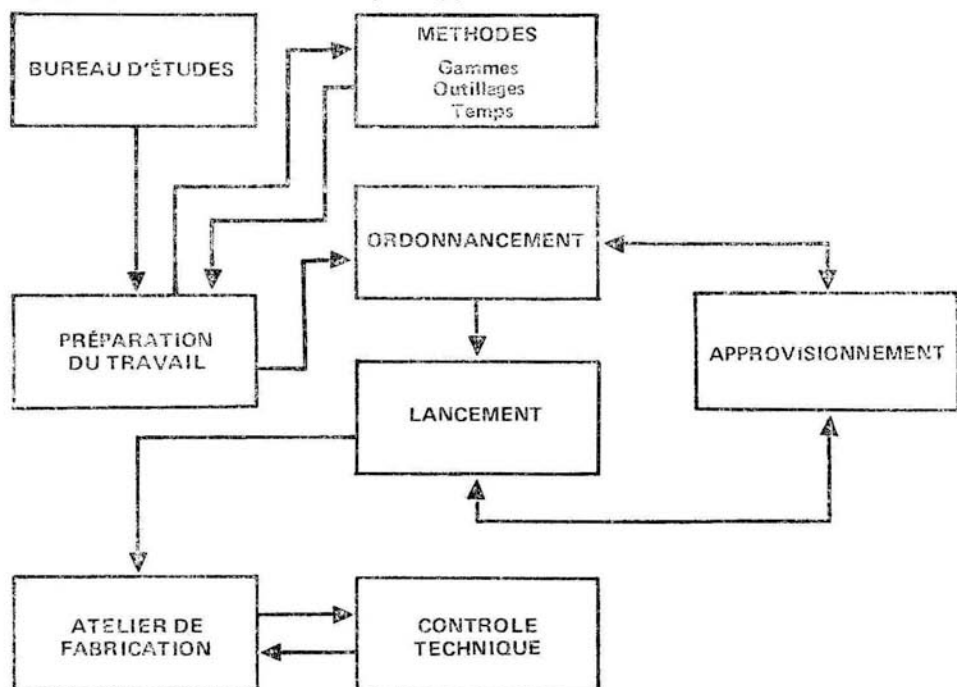
Lorsqu'il s'agit d'emplois diversement classés dans les autres entreprises, il faut être prudent sur l'interprétation.

Ce second cas n'a pas une grande importance numérique dans l'étude.

Quelles que soient les explications que l'on donne à ce phénomène, il fournit une information essentielle : lorsque cinq entreprises emploient chacune 3 techniciens dans une spécialité donnée, on a peu de chances de trouver parmi ces quinze emplois, un seul poste accessible à un débutant. Mais si ces quinze emplois sont dans une seule firme, on a de grandes chances d'en avoir quelques-uns offerts à des débutants.

1-3. Sous-groupes 25 et 26

Il conviendrait ici d'abord de préciser les critères d'affectation des emplois dans chacun de ces sous-groupes. Dans ce but, il n'est pas inutile de rappeler l'organigramme fonctionnel dans lequel apparaissent les différents services.



On voit que le secteur production peut se diviser en 4 sous-secteurs : études, préparation du travail, exécution du travail, contrôle technique. Les techniciens des sous-secteurs 1, 3 et 4 sont affectés aux sous-groupes 23 et 24.

La préparation du travail se subdivise en service des méthodes (préparation technique) et service ordonnancement concurrent (préparation administrative). On admettra que le service méthode correspond au sous-groupe 28, et le service ordonnancement au sous-groupe 26.

Les emplois portés par les entreprises dans la rubrique 261 ont tous été réaffectés, soit en 260, soit en 250, soit en 24. En effet le critère d'affectation de la nomenclature ne correspond à rien de précis dans les entreprises. Les agents de planning, de production ou d'ordonnancement sont autant responsables de la gestion que du contrôle de la gestion de la fabrication.

1-31. Rubrique 250 : Préparateurs et techniciens de l'organisation du travail.

— Rubrique utilisée par 30 entreprises, pour 880 emplois, dont 599 dans l'entreprise 32.

On trouvera ici des préparateurs de fabrication, des chrono simples et chrono analyseurs, et des agents de méthodes.

La plage des coefficients s'étend de 196 à 340.

Chrono simple	196
Chrono analyseur, préparateur et agent de méthodes	de 209 à 290
Chef de groupe	de 312 à 340

— La première colonne n'est utilisée que par 4 entreprises, qui souhaitent pour des postes de préparateur un bon niveau de formation technique (BT ou BTS). Il est intéressant de remarquer qu'il ne s'agit que de normes souhaitées, ce qui signifie qu'en général peu d'embauches de ce type ont été effectivement rédigées au moment de l'enquête. Pour les entreprises 29 et 38 par exemple, ce souhait correspond à une volonté de rajeunir le personnel, volonté qui risque fort de rester théorique, compte tenu des habitudes de promotion interne de ces deux firmes.

Les habitudes sont souvent de véritables impératifs, notamment lorsqu'il faut reclasser du personnel occupé sur des fabrications qui disparaissent peu à peu. On constate donc encore une fois la priorité accordée au marché interne.

— La deuxième colonne est utilisée par 18 entreprises pour 133 emplois. Tous les emplois de cette catégorie sont offerts à des anciens ouvriers ou employés. Dans la majorité des cas, le niveau CAP est l'exigence normale, ainsi que plusieurs années passées en atelier comme ouvrier professionnel.

Une seule entreprise (22) souhaite dans ces postes des individus possédant à la fois un diplôme de technicien et de l'expérience. C'est une entreprise de croissance récente, dont la fabrication est en cours de diversification.

— En troisième colonne, on trouve surtout des groupes d'emplois dont l'effectif

est important, et cela concerne d'abord les grandes entreprises. 9 firmes déclarent recruter concurremment quelques débutants munis d'un BT ou d'un BTS et des anciens ouvriers. La majorité spécifie bien qu'il ne s'agit que de quelques postes, peu nombreux. Fréquemment le recrutement interne a un caractère préférentiel pour les emplois de la préparation. Les entreprises 27 et 30, qui sont les seules à classer un nombre d'emplois faible en catégorie mixte, ont une caractéristique commune : elles sont toutes deux en expansion rapide. On assiste souvent dans ce cas à une surélévation (déclarée ou réelle) des normes d'accès, qui peut s'expliquer de plusieurs façons :

- tout climat d'expansion rapide est propice au gaspillage ;
- si un besoin d'emploi demande à être satisfait rapidement, dans une firme récente, l'appel au marché externe s'impose comme le plus pratique.

Et il y a dans ces « entreprises dynamiques » un certain idéal qui pousse à recruter des jeunes très diplômés.

— La mise en route de nouvelles fabrications exige souvent des techniciens d'un niveau plus élevé que la marche de l'entreprise « en palier ». Ce cas a déjà été relevé pour l'entreprise 31 à la rubrique 244.

— Les niveaux d'embauche des débutants sont en général « préparateur 1^{er} échelon » pour un BT (209) et « 2^e échelon » pour un BTS (243).

— Ni les entreprises de moins de 500 salariés de l'échantillon métallurgie, ni les entreprises textiles, ne déclarent embaucher de façon habituelle des techniciens débutants. Ce qui reste à l'état de souhait pour elles est déjà réalisé dans les entreprises de taille supérieure.

Une exception : l'entreprise n° 3 qui a un effectif très important de préparateurs.

— Il faut noter que, quel que soit le recrutement, de nombreuses entreprises font appel aux stages BTE pour former les agents de méthodes.

— Notre échantillon est malheureusement trop faible, et nos informations trop rudimentaires pour faire intervenir ici la technologie utilisée dans les processus de fabrication. Il semble cependant que les entreprises qui ont des fabrications traditionnelles et assez stables n'embauchent pratiquement pas de débutants dans ces postes (15, 17, 19, 28, 29).

1-32. Rubrique 260. Spécialistes et techniciens des services de gestion de la production

— Utilisée par 28 entreprises pour 411 emplois. On trouvera donc ici les responsables du lancement et de l'ordonnancement. L'exemple d'assistant technique d'ingénieur, donné ici par la nomenclature, prête à des confusions regrettables. En effet les emplois de ce sous-groupe sont assez peu qualifiés, et souvent bien proches d'un travail d'employé. Or il existe un BTS « d'assistant technique d'ingénieur », qu'on ne trouve jamais comme norme souhaitée dans ce sous-groupe.

Rappelons qu'on a éliminé la rubrique 261, en réaffectant les emplois. Ici aussi le terme d'agents techniques de fabrication est mauvais, car il incite à mettre des techniciens de production qui n'ont rien à faire dans cette rubrique.

— Les principaux emplois trouvés ici sont les suivants :

	Coefficients
• Employés services techniques	168
• Agents de production (agents de préparation)	196
• Agents de planning	196
• Agents techniques de lancement, ordonnancement	203
• Chefs de groupe d'AT	228 à 234

On voit que les coefficients sont nettement moins élevés que ceux des emplois de la fonction méthode.

— La plus grande partie des emplois est ici réservée à la promotion interne.

• **Agents de production-planning.** Seulement 3 entreprises déclarent embaucher des débutants dans ces emplois (23, 25, 43). Cela représente un effectif négligeable.

Toutes les autres firmes recrutent ces agents parmi le personnel ouvrier ou employé. L'exigence est en général un certain niveau de culture générale (BEPC) et quelquefois (plus rarement qu'en 250) une expérience d'atelier.

• **Agents de lancement-ordonnancement.** 5 entreprises se disent disposées à embaucher des débutants titulaires d'un BT. L'effectif concerné est encore très faible. Tous les autres emplois sont réservés à la promotion interne.

4 entreprises souhaitent pour ces emplois une élévation des normes. Ce souhait procède plus souvent d'une volonté de rajeunir un personnel âgé que d'une exigence des emplois.

1-33. Complémentarité et substitution entre les rubriques 250 et 260

Il est intéressant de regarder si des comparaisons de structures d'emplois peuvent nous éclairer sur les normes d'accès à ces deux types d'emplois. Ce type de méthode est valable, mais sur un échantillon aussi restreint, on ne peut que formuler des hypothèses.

Le tableau XIII permet de comparer les effectifs par rubrique et par entreprise.

— On constate que 7 entreprises ont des emplois en 250 et pas en 260.

Cela peut signifier deux choses :

— Les préparateurs sont aussi chargés du lancement. C'est probablement le cas des entreprises qui ont un bureau de préparation peu important (10, 11, 17, 30, 37). Les normes exigent souvent un bon niveau.

— Les employés d'ordonnancement sont classés en employés administratifs (28).

— Par contre, 5 entreprises ont des emplois en 260 et pas en 250 :

— soit le travail est routinier et ne requiert pas de préparation au sens strict. Les normes sont alors assez basses (1, 34, 36) ;

— soit les individus portés ici constituent en fait un service de préparation, auquel cas les normes sont plus élevées (16, 35).

Tableau XIII
COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR RUBRIQUE
ET PAR ENTREPRISE

Entreprises	Rubrique 250	Rubrique 260	Effectifs
1	0	0	0
2	0	1	1
3	19	9	28
4	5	8	13
5	4	13	17
6	2	1	3
7	0	0	0
8	1	2	3
9	12	11	23
10	5	0	5
11	4	0	4
12	4	2	6
13	0	0	0
14	24	3	27
15	2	1	3
16	0	6	6
17	3	0	3
18	6	16	22
19	18	8	26
20	14	7	21
21	15	20	35
22	11	4	15
23	18	6	24
24	0	0	0
25	12	39	51
26	27	32	59
27	4	0	4
28	23	0	23
29	9	15	24
30	3	0	3
31	23	69	92
32	599	121	720
33	0	0	0
34	0	2	2
35	0	3	3
36	0	5	5
37	2	0	2
38	7	4	11
39	0	0	0
40	0	0	0
41	0	0	0
42	1	1	2
43	3	2	5
TOTAL	880	411	1291

Les comparaisons entre structures d'emplois pourraient être très fructueuses si la nomenclature permettait d'éviter des confusions. Pour cela il serait peut-être nécessaire de disposer d'une nomenclature permettant de classer des emplois de spécialités identiques à des niveaux de détail différents.

En effet lorsqu'une entreprise déclare 3 préparateurs, elle ne peut en général les affecter en 25 ou 26, car ils sont responsables de l'ensemble des tâches de préparation. Les classer dans un détail trop grand fait plutôt perdre de l'information. Au contraire une entreprise qui a 500 préparateurs devrait pouvoir utiliser des « sous-rubriques ». On aurait ainsi une nomenclature à 4 chiffres ; mais les entreprises pourraient utiliser la subdivision correspondant à leur degré de division du travail. On pourrait par exemple imaginer la succession suivante :

- 10 préparateurs,
- 101 agents de méthode,
- 102 agents d'ordonnancement.

Certaines entreprises porteraient leurs effectifs en 10 et d'autres décomposeraient en 101 et 102.

Conclusion sur les techniciens

Une proportion très forte des emplois recensés ici est fermée à des débutants. Tout d'abord tous les emplois de sommet de filière : aucun emploi d'un coefficient supérieur à 243 n'est offert à un débutant.

Ensuite tous les emplois de certaines filières, dans lesquelles les points d'accès sont rares et peu utilisés : c'est le cas d'abord des techniciens de la préparation, et à un moindre degré, des techniciens de la métallurgie et de l'électricité.

Les spécialités qui offrent le plus de postes à des débutants sont l'informatique et la chimie.

Si de nombreux postes sont réservés à la promotion interne, ce n'est pas toujours lié à l'absence de jeunes titulaires d'un diplôme, c'est souvent un choix raisonné de l'entreprise, choix qui peut être expliqué pour deux séries de raisons :

- des raisons tenant aux exigences du poste : la meilleure formation pour être préparateur est donnée à l'atelier, et ne peut être dispensée en école ;
- des raisons tenant à une politique du personnel : la promotion interne d'ouvriers étant alors une méthode d'intégration, ou une simple habitude. On a cependant l'impression que les ouvriers promus techniciens dans des services de fabrication ou de contrôle sont un peu des « techniciens spécialisés », dans le sens « d'ouvriers spécialisés ». Dès que des tâches de conception ou d'essais exigent une connaissance plus large d'un ensemble de technologie, on trouve alors des techniciens diplômés.

Ce que nous avons appelé l' « effet de masse » se trouve surtout dans les postes de production, d'essais, de contrôle ou de laboratoire.

Pour aller au-delà, il conviendrait de collecter des données plus précises sur les techniques et les types de processus mis en œuvre. Cela exigerait aussi un échantillon plus vaste, afin que l'intégration simultanée de plusieurs facteurs explicatifs ne nous amène pas à des explications de type monographique, dues à un effectif par strate trop réduit.

1-4. Sous-groupe 28 : Dessinateurs industriels

La nomenclature est, pour cette catégorie, assez précise, puisqu'elle nous permet d'identifier la spécialité suivant 4 groupes, et le niveau hiérarchique suivant 3 groupes :

L'ensemble des rubriques 260 à 288 représente les 72 emplois répartis dans 29 entreprises.

Rubriques	280	281	282	283	284	285	286	287	288	Total
Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	14	5	0	5	18	8	3	5	17	
Nombre d'emplois	388	12	0	12	428	41	5	35	151	1072

Les quatre premières rubriques concernent les chefs de groupe et les dessinateurs principaux. Ces emplois sont à situer entre le coefficient 271 et le coefficient 325. Aucun n'est accessible directement à des débutants.

Seules deux petites entreprises récentes, l'une de construction aéronautique (9), l'autre de matériel électrique (11) déclarent souhaiter des débutants très diplômés. On peut considérer que cette déclaration est due :

- à la nécessité d'avoir à ces niveaux des individus possédant des connaissances techniques élevées ;
- à l'impossibilité pratique de trouver des individus expérimentés titulaires de cette compétence ;
- à l'insuffisance du niveau de recrutement actuel, qui n'est en aucun cas la preuve qu'on serait plus satisfait en embauchant des débutants diplômés.

On trouve en 280 autant d'entreprises qui exigent une formation de base élevée (BTn - BTS) que d'entreprises qui se contentent d'un CAP. Il n'y a pas de corrélation entre la taille, l'activité ou la zone d'emploi et l'une ou l'autre des exigences. La durée d'expérience est fonction de la formation de base : un BTS peut parvenir chef de groupe avec 5 ans d'expérience. Un CAP n'y parviendra pratiquement jamais avant 10 ans.

En 281 et en 283, les exigences sont plus faibles : le niveau CAP ou BEI est suffisant, pourvu qu'il soit accompagné d'une expérience longue, en bureau d'études et en atelier. Ces spécialités sont moins fondamentales pour les entreprises de la métallurgie.

Les rubriques 284 à 287 concernent les dessinateurs d'études et de petites études, soit des emplois situés entre les coefficients 221 et 259.

Bon nombre de ces emplois sont offerts à des débutants, mais en général en catégorie mixte. En effet on trouve en première colonne des effectifs très faibles : 10 emplois pour 6 entreprises (2, 27, 30, 12, 5, 16).

Ces entreprises ont un effectif total de dessinateurs très faible (cf. tableau XIV, p. 98), ce qui traduit un bureau d'études peu important. Seule l'entreprise 30 déclare 10 dessinateurs ; sa croissance récente et rapide explique son ouverture sur le marché externe.

Comment expliquer que pour les cinq autres entreprises, un effectif d'emplois très réduit soit accessible à des débutants ? On a en effet souligné à propos des autres catégories de techniciens que les effectifs restreints étaient plutôt affectés en deuxième catégorie. On peut expliquer ce phénomène de la façon suivante : les dessinateurs ont une spécialité bien à part, qui ne peut pas s'acquérir ailleurs qu'en bureau d'études. La promotion interne n'est donc possible que dans deux cas :

— L'ouvrier promu a acquis une formation de dessinateur avant son entrée dans la firme. Si la firme choisit cette méthode, cela lui impose de prévoir certains recrutements d'ouvriers en fonction de ses besoins en dessinateurs. Or la firme peut privilégier d'autres normes pour l'embauche des ouvriers, avec des raisons très logiques, notamment dans le cas où le bureau d'études n'est pas un élément essentiel dans la production.

On peut imaginer par exemple que la firme préfère faire de ses ouvriers des préparateurs plutôt que des dessinateurs.

En dehors de ces raisons, interviennent bien sûr les conditions sur le marché du travail et la structure « historique » du marché interne de la firme : lorsque les ouvriers sont peu qualifiés et surtout d'origine rurale, on aura peu de passages vers le bureau d'études.

— La firme assure une formation aux anciens ouvriers, soit de façon explicite (stage FPA), soit sur le tas, mais cela suppose en général un accès mixte.

Les formations souhaitées pour les débutants sont à ce niveau le BTn pour les postes de dessinateurs petites études et le BTS pour les dessinateurs d'études. Les spécialités les plus souvent citées sont le BTn de fabrication mécanique et le BTS « bureau d'études ».

— 14 entreprises sur 28 refusent l'accès de ces emplois à des débutants. Il s'agit en général de postes de dessinateurs d'études. Ces entreprises exigent un ou deux CAP et plusieurs années d'expérience.

— 12 entreprises combinent pour ces postes promotion interne et embauche externe. La concurrence s'établit alors entre les jeunes diplômés (BTn - BTS) et

Tableau XIV
REPARTITION DES EFFECTIFS DE DESSINATEURS
PAR RUBRIQUE ET PAR ENTREPRISE

Rubriques Entreprises	280									Total
	280	281	282	283	284	285	286	287	288	
1										0
2					1					1
3	7	2			14	3			5	31
4	5				2				2	9
5	2							1		3
6					2					2
7										0
8					1					1
9	2				18				8	28
10	4				14				5	23
11		2				3			5	10
12						2				2
13										0
14				3				9		12
15										0
16				1				2		3
17					4					4
18	2				4	4	2		6	18
19	2				6				9	17
20	1			3	10				2	16
21	2				5				1	8
22	3				3				2	8
23	2				1					3
24								7	1	8
25	3				20		1		1	25
26		2				8			1	11
27					2		2			4
28	4	3			2	8			11	28
29				4				16		20
30						10				10
31		3				3			2	8
32	349				319				87	755
38				1					3	4
TOTAL	388	12	0	12	428	41	5	35	151	1072

les titulaires d'un ou deux CAP et de 5 ans d'expérience. On trouve dans cette catégorie les plus gros effectifs.

La rubrique 288 concerne les dessinateurs détaillants et les dessinateurs d'exécution (coef. 181 à 196) auxquels il faut joindre les calqueurs (146).

On remarquera que les normes d'accès ne sont pas très différentes de celles du groupe précédent. Beaucoup d'entreprises embauchent indifféremment à ces deux niveaux, car les débutants restent peu de temps dans ces premiers emplois.

La promotion interne, à ces deux derniers niveaux, se fait surtout parmi les individus qui sont titulaires de deux CAP à l'embauche : leur CAP « technique » : ajusteur, monteur-électricien... leur permet d'entrer dans l'entreprise dans un poste de professionnel, puis leur expérience de l'atelier et leur CAP de dessinateur en font des éléments très appréciés en bureau d'études.

On note aussi que quelques dessinateurs issus de promotion interne ont seulement un CAP « technique ».

En résumé comment se présentent les modes d'accès aux emplois de dessinateurs ?

Nous raisonnons ici seulement sur les niveaux, les effectifs par spécialité étant trop restreints pour en tirer quelque chose.

— Au niveau le plus bas, on demande surtout le CAP de dessinateur industriel et souvent un autre CAP. Le tableau correspondant à la rubrique 288 donne l'impression de postes offerts pour la plupart à des débutants. Mais il doit être interprété avec prudence, car si les employeurs acceptent effectivement des débutants dans ces emplois, ils préfèrent souvent prendre des gens de diplômes équivalents qui sont déjà professionnels chez eux.

— Au niveau dessinateurs études ou petites études, les accès de débutants sont moins fréquents. Ils sont en général réservés aux titulaires de BT ou de BTS. On trouve quand même quelques CAP embauchés directement à ce niveau.

— Au niveau dessinateurs principaux ou chefs de groupe, pas d'accès de débutants ; les titulaires de CAP parviennent à ces postes en fin de carrière, tandis que les titulaires de BT ou BTS y accèdent avec entre 5 et 10 ans d'expérience.

Il était intéressant de regrouper sur un même tableau (tableau XIV) l'ensemble des dessinateurs. Ce tableau appelle les commentaires suivants :

a) Sur les structures d'emplois :

— l'entreprise 32, qui représente 25 % de l'effectif de l'échantillon, donne plus de 70 % de l'ensemble des dessinateurs ,

— une seule entreprise textile emploie des dessinateurs ;

— 3 entreprises métallurgiques < 500 salariés et une > 500 salariés n'occupent aucun dessinateur ;

— si on excepte l'entreprise 32, on trouve 3 entreprises < 500 salariés parmi les 5 qui emploient le plus de dessinateurs. Ces 3 entreprises conçoivent et produisent du matériel complexe : machines-outils, turbines d'avions.

b) Sur les modes d'accès :

— on vérifie, surtout pour la rubrique 284, que la mixité des modes d'accès est liée aux effectifs de la rubrique ;

— il faut tenir compte de l'évolution des normes dans certaines entreprises, les postes supérieurs des filières n'ont pas encore été pourvus par des BTn - BTS, simplement parce que ces formations sont récentes ;

— les entreprises qui emploient peu de dessinateurs ont des normes moins homogènes que celles qui en ont beaucoup. Le fait d'avoir des groupes d'emplois importants aux différents niveaux hiérarchiques impose d'utiliser une grille d'accès plus structurée que lorsqu'on a un effectif faible et concentré à un ou deux niveaux.

Ce problème est du même type que celui souligné pour les rubriques 25-26, et il a une portée très générale : lorsqu'une entreprise a deux dessinateurs, elle ne peut pas les classer dans une nomenclature adaptée pour une entreprise qui en a 30. Il faudrait utiliser soit les sous-groupes, soit les rubriques, suivant l'effectif total.

II. - LES AGENTS DE MAITRISE : SOUS-GROUPE 27

Ce sous-groupe présente une bonne homogénéité du point de vue du mode d'accès : tous les emplois de la maîtrise sont systématiquement fermés aux jeunes sans expérience.

Les informations recueillies dans les entreprises de l'échantillon permettent de dégager le profil suivant : l'agent de maîtrise d'OQ est presque toujours un ancien ouvrier, la plupart du temps diplômé (CAP, BEI). Une longue expérience (10 à 20 ans) au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir un bon niveau de qualification (P3 le plus souvent). Sa formation comme agent de maîtrise se complète par quelques stages portant sur l'acquisition de notions sur les relations humaines et sur l'économie. Dans les entreprises de la métallurgie, les postes de maîtrise sont pourvus par promotion interne mais dans les entreprises du textile, la pratique du débauchage d'un agent de maîtrise expérimenté dans les entreprises concurrentes apparaît souvent comme le seul moyen de pourvoir ce type de postes.

La nomenclature, qui retient 3 groupes de spécialités (métaux et électricité, bâtiment et travaux publics, autres spécialités), distingue au sein de chacun 3 niveaux hiérarchiques : chef d'atelier (CA) (coef. 300 à 340), contremaître (CM) (246 à 290), et chef d'équipe (CE) (coef. 209 à 244). Cette hiérarchie ne se traduit dans les normes d'accès que par des différences dans la longueur de l'expérience requise : 5 à 15 ans pour les CE, 10 à 20 ans pour les CM et les CA.

On trouve quelques agents de maîtrise techniciens de formation : 5 à 10 ans d'expérience leur suffisent pour accéder à la maîtrise. Mais dans les entreprises

moyennes et petites, il est fréquent que les techniciens passent assez rapidement cadres, si bien qu'au total, seul un petit nombre figure dans les rubriques de la maîtrise.

Quelques rapides commentaires compléteront à propos de chaque rubrique le schéma-type proposé.

On a joint au sous-groupe 27 le « personnel d'encadrement du magasinage et de la manutention » (rubrique 500) : les normes d'accès à ces emplois sont particulières mais les entreprises n'y placent jamais des jeunes sans expérience.

Il convient d'ajouter quelques remarques de structure :

a) Il n'y a pas de structure pyramidale entre les trois niveaux de CE, CM et CA (maîtrise d'OQ seulement). Globalement, on trouve 426 CE (rubriques 272 + 274 + 276 — effectifs n° 32) contre 641 CM + CA (rubriques 271 + 273 + 275 — effectifs n° 32). Sur les 13 entreprises qui utilisent les 3 niveaux, seules 4 entreprises présentent effectivement une structure pyramidale. Les autres ont la plupart du temps leurs plus gros effectifs au niveau CM.

b) 16 entreprises, dont 9 dans la métallurgie, ne déclarent aucun CE.

c) On ne constate pas de corrélation entre l'absence de CE dans une entreprise et la pratique de normes de recrutement plus élevées (techniciens par exemple) pour les agents de maîtrise de niveau CM ou CA. La présence de techniciens dans les postes d'AM ne semble liée ni à l'existence d'un petit nombre d'AM dans l'entreprise, ni à l'absence de CE.

Tableau XV

Rubriques	270	271	272	273	274	275	276	277	500	Total
Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	5	27	19	5	4	26	11	20	36	
Nombre d'individus concernés										
Hommes	173	427	529	6	9	312	105	255	145	1961
Femmes			8			10	12	14	5	49
TOTAL	173	427	537	6	9	322	117	269	150	2010

2-1. Rubrique 270 : Agents de maîtrise, techniciens

La rubrique est utilisée par 5 entreprises et représente 173 emplois. La quasi-totalité de l'effectif (172 personnes) est employée dans les entreprises de plus de 500 personnes de la métallurgie, et la plus grosse entreprise de l'échantillon (n° 32) concentre 83 % de l'effectif.

Il a été signalé à propos du sous-groupe 23 que pour certains emplois, une hésitation semblait possible entre un classement dans les rubriques des sous-groupes 23 et 24 et la rubrique 270. Le tableau ne retient que les emplois dûment classés en 270, essentiellement les chefs de groupes de services techniques et les chefs de quart.

La taille et le type d'organisation (n°s 18-20-32) ou la nature du processus de production (en continu pour l'entreprise n° 15) peuvent rendre compte pour ces entreprises de l'utilisation de cette rubrique.

On remarquera que dans l'échantillon, les agents de maîtrise classés en 270 ne sont presque jamais des techniciens et qu'on trouve à ces postes une majorité d'anciens ouvriers promus, même dans l'entreprise n° 32 où les groupes de services techniques comprennent pourtant de nombreux techniciens de formation. En dépit de son appellation « Agents de maîtrise techniciens » la rubrique 270 ne marque aucune originalité dans les normes d'accès par rapport aux autres rubriques de la maîtrise.

2-2. Rubriques 271-272 : Agents de maîtrise d'ouvriers qualifiés du travail des métaux et de l'électricité.

Chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés du travail des métaux et de l'électricité

La rubrique 271 est utilisée par 27 entreprises et représente 427 emplois.

La rubrique 272 est utilisée par 19 entreprises et représente 537 emplois.

La nomenclature distingue par deux numéros différents les niveaux de CA et CM d'une part (271), CE d'autre part (272). En réalité les différences entre ces niveaux semblent ne porter que sur la durée d'expérience requise, plus faible dans le cas des CE ; mais il faut signaler que dans plusieurs des plus grosses entreprises de la métallurgie, les entretiens n'ont pas permis de faire la différence entre ces deux niveaux de la maîtrise, les renseignements ne portant que sur les normes générales valables pour l'ensemble de la maîtrise.

On relève la présence de techniciens dans 9 entreprises (n° 4, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29). Exceptées les entreprises n° 4 et n° 24 (dont on a signalé les modes particuliers de recrutement) toutes ces entreprises dépassent ou approchent un effectif total de 1 000 personnes. Les techniciens déclarés possèdent surtout le BT, plus rarement le BTS. Pour les titulaires de ce dernier diplôme, l'expérience acquise n'est en moyenne que de 5 ans (3 ans pour l'entreprise n° 24).

La pratique de l'embauche directe à l'extérieur pour un poste d'AM est peu répandue dans la métallurgie : elle est signalée dans l'entreprise n° 12, et dans les entreprises n° 27 et 31 : récemment implantées à Toulouse, il ne leur était pas possible de recourir au marché interne.

2-3. Rubriques 273-274 : Agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics. Chefs d'équipe

La rubrique 273 est utilisée par 5 entreprises et représente 6 emplois.

La rubrique 274 est utilisée par 4 entreprises et représente 9 emplois.

Il s'agit d'entreprises anciennes qui effectuent des travaux de modernisation ou utilisent des équipes de travail pour l'entretien et la réfection de leurs bâtiments.

2-4. Rubriques 275-276 :

- **Agents de maîtrise d'ouvriers qualifiés (toutes spécialités)**
- **Chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés (toutes spécialités)**

La rubrique 275 est utilisée par 26 entreprises et représente 323 emplois.

La rubrique 276 est utilisée par 10 entreprises et représente 117 emplois.

Pour ces deux rubriques qui couvrent les « autres spécialités » on trouve deux groupes bien distincts : pour 15 entreprises de la métallurgie qui utilisent ces 2 rubriques, le profil de l'AM est le même que celui dégagé à propos des rubriques 271-272.

Pour les 11 entreprises du textile : on trouve dans ces deux rubriques la quasi-totalité des AM des entreprises de ce secteur dans l'échantillon. Deux remarques s'imposent :

- il y a davantage d'AM au départ sans formation et on ne trouve aucun technicien de formation ;
- la pratique du débauchage chez un concurrent d'un AM expérimenté est presque partout la pratique normale et la seule qui semble possible quand il s'agit de pourvoir un poste d'AM.

On peut avancer quelques hypothèses pour expliquer cet état de choses :

- Il n'y a pratiquement pas de postes de techniciens dans le textile. Il y a donc souvent une distance assez grande entre les postes d'ouvriers et les postes de maîtrise. De plus, il y a peu de cadres. L'AM est souvent une sorte de sous-cadre. Ces deux faits confèrent à l'AM une place importante et la sélection parmi les ouvriers est rendue plus difficile.
- Il n'y a pas dans le textile de tradition de promotion interne comme dans la métallurgie : les emplois ouvriers du textile sont encore souvent considérés comme des « métiers » dans lesquels on passe traditionnellement presque toute

sa vie de travail. La promotion des ouvriers en maîtrise peut être en effet considérée comme une conséquence de la salarisation et du passage métier-emploi.

2-5. Rubrique 277 : Agents de maîtrise et chefs d'équipe d'ouvriers spécialisés ou de manœuvres

La rubrique est utilisée par 20 entreprises et représente 269 emplois. La plupart des AM d'OS sont eux-mêmes d'anciens OS et sont sans diplôme.

Le cas de l'entreprise n° 7 est particulier : l'entreprise n'emploie que 13 ouvriers qualifiés et 150 OS. Les deux seuls AM sont des techniciens appelés à devenir cadre sous un délai de quelques années. Le fait que la production n'utilise presque que des OS donne la raison pour laquelle les 2 AM, bien que diplômés techniciens, sont classés en AM d'OS.

2-6. Rubrique 500 : Personnel d'encadrement du magasinage, du conditionnement et de la manutention

La rubrique est utilisée par 36 entreprises et représente 150 emplois. Il n'existe pas de formation spécifique pour les emplois du magasinage. Les postes de maîtrise exigent surtout de leurs titulaires une bonne connaissance de l'entreprise, acquise par ancienneté, et des qualités personnelles ordinairement demandées aux agents de maîtrise. Dans la majorité des cas il est explicitement mentionné qu'aucun diplôme n'est nécessaire dans ces emplois, ni même souhaité. Ces postes servent souvent au reclassement d'ouvriers, ou quelquefois d'anciens employés.

III. - LES EMPLOYÉS

Dans cette troisième partie, nous traiterons les sous-groupes 60-61, 62 et 70 à l'exclusion des rubriques des cadres, déjà présentées dans le premier chapitre.

Nous conserverons dans la présentation les divisions des sous-groupes de la nomenclature.

3-1. Sous-groupes 60-61 Métiers des services administratifs et de l'administration

Rubrique 604 à 612. Le tableau suivant donne nos échantillons par rubriques.

— On voit que la majorité des entreprises emploie des comptables (38) et des dactylos (41).

— Sur l'ensemble du sous-groupe on a à peu près autant d'hommes que de femmes. Les hommes sont plus nombreux dans les emplois de maîtrise (604), d'employés qualifiés (605, 606, 327). Les femmes sont secrétaires, sténo-dactylos et employées.

Tableau XVI

Rubriques	604	605	606	607	608	609	610	611	612	Total
Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	26	15	38	23	26	17	41	33	20	
Nombre d'individus concernés										
Hommes	331	125	191	41	6	2	2	327	148	1173
Femmes	55	31	116	50	49	87	568	210	134	1300
TOTAL	386	156	307	91	55	89	570	537	282	2473

3-11. Rubrique 604 : Personnel d'encadrement

Rubrique utilisée par 26 entreprises pour 386 emplois, dont une soixantaine sont occupés par des femmes.

La fourchette des coefficients rencontrés se situe entre 221 et 340. On trouve les emplois suivants :

	coefficients
Employé principal	221 à 290
Chef comptable, chef caissier	221 à 290
Secrétaire de direction (non cadre)	221 à 290
Chef de groupe administratif	234 à 290 (employés et comptables)

Chef de section administratif 300 à 340
(employés
et comptables)

Pratiquement aucun emploi n'est accessible à des débutants. Deux entreprises seulement mentionnent cette possibilité : l'entreprise n° 2, à titre de norme souhaitée et l'entreprise n° 3, pour une personne, mais c'est un cas exceptionnel ; en effet la norme souhaitée est au contraire en deuxième colonne.

Ce résultat est normal, vu le coefficient hiérarchique de ces emplois et la responsabilité qui leur est attachée. Ces exceptions ne peuvent être expliquées que par un marché du travail peu tendu (entreprise n° 2), dans lequel l'employeur peut sélectionner, parmi les débutants, des individus présentant des qualités personnelles justifiant leur embauche à ce poste.

Ceci est d'autant plus vrai que l'entreprise n° 2 déclare les mêmes normes pour des emplois de coefficient inférieur, en 611 notamment.

Dans la quasi-totalité des cas, ces postes sont donc pourvus par promotion d'employés qualifiés. Le diplôme requis est en général un CAP d'aide-comptable, dactylo ou employé de bureau ou un certain niveau de culture générale sanctionné par le BEPC ou le BAC.

Cette différenciation diplôme technique - diplôme général ne correspond pas à des emplois différents. En effet, plusieurs entreprises considèrent ces profils comme équivalents, après quelques années d'expérience en tant qu'employé.

Certains fichiers du personnel font apparaître que beaucoup d'individus âgés classés dans ces emplois n'ont en fait aucune formation, et qu'un certain nombre sont passés dans les services administratifs après avoir débuté dans l'entreprise comme OS ou OP.

Les diplômes techniques supérieurs sont mentionnés à titre de norme souhaitée par 2 entreprises (n° 3 et 12) et à titre de norme pratiquée par une entreprise (n° 21). Dans cette dernière les exemples réels sont rares. Ces diplômes favoriseraient probablement un accès plus rapide, puisque l'expérience requise est moindre dans ce cas là.

La durée de l'expérience requise est variable. Elle dépend du niveau hiérarchique de l'emploi. Elle est plus courte bien sûr dans les entreprises jeunes et en croissance que dans les autres. En moyenne elle doit se situer autour de 10 ans, à partir d'un emploi de début d'employé qualifié, pour parvenir à un poste de chef de section aux environs du coefficient 300.

3-12. Rubrique 605 : Employés qualifiés des services administratifs et contentieux

Rubrique utilisée par 15 entreprises pour 156 emplois. Les coefficients correspondants se situent autour de 205. Cette rubrique n'est jamais précisée par des appellations d'emplois propres aux entreprises. Elle fait à notre avis double emploi avec la rubrique 611.

Les modes de recrutement paraissent très divers :

— 4 entreprises admettent des débutants titulaires soit d'un CAP administratif, soit d'un bon niveau de culture générale (BEPC).

— 5 entreprises réservent ces emplois au recrutement interne, avec des normes assez semblables.

— 4 entreprises acceptent indifféremment des anciens ouvriers ou des débutants. Une seule (n° 21) a des exigences importantes. Elle est d'ailleurs la seule à classer dans cette rubrique des emplois réellement qualifiés.

Si certains emplois sont classés en deuxième colonne, ce n'est pas à cause de leurs exigences, mais parce qu'il est pratique pour les entreprises de reclasser ici des individus qui ne peuvent occuper plus longtemps leur poste : ouvriers qui ne peuvent plus travailler en atelier pour des raisons de santé, ouvriers qui travaillaient dans des secteurs en recession...

Ce point est essentiel : la détermination du profil des individus n'est pas uniquement liée au contenu du poste à pourvoir.

Souvent les exigences de ce contenu sont telles qu'on pourrait y admettre des débutants. Ce sont d'autres raisons qui s'y opposent : nécessité de reclassement, perspectives prévisionnelles diverses : pyramides des âges, carrières...

Ces autres variables interviennent d'autant plus que celles liées aux exigences de contenus sont négligeables : emplois de peu d'exigences, ou emplois exigeant des capacités très répandues.

Lorsque les exigences individuelles ne sont plus discriminantes, d'autres prennent plus de poids.

3-13. Rubrique 600 : Personnel qualifié des services comptables

Rubrique utilisée par 38 entreprises pour 307 emplois, dont 116 sont occupés par des femmes.

Théoriquement ces emplois sont répartis entre les coefficients 185 et 220 :

- 185 - comptable, pointeau comptable payeur,
- 200 - caissier,
- 212 - comptable 2^e échelon.

On a ici 3 types d'emplois différents :

- Les emplois de comptable dans des entreprises qui utilisent la rubrique 607, c'est-à-dire qui ont aussi des aides-comptables.
- Les emplois de comptable dans des entreprises qui ne déclarent personne en 607.
- Les emplois de caissier, teneur de livre de paye, pointeau comptable payeur.

A chacun de ces groupes d'emplois correspondent des modes d'accès spécifiques.

1) Les entreprises n^{os} 4, 6, 9, 11, 19, 20, 21, 26 à 32, 34, 36, 38, 40, 41.

Les entreprises 4 et 9 déclarent les mêmes normes en 606 et en 607. Il y a à cela deux raisons :

— elles assimilent l'ensemble des postes de comptables et ne donnent que les normes d'entrée à la base de la filière ;

— le passage d'aide-comptable à comptable est assez rapide ; les comptables, qui ne sont pas débutants, sont en général jeunes.

L'entreprise 11 déclare des normes de formation de base plus élevée en 607 qu'en 606. C'est un exemple d'évolution des normes.

Les autres entreprises placent leurs emplois de comptables en deuxième ou troisième colonne.

— Entreprises N^{os} 6, 9, 11, 26 à 31, 36, 38, 40 : emplois réservés à la promotion d'aides-comptables ou d'employés.

— Entreprises N^{os} 21, 32, 34 : emplois mixtes : soit promotion interne d'aides-comptables, soit recrutement interne avec un BEC.

2) Les entreprises n^{os} 3, 7, 14, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 33, 35, 37, 39, 42.

Les emplois sont les seuls emplois de comptables des entreprises considérées. Cela explique que la plupart soient offerts à des débutants de niveau divers par ailleurs :

— comptables : BEC (pour la plupart) ;

— aides-comptables : CAP (cas d'effectifs peu nombreux).

Quelques entreprises se réservent un accès interne, globalement sans exigence de diplôme.

3) Ces emplois sont d'un niveau beaucoup moins élevé. Ils sont souvent occupés par d'anciens ouvriers ou employés, ou par des débutants peu diplômés : au maximum un CAP d'aide-comptable qui n'est en général même pas nécessaire.

Il convient d'ajouter que, ici encore, plusieurs entreprises nous ont déclaré des normes qui en fait ne sont guère appliquées : les vérifications effectuées montrent que le personnel est souvent plus âgé et moins diplômé que ne le déclarent les employeurs, au moment de son accès à l'emploi.

3-14. Rubrique 607 :

Aides-comptables, teneurs de livres, caissiers

Rubrique utilisée par 23 entreprises pour 91 emplois.

— 3 entreprises affectent cet emploi en deuxième colonne (entreprises n^{os} 6, 12, 29).

Dans ces 3 cas il s'agit de firmes anciennes, qui recrutent leur personnel comptable parmi des employés, qui eux-mêmes sont souvent pris parmi les ouvriers. Aucun diplôme particulier n'est requis.

Dans la grande majorité des cas, l'emploi d'aide-comptable est accessible à des débutants titulaires d'un CAP d'aide-comptable.

— 6 entreprises déclarent cet emploi mixte, c'est-à-dire accessible à la fois à une débutant possédant le CAP, et à des anciens ouvriers ou employés d'un certain niveau de culture générale (du CAP au BEPC).

Parmi ces entreprises, 4 sont anciennes et se servent de ces postes pour reclasser du personnel ; l'entreprise 11, récente, travaille surtout pour la Défense nationale et a une politique assez systématique d'embauche d'anciens militaires.

Au total, on peut estimer à la moitié le nombre de postes offerts à des débutants. Remarquons qu'il y a plus d'hommes en 606 et plus de femmes en 607.

3-15. Rubrique 608 : Standardistes

Utilisée par 26 entreprises pour 55 emplois (essentiellement féminins).

La plupart du temps aucun diplôme n'est requis. Si beaucoup d'entreprises déclarent cet emploi ouvert à une jeune fille, nombreuses sont celles qui en fait n'embaucheront jamais à l'extérieur pour ce poste, car elles auront toujours quelqu'un à reclasser.

3-16. Rubrique 609 : Secrétaires spécialisées

Soulignons à propos de cette rubrique une nouvelle ambiguïté de la nomenclature : on trouve des secrétaires dans 4 rubriques (603, 604, 609, 610). Les critères de différenciation ne sont pas toujours évidents, surtout dans les petites entreprises.

La difficulté principale se situe entre les rubriques 609 et 610. En effet, la différence entre une secrétaire normale et une sténo-dactylo est souvent plus importante que la différence entre une secrétaire normale et une secrétaire spécialisée.

Rubrique utilisée par 17 entreprises pour 89 emplois dont 87 sont occupés par des femmes.

Aucun emploi en première colonne. 4 entreprises affectent 26 emplois en troisième colonne. La concurrence s'établit ici entre des jeunes titulaires d'un BTS et la promotion interne de secrétaires ou de dactylos. 3 entreprises sur les 4 sont en expansion.

La plupart des emplois de la rubrique sont en deuxième colonne, la norme étant un CAP et en moyenne 5 ans d'expérience ; il est à remarquer que 3 entreprises se déclarent prêtes à embaucher des BTS, à condition qu'elles ne soient pas débutantes.

On trouve surtout les emplois suivants : secrétaire bilingue, trilingue, secrétaire commerciale, secrétaire comptable, secrétaire d'ingénieur, secrétaire de direction.

Les coefficients sont étalés de 210 à 315. Si les diplômes élevés permettent un accès plus rapide à ces postes, il est à noter que aucune entreprise n'embauche directement de débutants, quels que soient leurs titres.

3-17. Rubrique 610. Personnel de secrétariat.

Rubrique utilisée par 41 entreprises pour 570 emplois.

Deux entreprises n'utilisent pas la rubrique :

- l'entreprise n° 2 qui a deux secrétaires de direction ;
- l'entreprise n° 42 qui a une secrétaire commerciale, et probablement quelques dactylos classées en employées.

On a ici deux types d'emplois :

- les emplois de dactylos et sténodactylos, en général accessibles à des débutantes munies d'un CAP de sténodactylo, ou au maximum d'un BEC, option secrétariat ;
- les emplois de secrétaires, en général pourvus par d'anciennes dactylos ou par des jeunes filles titulaires d'un BTS.

L'ambiguïté est ici que plusieurs entreprises (n°s 5, 9, 10, 11 notamment) ont répondu globalement pour la rubrique, alors qu'il est manifeste que les normes déclarées sont valables pour la base de la filière, comme cela se produit souvent.

D'une façon quasi-générale, les emplois de dactylos sont offerts à des jeunes filles débutantes, titulaires d'un CAP de sténodactylo. La filière normale est celle des conventions collectives :

Niveau	Coeff.	Emplois
CAP sténodactylo	123	Dactylo débutante.
	128	Dactylo 1 ^{er} échelon, sténodactylo débutante.
	134	Dactylo 2 ^e échelon.
	138	Sténodactylo 1 ^{er} échelon.
	147	Sténodactylo 2 ^e échelon.
	138	Sténodactylo correspondant.
	185	Secrétaire sténodactylo.

Le niveau d'embauche des CAP de sténodactylo est limité à deux ou trois coefficients, le coefficient étant souvent déterminé par un essai.

Par contre, le niveau d'embauche des BEC et des BTS est très variable. On constate que suivant les entreprises, les points d'accès peuvent se situer à tous les niveaux. La progression de ces jeunes filles très diplômées est rapide dans le bas de la filière. Il est rare qu'elles soient embauchées directement dans les postes auxquels leur formation les destine.

Au poste de secrétaire, la promotion interne étant très importante, le nombre de postes offerts à des débutantes diplômées est fonction du nombre de postes de sténodactylos existants.

Quelques entreprises offrent des postes de dactylos à des ouvrières ou employées (n° 22, 29, 30). Il faut cependant distinguer deux situations :

— promotion interne d'employées sans diplôme, qui ont acquis sur le tas les connaissances requises, politique de firmes anciennes qui ont souvent des difficultés de reclassement ;

— reclassement de personnel diplômé ayant accepté d'être embauché plus bas (le cas est signalé par l'entreprise 31, mais il est fréquent dans des firmes dynamiques, qui pensent leur gestion du personnel et ont affaire à un marché du travail assez tendu).

8 firmes mentionnent une concurrence entre diplôme et expérience, surtout pour le niveau secrétaire, 7 sur 8 sont des entreprises importantes.

3-18. Rubrique 611. Autres employés de bureau qualifiés.

Rubrique utilisée par 33 entreprises pour 537 emplois.

On trouve ici les emplois suivants :

- employés administratifs (services achats, personnel, administratif...);
- quelques dactylos.

Ces emplois ne requièrent aucune formation et rarement une expérience spécifique.

Les raisons d'affectation de ces emplois dans la 2° et la 3° catégorie sont donc liées à autre chose qu'aux exigences de l'emploi.

Parmi les entreprises qui ont affecté l'emploi en première colonne on en trouve un certain nombre qui, après vérification, n'embauchent en fait pratiquement jamais de débutantes dans ces postes.

Les seules entreprises qui embauchent couramment des débutantes dans ces postes sont des entreprises en croissance, ou tout au moins dont l'activité est soutenue. En effet, c'est seulement pour de telles entreprises que les problèmes de reclassement d'un personnel en surnombre, ou dont la qualification se périmé pour diverses raisons, ne se posent pas encore.

Cet emploi, théoriquement accessible à des jeunes titulaires d'un CAP d'employé de bureau, ou d'un BEPC, est en fait rarement offert à des débutants.

3.19. Rubrique 612. Employés de bureau non qualifiés.

La rubrique est utilisée par 20 entreprises pour 282 emplois dont 134 emplois féminins. La différence entre les rubriques 611 et 612 n'est pas très nette. La rubrique 611 sanctionne plus l'ancienneté que le diplôme.

Cependant, on retrouve ici l'idée développée au paragraphe précédent : ces emplois non qualifiés et ne requérant pratiquement pas d'expérience, sont surtout offerts à des non-débutants.

Ce sont des postes de reclassement de personnel ouvrier âgé, ou mis en chômage technique ; on ne demande en général qu'un niveau de formation générale minimum : CEP ou BEPC.

3-2. Sous-groupe 62 : Métiers du traitement électromécanique et électronique de l'information

Tableau XVII

Rubriques	612	622	623	624	Total
Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	16	11	7	12	
Nombre d'individus concernés					
hommes	65	57	10		132
femmes	9	19	19	92	139
TOTAL hommes+ femmes	74	76	29	92	271

3-21. Rubrique 621. Programmeurs.

Les postes d'analystes programmeurs ne sont pas offerts à des débutants. 8 entreprises recrutent des programmeurs débutants, avec en général un bon bagage technique : Bac T, BTn et plus souvent BTS ou DUT.

Les petites entreprises louent à la fois les machines et le personnel. Sinon, elles forment le personnel elles-mêmes.

Les effectifs sont en général réduits, sauf pour deux entreprises de l'aéronautique (n° 25 et 32).

3-22. Rubrique 622. Opérateurs sur ordinateur ou sur matériel mécanographique à cartes perforées.

Dans le textile, on « achète » le personnel avec le matériel. Sinon, il s'agit de postes de reclassement, sauf pour deux firmes de construction électronique récentes.

3-23. Rubrique 623. Calculateurs et calculateurs mécanographes.

Seule l'entreprise n° 32 recrute des techniciens, les calculateurs sont considérés comme très qualifiés.

Ailleurs un CAP mécano suffit. Lorsqu'il y a plus d'un individu dans la rubrique, le poste met aussi au reclassement.

3-24. Rubrique 624. Perforeurs, perfo-vérificateurs.

Majorité d'emplois offerts à des débutants ayant au maximum un CAP de perforeur (mécanographie, option B), d'autres sont formés à partir de dactylos ou d'employés. Une formation spécifique ne semble pas indispensable.

3-3. Sous-groupe 70 : Métiers du commerce

Tableau XVIII

Rubriques	702	703	704	705	707	708	Total
Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	10	5	12	4	2	4	
Nombre d'invidus concernés							
hommes	65	53	79	6	11	3	217
femmes	3	1	3	6	2	4	19
TOTAL hommes+ femmes	63	54	82	12	13	7	236

Il ne semble pas utile de décontracter les résultats par rubrique.

En effet, la conclusion essentielle, et quelque peu inattendue, est que la plupart des emplois sont confiés à d'anciens ouvriers ou employés. La proportion est de l'ordre de 90 %.

Il faut cependant distinguer deux types d'emplois :

— les emplois d'acheteurs, aides-acheteurs, toujours pourvus par promotion interne, ainsi que d'autres emplois qui se rapprochent beaucoup des employés d'approvisionnement qui travaillent en liaison étroite avec la préparation du travail ;

— les emplois de commercialisation du produit : voyageurs de commerce, agents technico-commerciaux, qui sont en général d'un niveau plus élevé et pour lesquels on observe une tendance à l'augmentation des diplômes de base. Ce phénomène est d'ailleurs corrélatif à la présence sur le marché de nouvelles formations dites tertiaires (Bac technique commercial, DUT technique de commercialisation).

3-4. Sous-groupes 8 et 9

3-41. Rubriques 904-910-941. Infirmières. Assistantes sociales.

La rubrique 904 est utilisée par 20 entreprises et représente 40 emplois.

Tableau XIX

Rubriques	819	832	843	Total
Nombre d'entreprises *	1	1	1	
Nombre d'individus concernés Hommes Femmes	10 0	19 20	1 0	30 20
TOTAL	10	39	1	50
Rubriques	904	910	Total	
Nombre d'entreprises *	20	2		
Nombre d'individus concernés Hommes Femmes	4 36	1 2	5 38	
TOTAL	40	3	43	
Rubriques	932	933	Total	
Nombre d'entreprises *	3	5		
Nombre d'individus concernés Hommes Femmes	3 3	12 48	15 48	
TOTAL	3	60	63	
Rubriques	941	942	943	Total
Nombre d'entreprises *	7	1	1	
Nombre d'individus concernés Hommes Femmes	0 10	0 7	1 0	1 17
TOTAL	10	7	1	18
Rubriques	951	952	953	Total
Nombre d'entreprises *	18	11	7	
Nombre d'individus concernés Hommes Femmes	166 0	18 50	45 0	229 50
TOTAL	166	68	45	279

*Nombre d'entreprises utilisant la rubrique

La rubrique 910 est utilisée par 2 entreprises et représente 3 emplois.

La presque totalité de ces emplois est occupée par des femmes. En ce qui concerne la formation requise, la nomenclature a distingué en deux rubriques les infirmières diplômées (904), des non-diplômées (910). Ces dernières sont dans notre échantillon très peu nombreuses (3). Le diplôme requis pour les diplômées est le diplôme d'Etat.

Bien que dans plusieurs entreprises, l'information n'ait pu être recueillie pour ces deux rubriques au cours de l'entretien, on peut considérer, en s'appuyant sur les données obtenues dans quelques entreprises, que ces postes sont largement ouverts aux jeunes, à l'exception de deux entreprises dans lesquelles quelques années d'expérience sont nécessaires : ces deux entreprises n'ont pas de médecin attaché à l'établissement et les infirmières voient de ce fait leurs responsabilités accrues, devant faire face à tous les accidents possibles.

La rubrique 941 est utilisée par 7 entreprises pour 10 emplois. Le diplôme exigé est le diplôme d'Etat et les remarques sont identiques à celles faites pour les infirmières.

3-42. Rubriques 932-933-951-952-953. Hôtellerie, gardiennage.

A l'exception des emplois classés dans les rubriques 932 et 953, tous ces emplois sont non-qualifiés et n'exigent aucune formation particulière. En 932 on ne sait pas si les 3 personnes classées sont réellement du personnel qualifié de l'hôtellerie.

En 953, il est possible que les 2 entreprises de l'aéronautique n° 24 et n° 32 (82 % des emplois de ce type dans l'échantillon) emploient un personnel qualifié en particulier pour la lutte contre l'incendie.

Pour les autres emplois : personnel de cantine (féminin à 80 %), personnel de service (73 % femmes de ménage), personnel de gardiennage (exclusivement masculin) : quoique non qualifiés, ces emplois ne sont pas occupés par des débutants, mais par des personnes souvent âgées. En 951, on trouve fréquemment du personnel reclassé : anciens gendarmes, anciens militaires, anciens ouvriers handicapés à la suite d'un accident ou incapables de continuer le travail en atelier pour raison de santé.

Chapitre IV

LES OUVRIERS

L'exploitation de cette catégorie ne nécessite pas des développements aussi approfondis que ceux présentés pour les techniciens par exemple. En effet ici, les normes d'accès sont souvent fixées conventionnellement, et les employeurs sont la plupart du temps contraints de s'y tenir, au moins formellement.

Un manœuvre ou un ouvrier spécialisé est par définition un individu dont le travail n'exige aucune qualification professionnelle. Les tâches qui lui sont demandées requièrent au maximum un apprentissage de six mois sur le tas. D'autres caractéristiques du travail (pénibilité, dextérité, condition de travail...) permettent de déterminer certaines qualités des populations qu'on trouvera dans ces postes : sexe, âge, nationalité par exemple. Mais là n'est pas notre premier propos.

On pourrait donc se satisfaire d'une déclaration générale du type : les postes d'ouvriers spécialisés sont offerts à des débutants sans formation. Seulement cette affirmation passerait sous silence au moins trois questions importantes :

— les normes d'accès ne dépendent pas seulement de l'emploi de début, mais sont quelquefois liées à des perspectives prévisionnelles. C'est l'exemple des firmes qui préfèrent embaucher dans des postes d'OS des titulaires de CAP, afin de pouvoir recruter les professionnels parmi des individus qui ont une expérience d'atelier.

— Dans certains cas (contraintes propres à l'entreprise, vétusté, nécessité de reclasser du personnel ou au marché local zone rurale), ces emplois ne sont pas occupés par des jeunes, soit qu'ils ne leur soient pas offerts, soit que les débutants n'en veuillent pas.

— Enfin des problèmes de salaire interfèrent dans la classification, surqualifiant certains professionnels et sous-qualifiant certains OS.

Les ouvriers professionnels de la métallurgie sont aussi embauchés conventionnellement, comme P1 avec un CAP. La progression P1, P2, P3 se fait ensuite avec des durées variables selon les spécialités et les entreprises. Il est difficile de

savoir avec précision si c'est une progression par rapport à la nature du travail : certains passages se font plus à l'ancienneté que par changement de poste.

On pourrait ainsi résumer les résultats : les jeunes titulaires d'un CAP sont embauchés comme P1 débutants. Aucun débutant n'est embauché P2 ni P3, à l'exception de quelques jeunes techniciens qui commencent par faire un stage en atelier.

Cette déclaration générale exige les mêmes nuances que pour les OS. Ce sont ces nuances qui justifient une exploitation plus fine.

Les ouvriers qualifiés du textile sont rarement titulaires d'un CAP, dans les entreprises enquêtées. La qualification réelle correspondant à cette appellation (ouvrier « qualifié ») est plus difficile à saisir que pour les professionnels. Quelques emplois requièrent cependant une expérience assez longue, ils seront précisés dans les commentaires des tableaux.

Il faut encore une fois souligner que les interférences au niveau de qualification-salaire sont importantes dans les informations recueillies. Il est souvent difficile de savoir ce qui prime dans la détermination du coefficient (au taux horaire), qui lui-même détermine la classification. On ne sait pas toujours si l'affectation de tel emploi à tel coefficient doit être imputée à la nature du travail ou au salaire qu'on veut donner à l'individu.

De telles pratiques sont liées à des politiques de rémunération. On peut en prendre deux exemples :

- le changement de qualification est souvent lié à une augmentation de salaire due à l'ancienneté de l'individu ;
- certaines firmes, qui ont une politique de bas salaires, se trouvent amenées à classer certains professionnels dans des échelons d'OS. Ce cas est assez rare, et se rencontre surtout dans des petites entreprises isolées.

Ces résultats seront présentés soit par rubrique, soit par groupe de rubriques. Les normes générales étant fixées, les informations porteront sur les éléments suivants :

- types d'apprentissage ou de recrutement particuliers pour certaines spécialités, souvent liés à des conditions de rareté sur le marché ;
- modalités de passage entre les différents échelons, basées soit sur les déclarations des employeurs, soit sur les réflexions qu'inspire la structure d'emploi de la firme ;
- précision de la qualification réelle de certains emplois.

Le tableau XX, p. 120, donne les effectifs par rubrique, avec la répartition par sexe. Au total, suivant les déclarations, l'échantillon comporte plus de 20 000 ouvriers, dont environ 7 500 OS.

Il est certain que ce dernier chiffre est nettement sous évalué. Si on se réfère à la qualification professionnelle exigée par les postes, et aux normes de formation requises, on arrive au-delà de 10 000 emplois « non qualifiés ».

Les ouvriers qualifiés de la mécanique forment le groupe le plus important : 4 314 personnes (dont 3 femmes seulement) soit près de 37 % du total des OQ.

Les ouvriers des entreprises du secteur textile sont en presque totalité concentrés en deux groupes : les OQ du textile proprement dit (sous-groupe 43) qui compte 1 337 personnes, soit près de 11,5 % du total des OQ et les OQ du travail des étoffes qui comptent 801 personnes, soit près de 7 %.

Ce sont ces métiers du textile qui concentrent l'essentiel de l'effectif féminin d'OQ : 1 297 femmes pour les sous-groupes 43 et 44 réunis, soit 92 % des femmes OQ. On verra d'ailleurs qu'elles sont souvent sur-qualifiées.

Le dernier groupe important est celui des OQ de l'électricité qui atteint 1 171 personnes, soit 10 % des OQ, dont 8 % de femmes.

Pour le groupe des ouvriers non-qualifiés, on remarque la forte proportion de femmes : 43 %. Il y a ainsi, pour notre échantillon trois fois plus de femmes non-qualifiées que de femmes qualifiées.

1. SOUS-GROUPE 30 : OUVRIERS QUALIFIES CONDUCTEURS D'ENGINS, DE FOURS, DE CHAUDIERES

1-1. Rubriques 300 et 302

Les conducteurs d'engins et les chauffeurs de chaudière sont considérés comme des OP. On n'exige d'eux aucune qualification professionnelle. Un apprentissage rapide est suffisant.

1-2. Rubrique 301 : Ouvriers qualifiés conducteurs de fours

8 entreprises pour 587 emplois.

Les emplois classés ici appartiennent tous à des grandes unités du bloc métal. Il s'agit toujours de fours de sidérurgie, sauf dans le cas de l'entreprise n° 29 (four à céramique).

En réalité, ces postes sont le plus souvent confiés à des « OS expérimentés », alors qu'ils sont dans certains cas et surtout dans d'autres régions, considérés comme très qualifiés. On peut avancer plusieurs explications :

— Il n'y a pas de formation à la sidérurgie dans la région. Cela a deux conséquences :

— les entreprises doivent importer leur personnel ou le former sur le tas, ce qui est le cas le plus fréquent compte tenu de la mobilité de cette catégorie ;

Tableau XX
REPARTITION DES OUVRIERS DANS LES ENTREPRISES
SELON LA RUBRIQUE ET LE SEXE

Rubriques	Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	Effectifs		
		Hommes	Femmes	Total
300	1	7		7
301	8	587		587
302	9	56		56
320	17	169		169
324	2	3		3
330	2	9		9
331	6	24		24
340	14	23		23
341	10	131	2	133
342	1	10		10
350	8	525		525
351	4	125		125
352	4	87		87
360	13	205	11	216
361	16	279		279
362	7	66		66
363	1	1		1
370	14	391		391
371	5	40		40
372	5	21		21
380	23	981	1	982
381	2	3		3
382	14	570	2	572
383	18	790		790
384	28	418		418
385	6	256		256
387		813		813
388	12	396		396
389	9	84		84
390	5	22		22
391	28	246		246
392	4	190	80	270
393	6	348	2	350
394	11	149	3	152
395	5	121	10	131

suite tableau XX

Rubriques	Nombre d'entreprises utilisant la rubrique	Effectifs		
		Hommes	Femmes	Total
400	6	91		91
404	1	200	23	223
407	1	105	130	235
413	2	2	1	3
423	4	6	1	7
431	3	161	181	342
432	4	304	322	626
433	3	213	91	304
434	5	273	96	369
440	2	3	8	11
441	2	47	24	71
442	3	2	37	39
444	2		435	435
445	3		186	186
446	2	51		51
447	1		8	8
452	2	8		8
453	1	18		18
460	2	10		10
462	6	13		13
463	18	138		138
464	1	7		7
466	6	29		29
468	2	35		35
470	8	562		562
Total d'ouvriers qualifiés		10 212	1533	11 743
471	30	3 877	3185	7 062
472	24	338	83	421
Total d'ouvriers non qualifiés		4 215	3268	7 483
Sous-groupe 50 : Magasinage et manutention :				
501	25	238	12	250
502	26	483	17	500
503	7	163		163
Sous-groupe 51 : Métiers des transports				
513	9	31		31
514	19	62		62
TOTAL		977	29	1 006

— les entreprises ont tendance à modifier la répartition des tâches ou l'équipement, de façon à tenir compte de la difficulté de trouver des conducteurs de fours qualifiés. Dans plusieurs entreprises, la responsabilité des techniciens chefs de fours (ou d'entretien) s'en trouve accrue (entreprise n° 29, n° 14).

Ces derniers ont alors souvent une formation de base importante (BTS ou BTn).

— Le travail, bien que peu qualifié, comporte des responsabilités souvent importantes quant aux matières, au matériel et à la sécurité d'autrui, ce qui incite l'entreprise à confier ce poste à quelqu'un qui est déjà connu. Seuls quelques postes de P2 ou d'OHQ exigent réellement une longue expérience.

Notons que plusieurs entreprises souhaiteraient une meilleure formation initiale pour ces métiers de la sidérurgie.

Compte tenu du nombre de postes et du relatif déclin de ce secteur, c'est probablement vers des actions ponctuelles de formation permanente qu'il conviendrait de s'orienter.

2. SOUS-GROUPES 32-33-34 : **MAÇONNERIE, PLOMBERIE, PEINTURE**

2-1. Rubrique 320 : Maçonnerie

17 entreprises pour 169 emplois.

On trouve ici surtout des ouvriers d'entretien des bâtiments.

Le CAP de maçon, qui n'est même pas toujours exigé, est souvent considéré comme celui qui est le moins difficile, et qui recueille les individus incapables d'en passer d'autres. Les postes sont donc en général peu qualifiés, et souvent offerts à des jeunes qui ont déjà plus ou moins « bricolé » dans le bâtiment.

Les entreprises n° 14, 15, 18 et 20 déclarent ici un personnel important. Pour elles, il ne s'agit pas seulement de maçons d'entretien des bâtiments, mais aussi d'entretien des équipements : fumistes d'acierie, monteurs en thermique industrielle. Dans ces travaux de sidérurgie, l'équipement nécessaire à la production fait souvent intervenir la maçonnerie (revêtements fours, cheminées...). Dans ce cas la qualification semble plus élevée.

L'entreprise n° 33 a un effectif important de maçons car elle fait à l'heure actuelle construire un nouveau bâtiment dans l'enceinte de l'usine. Plutôt que s'adresser à une entreprise de construction, elle a pris en main la maîtrise d'œuvre du travail et embauché elle-même (temporairement donc) ses maçons, dont beaucoup de travailleurs immigrés.

2-2. Rubriques 324-330-331-340 : Plâtriers, couvreurs, plombiers, peintres en bâtiment

Emplois d'entretien des bâtiments (toiture, plomberie...).

Les effectifs sont faibles et les entreprises préfèrent ici des individus expérimentés. En 330 et 331, on peut souligner le cas de l'entreprise n° 18 pour laquelle l'importance des effectifs s'explique de la même façon qu'en 320.

2-3. Rubrique 341 : Peinture industrielle

10 entreprises pour 131 emplois.

Les effectifs importants correspondent à des tâches de fabrication et non plus d'entretien (24, 25, 28, 32). Les produits fabriqués par ces entreprises (moteurs, avions, wagons...) nécessitent des revêtements (peintures, vernis, laques...). La pose de ces revêtements est une étape de la fabrication. Le personnel qui en est chargé est peu qualifié. On y trouve des débutants.

2-4. Rubrique 342 : Décoration

Une seule entreprise déclare ici 10 personnes, toutes très expérimentées.

*
**

Pour conclure, sur ces emplois du « bâtiment », quelques remarques :

— entretien des bâtiments :

- les maçons et les peintres sont peu qualifiés ;
- les plâtriers, couvreurs, plombiers sont peu nombreux et on leur demande de l'expérience ;

— emplois de « production ». Les effectifs nombreux permettent en général un accès mixte.

3. SOUS-GROUPE 35 : PREMIERES TRANSFORMATIONS DES METAUX

De même que pour les emplois de 301, il n'existe pas de formation dans la région. Les entreprises ont réagi ainsi :

3-1. Rubrique 350 : Fondeurs

8 entreprises pour 525 emplois.

Même remarque qu'en 301. Peu d'emplois réellement qualifiés.

3-2. Rubriques 351-352 : Lamineurs et mouleurs

6 entreprises pour 212 emplois.

Au lieu de modifier légèrement leur organisation et d'utiliser au maximum l'apprentissage sur le tas, les entreprises ont réalisé ici des efforts de formation.

4. SOUS-GROUPES 36 et 37 FORGERONS, SOUDEURS, SERRURIERS, CHAUDRONNIERS, TOLIER, CHARPENTIER EN FER

Les deux groupes totalisent 1 003 emplois.

Les emplois requièrent la plupart du temps un CAP pour des débutants. Le CAP ne sera pas toujours dans la spécialité considérée. En l'absence de formations spécifiques, il semble que les CAP de mécanique générale permettent une adaptation assez rapide.

Lorsque ces postes sont confiés à des OS, ce sont toujours des OS2, c'est-à-dire des individus non débutants. Le profil normal pour ces postes est donc pour les débutants un CAP et l'accès en catégorie P1 ; pour les non-débutants, quelques années d'expérience comme OS sans formation.

Au niveau le plus élevé (P2 ou P3) on trouvera surtout des individus possédant un CAP.

Plusieurs entreprises déclarent embaucher dans ces postes des artisans. Il est à noter que ces entreprises se situent dans des zones industrielles anciennes, mais à l'heure actuelle peu denses.

Les postes pour lesquels les exigences en formation sont globalement les plus faibles sont les forgerons et les tôliers. Il semble que les soudeurs au contraire parviennent difficilement P1 s'ils n'ont pas de CAP.

5. SOUS-GROUPE 38 : MECANIQUE

Les emplois recensés ici représentent 37 % de l'ensemble des emplois d'ouvriers qualifiés, soit 4 314 postes.

5-1. Rubrique 390 : Ajusteurs

23 entreprises pour 981 emplois.

Les emplois d'ajusteurs sont offerts à des débutants titulaires d'un CAP d'ajus-

teur ou de mécanique générale. On remarquera que 5 firmes déclarent dans cette rubrique des OS2 : 3 entreprises de petite taille (n^{os} 5, 7, 36), et deux entreprises importantes (n^{os} 32 et 19). Pour les premières, les effectifs d'ajusteurs sont peu nombreux ; ce sont des emplois d'entretien. Leur classification en OS peut s'expliquer de plusieurs façons :

- ces entreprises sont assez excentrées dans le tissu industriel régional, et ont de ce fait plus de liberté dans la fixation de leur classification ;
- le petit nombre d'emplois, l'éloignement des centres de formation, et l'absence de promotion possible amènent les employeurs à former ce personnel dans l'entreprise.

Dans le cas de l'entreprise n° 32, on trouvera deux types d'individus dans ces postes d'OS2 :

- des OS1 sans formation promus après quelque temps de travail en atelier ;
- des débutants titulaires d'un CAP, mais qui ont échoué à l'essai professionnel. Ils seront promus P1 dans les six mois qui suivent cet échec, cette fois-ci sans essai.

L'entreprise n° 19 pourvoit ses postes d'ajusteurs à partir des OS, car elle ne trouve pas de professionnels sur le marché. Les OS sélectionnés suivent d'ailleurs une formation qui les conduit au CAP d'ajusteur.

5-2. Rubriques 381-382-383 : Mécaniciens de précision, ajusteurs-monteurs mécaniciens, ajusteurs-outilleurs

Ces trois rubriques totalisent 1 363 emplois.

381 : 2 entreprises pour 3 emplois.

382 : 14 entreprises pour 570 emplois.

383 : 18 entreprises pour 790 emplois.

Les emplois d'ajusteurs de précision, d'ajusteurs-monteurs et d'ajusteurs-outilleurs sont le plus souvent des emplois de professionnels très qualifiés, P2 ou P3. La plupart d'entre eux sont des anciens ajusteurs.

Les tâches d'usinage confiées à ces individus sont en général soumises à des tolérances très strictes. De plus le montage des appareils requiert une connaissance de l'ensemble de l'équipement, qui ne peut s'acquérir qu'après plusieurs années d'expérience.

Il faut souligner enfin les différences importantes qui peuvent exister entre deux individus classés P3 : un P3 d'atelier série, par exemple dans l'entreprise n° 10, est un professionnel qui a 5 ans d'expérience, mais un P3 d'atelier prototype ne peut être embauché ou promu qu'après 12 ans d'expérience ; peu d'ouvriers parviennent à ce haut niveau de qualification.

5-3. Rubriques 384-385 : Mécaniciens d'entretien, metteurs au point

384 : 28 entreprises pour 418 emplois.

385 : 6 entreprises pour 256 emplois.

Emplois en général très qualifiés. Peu sont accessibles à un débutant (environ 25 % postes de P1 accessibles à des débutants avec CAP ou non).

On notera que c'est dans les petites entreprises que les normes sont les plus basses : dans les entreprises n° 2, 7, 11 et 12, plusieurs OS non titulaires de CAP, occupent des postes de régisseurs sur presses. Peut-être seraient-ils mieux classés en 389, rubrique dans laquelle les entreprises ont affecté un personnel nettement moins qualifié.

Deux entreprises (n° 22, 23) offrent également des postes de régisseurs à des OS expérimentés. Elles sont toutes deux anciennes.

L'entreprise n° 18 embauche des BTn comme P2 ou P3.

Dans le textile les mécaniciens d'entretien sont en général expérimentés : peu de P1, majorité de P2 et P3.

Les postes de metteurs au point sont très qualifiés et rarement accessibles aux débutants.

5-4. Rubrique 387 : Ouvriers professionnels sur machines

Cette rubrique totalise 813 emplois :

- 419 tourneurs dans 21 entreprises ;
- 240 fraiseurs dans 17 entreprises ;
- 94 rectifieurs dans 12 entreprises ;
- 21 aléseurs dans 6 entreprises ;
- 63 affûteurs dans 12 entreprises ;
- 13 perceurs dans 4 entreprises ;
- 14 tailleurs dans 3 entreprises ;
- 49 divers dans 5 entreprises.

Ces emplois constituent le point normal d'entrée pour les jeunes titulaires de CAP de tourneur, fraiseur, rectifieur...

On notera cependant deux points :

- il y a une minorité de postes de P1 ; cela peut signifier beaucoup de choses. Retenons seulement que la structure d'emplois des entreprises, même en ce qui concerne les emplois de début traditionnels, ne leur permet pas d'embaucher beaucoup de débutants simultanément ;
- 6 entreprises (n° 5, 12, 14, 19, 30, 32) déclarent que ces postes sont accessibles à des OS expérimentés, quelquefois au moyen d'une formation rapide. On

peut souligner une fois de plus que ces entreprises sont anciennes. Cette caractéristique commune est assez vague. Il serait utile de rechercher ce qu'il y a derrière.

5-5. Rubrique 388 :

Ouvriers professionnels sur machines hautement qualifiés

12 entreprises pour 396 emplois.

Aucun emploi accessible aux débutants. Non seulement ces emplois requièrent une grande expérience (8,10 ans en moyenne), mais il semble bien qu'on ne puisse y accéder sans posséder une habileté nettement au dessus de la moyenne. Ce sont les meilleurs ouvriers de la rubrique précédente que l'on retrouve ici. Or, les classifications habituelles ne rendent pas compte de cette différence, on a déjà souligné que les deux P3 pouvaient posséder en fait une qualification très différente.

On peut rappeler à ce propos que plusieurs entreprises ne prennent ici que des individus ayant un CAP ancienne formule, c'est-à-dire qui nécessite plus une habileté manuelle qu'une connaissance des machines automatiques, ou bien plusieurs CAP.

5-6. Rubrique 389 : Régleurs

9 entreprises pour 84 emplois.

Paradoxalement peut-être, les postes de régleurs n'exigent pas semble-t-il une formation de base importante, mais une certaine expérience.

*
**

En conclusion sur ce sous-groupe 38, nous devons faire plusieurs remarques :

- la procédure de l'essai professionnel est très généralement répandue pour l'accès au poste de P1, que l'individu soit ou non titulaire du CAP ;
- la proportion d'OS sans formation de base qui accède à ce poste est encore très importante. Elle est liée à des caractéristiques d'entreprises difficiles à saisir, mais qui résultent souvent de leur âge (firmes anciennes), de leur situation géographique (proximité des centres industriels ou des centres de formation), et de leur « dynamisme » (qui doit pouvoir être déduit de l'évolution de l'effectif et du chiffre d'affaires, ainsi que de la structure par âge du personnel) ;
- le moyen de formation le plus fréquent est le doublage de poste ;
- le temps nécessaire pour gravir les divers échelons P1, P2, P3, est variable. En moyenne un individu débutant avec un CAP et réussissant son essai restera P1 entre 2 et 5 ans, et P2 entre 3 et 10 ans. Il faut souligner que dans certaines spécialités, il n'y a que des P1, et dans d'autres que des P2, P3. Dans certains

cas la promotion nécessite donc un changement de filière. Cette disposition sera d'ailleurs probablement modifiée dans les accords qui résulteront des travaux et des concertations actuellement menés par l'UIMM (*) ;

— la nomenclature ne permet pas de bien distinguer les ouvriers professionnels de fabrication des ouvriers professionnels d'entretien. En effet, beaucoup d'entreprises affectent du personnel spécialisé d'entretien ailleurs qu'en 384. Pour cette raison, il nous a été difficile d'utiliser cette distinction dans l'établissement des normes.

Il demeure que dans le textile, les ouvriers d'entretien mécanique, classés en 380 et 384, semblent assez qualifiés. Cela ne veut pas toujours dire qu'on exigera d'eux un CAP (bien que ce soit fréquent), mais de bonnes connaissances en mécanique générale, notamment, semblent indispensables. Les postes de P1 constituent une petite minorité dans ces emplois.

6. SOUS-GROUPE 39 : ELECTRICITE ET ELECTRONIQUE

Il convient ici de faire une première remarque qui concerne les structures d'emploi : les entreprises de la branche 28 ne fournissent pas les effectifs les plus importants. 3 entreprises donnent plus de 60 % de l'effectif : l'entreprise n° 26 (branche 28) avec 187 emplois, l'entreprise n° 32 (branche 27) avec 480 emplois et l'entreprise n° 31 (branche 29) avec 120 emplois.

On notera que l'effectif féminin est très faible : 95 personnes, dont l'entreprise n° 26 fournit la majorité, dans des postes qui sont les plus proches du niveau « ouvriers spécialisés » (câblage).

6-1. Rubrique 391 : Monteurs électriciens

Ces 28 entreprises qui déclarent 246 emplois en 391, classent ici surtout des électriciens d'entretien. Il semble que le CAP d'électricien soit bien adopté pour entrer dans ces postes avec la classification de P1. Seules 5 entreprises, à effectifs faibles dans ces rubriques, préfèrent embaucher des individus expérimentés. Ailleurs, la proportion de P1 est plus importante que dans les métiers de la mécanique, elle atteint en moyenne près de 50 %. Il semble que ces métiers exigent un apprentissage moins long que les métiers de la mécanique. Nous avons d'ailleurs déjà fait cette remarque à propos des techniciens.

6-2. Rubrique 392 : Electriciens d'automobiles ou d'avions

4 entreprises pour 270 emplois dont 80 femmes.

2 entreprises déclarent ici un effectif important.

(*) Union des industries métallurgiques et minières.

L'entreprise n° 24, qui a pour activité principale l'entretien et la révision des avions de ligne, déclare ici 52 personnes, dont la plupart sont très qualifiées - non seulement le CAP est requis, mais la réussite à l'essai professionnel suppose plusieurs années d'expérience dans des domaines très spécifiques à l'aéronautique.

L'entreprise n° 26 déclare 182 personnes, réparties en deux niveaux très différents :

- les câbleurs (câbleuses), qui avec un niveau de BEPC et après un stage de formation rapide accèdent à la qualification de P1 mais n'iront pas plus loin ;
- les monteurs-câbleurs, qui avec un CAP d'électricité ou un BEP d'électrotechnique entrent comme P1, et sont destinés à devenir des P3 très qualifiés.

6-3. Rubrique 393 : Bobiniers électriciens ou électroniciens

6 entreprises pour 350 emplois.

Le CAP de câbleur semble convenir aux entreprises. Mais on trouve ici une majorité de P1, et peu d'ouvriers très qualifiés.

C'est probablement une filière courte. Pour progresser dans leurs carrières ces individus doivent passer au montage, ou franchir l'écart technologique important qui les sépare des techniciens.

6-4. Rubrique 394 : Mécaniciens électriciens, mécaniciens électroniciens, électroniciens d'entretien

11 entreprises pour 152 emplois.

On a ici une confusion gênante entre 2 rubriques : 391 et 394, à propos des électriciens d'entretien. Les normes sont assez semblables à celles déclarées en 391.

6-5. Rubrique 395 : Electroniciens, radio électriciens

5 entreprises pour 131 emplois.

Emplois très qualifiés, le minimum est le CAP, mais le BEP ou même un BTn sont souvent requis. L'entreprise n° 31 déclare assurer le passage de nombreux ouvriers au niveau techniciens.

7. SOUS-GROUPE 4 : CONDUCTEURS D'APPAREILS, CERAMISTES, OQ DE LA PRODUCTION DES FIBRES SYNTHETIQUES

La majorité des emplois regroupés ici sont en fait des postes d'OS. L'apprentissage se fait sur le tas et sauf exception, aucune formation n'est requise.

On pourrait reprendre ici les remarques déjà faites à propos des métiers de la sidérurgie : l'absence de formation dans la région et le petit nombre d'emplois de cette qualification incitent les entreprises à former elles-mêmes leurs ouvriers. Peut-être déduit-on de là un peu hâtivement que ces postes ne sont pas qualifiés. Ils sont cependant la plupart du temps déclarés comme tels, et la durée d'apprentissage est en général inférieure à 6 mois.

C'est le cas de l'entreprise n° 33 : 235 ouvriers, dont 130 femmes, qui travaillent à la production de fibres synthétiques, et qui n'ont besoin que de quelques mois pour s'adapter au poste.

8. SOUS-GROUPES 41 ET 42

Les effectifs (10) ne permettent pas de remarques sérieuses. Il s'agit de conducteurs d'offset et de cuisiniers, la plupart du temps sans diplômes.

9. SOUS-GROUPE 43 : OUVRIERS QUALIFIES DES TEXTILES SOUS-GROUPE 44 : OUVRIERS QUALIFIES DU TRAVAIL DES ETOFFES

Ici encore de nombreux emplois sont déclarés peu ou pas qualifiés. De nouveau il convient de nuancer cette affirmation : lorsqu'un employeur déclare que pour un emploi d'ourdisseur aucune formation n'est nécessaire, mais qu'il faut deux ans « d'apprentissage », on ne peut considérer cet emploi comme non qualifié. On peut remarquer à ce propos que les employeurs réagissent de deux façons à l'absence sur le marché de formation spécifique à certains emplois : soit ils déplorent cette absence, soit ils déclarent que de toute façon on ne peut apprendre à l'école « ce métier là ».

Il faut donc dans la mesure du possible s'en tenir à une norme : celle qui est prise, en général, désigne comme spécialisés les ouvriers capables d'accomplir des performances moyennes après un apprentissage de six mois maximum, sans formation initiale.

9-1. Rubrique 431 : Peignage

3 entreprises pour 342 emplois (dont 181 femmes).

Peu d'emplois qualifiés. Bien qu'aucune formation ne soit requise, il y a cependant une certaine hiérarchie, relevée ici dans l'entreprise n° 35 :

- au niveau le plus bas : rattacheuses, bobineuses, dresseuses ;
- après quelque temps d'expérience (1 ou 2 ans) fileur sur renvideur, débourreur, coupeur chef de mélange.

9-2. Rubrique 432 : OQ tissage

4 entreprises pour 626 emplois (322 femmes).

Parmi les ouvriers professionnels du tissage sont en général qualifiés :

— les conducteurs de métiers, et en particulier les conducteurs de métiers traditionnels, utilisés pour l'échantillonnage, c'est-à-dire la fabrication des tissus de collection. Ces emplois requièrent à la fois une bonne formation de base et quelques années d'expérience. On peut difficilement y prendre des débutants. Les métiers automatiques demandent autant une compétence de mécaniciens que de tisserands.

Plusieurs employeurs se sont plaints de ce que les formations dispensées dans la région font travailler les jeunes sur des métiers traditionnels. Or à l'embauche, on ne peut les prendre sur ces métiers, mais on les prendrait volontiers sur métiers automatiques, s'ils les connaissaient. De plus l'effectif formé est très faible.

— les ourdisseurs et les échantillonneurs qui acquièrent leur qualification uniquement par expérience.

9-3. Rubrique 433 : Bonneterie

3 entreprises pour 304 emplois (91 femmes).

Seules les visiteuses, qui ont des tâches de contrôle minutieuses peuvent être considérées comme qualifiées.

Remarquons cependant que l'entreprise n° 33 souhaiterait une formation de base plus élevée (filetage) et que l'entreprise n° 33 parle de deux ans d'apprentissage pour les conducteurs de métiers formés sur le tas.

9-4. Rubrique 434 : Apprêt, blanchissement, teinture

5 entreprises pour 369 emplois (96 femmes).

Les seuls emplois nécessitant de l'expérience sont ici les foulons et quelques ouvriers d'apprêt.

9-5. Rubriques 440 à 445 : Travail des étoffes

Les seuls emplois qualifiés sont les emplois de « voiantes » : étant donné le fractionnement d'une chaîne de production de vêtements industriels, les gestes à accomplir sont simples pour l'ensemble des ouvrières et ne nécessitent pas de longs apprentissages. Seules les volantes doivent connaître l'ensemble de la fabrication d'un vêtement.

9-6. Rubrique 446 : Tapissiers garnisseurs

2 entreprises pour 51 emplois.

Il s'agit des sièges d'avions. Ces ouvriers ont à l'embauche soit un CAP, soit une expérience dans le textile, souvent en tant qu'artisans (même chose pour la rubrique 452).

9-7. Rubrique 453 : Délainage

Métiers non qualifiés.

*
**

En conclusion sur le textile

Près de 80 % des emplois devraient être classés en 471, les emplois les plus qualifiés sont souvent tenus par des hommes, avec une exception pour les volantes. Dans les groupes importants d'emplois non qualifiés, il y a souvent une hiérarchie établie par l'ancienneté. A cette hiérarchie correspond une division des tâches telle qu'on ne peut considérer que tous les emplois sont accessibles à des débutants.

10. SOUS-GROUPE 46 : TRAVAIL DU BOIS

236 emplois.

Les emplois déclarés ici sont d'une part des postes de menuisiers d'entretien, et d'autre part des postes de modeleurs ou de vernisseurs qui, eux, participent directement à la production. Au premier cas correspondent des effectifs faibles et des individus expérimentés, avec ou sans formation. Au second cas correspondent les effectifs importants (18, 20, 23, 28, 32) et une embauche en tant que P1 avec un CAP de travail du bois. Il est à noter qu'on fait aussi des modeleurs à partir d'ajusteurs.

11. SOUS-GROUPE 47 : AUTRES OUVRIERS

11-1. Rubrique 470 : Autres ouvriers qualifiés

Regroupement hétérogène.

8 entreprises pour 562 emplois.

11-2. Rubrique 471 : Ouvriers spécialisés

30 entreprises pour 7 062 emplois (3 185 femmes).

Aucun emploi n'exige ici en lui-même une formation quelconque. On doit cependant distinguer trois normes d'embauche :

— aucune formation n'est demandée. On juge l'individu surtout pendant la période d'essai. La firme ne se préoccupe pas de l'avenir. Ce cas est le plus fréquent. Les individus ont alors des formations de niveau CEP, BEPC ou sont titulaires d'un CAP inutilisable (boulangier, dans la métallurgie par exemple).

— l'expérience à l'embauche peut être plus élevée, dans la mesure où l'entreprise désire choisir ses professionnels parmi les OS, et par là fournir à certains d'entre eux des horizons de carrière plus ouverts. C'est par exemple le cas de l'entreprise n° 22 qui préfère embaucher des CAP de métallurgie.

Cette exigence peut aussi se justifier par l'existence d'une bonne corrélation entre la possession d'un CAP et le type de qualité requis dans le travail d'OS. C'est le cas des CAP de couture pour les OS de l'électronique. Une telle politique n'est possible que dans la mesure où les emplois de professionnels auxquels devrait mener le CAP sont beaucoup moins nombreux que les flux de formés.

— Dans ce troisième cas, l'entreprise se préoccupe aussi de son avenir, mais a une politique toute différente. N'ayant pas le désir ou les moyens de promouvoir les OS, elle préfère les prendre avec le niveau de formation le plus bas possible, et des salaires assez élevés. Ces deux éléments, conjugués doivent plus ou moins museler l'insatisfaction du travail lui-même. C'est le cas des entreprises n° 27 et 31, deux grandes entreprises récentes d'électronique.

On trouve surtout les hommes dans la sidérurgie (travaux de four) et les femmes dans les travaux répétitifs, notamment sur les chaînes de montage.

12. GROUPE 5 : MAGASINAGE, MANUTENTION, CONDITIONNEMENT, TRANSPORTS

12-1. Sous-groupe 50 : Magasinage, manutention, conditionnement

913 emplois.

La rubrique 500 a été traitée avec les agents de maîtrise.

12-11. Rubrique 501 : Ouvriers et employés qualifiés

25 entreprises pour 250 emplois.

Aucune formation n'est requise. Ces postes pourraient être offerts à des débutants s'ils n'étaient pas fréquemment considérés comme des postes de reclassement. Ces emplois sont considérés comme qualifiés pour deux raisons :

- ils sont offerts à des ouvriers ou employés dont le niveau de salaire correspondait à celui d'un OQ, avant leur reclassement ;
- ils sont offerts à des individus anciens dans les magasins, qui accèdent à cet échelon à cause de leur ancienneté.

De plus, une bonne connaissance de l'usine est utile dans ces postes.

12-12. Rubrique 502 : Ouvriers et employés non qualifiés

26 entreprises pour 500 emplois.

Aucune formation n'est requise, mais ici encore les entreprises qui doivent reclasser du personnel utilisent ces postes dans ce but.

12-13. Rubrique 503 : Conducteurs d'appareils de levage

7 entreprises pour 163 emplois.

Postes d'OS confiés à des hommes en général jeunes. Les aptitudes physiques et les réflexes sont essentiels.

12-2. Sous-groupe 51 : Transports

93 emplois.

Il s'agit d'emplois de chauffeurs et de conducteurs de poids lourds. Souvent des postes de reclassement pour les chauffeurs.

La seule exigence est le permis de conduire. Les caractéristiques individuelles essentielles sont la sobriété, et le « sérieux », quelquefois évaluées au moyen de l'âge.

On peut remarquer que depuis que l'ensemble de la population possède les caractéristiques requises pour conduire un véhicule léger, ces postes peuvent être assimilés à des postes d'OS.

Conclusion

Au terme de cette présentation très analytique, il convient de tenter une synthèse des conclusions importantes.

Ces résultats seront présentés en 3 points :

1. L'étude a-t-elle atteint ses objectifs ?
2. Quels en sont les résultats les plus nets ? Pourquoi certains résultats attendus n'apparaissent-ils pas ?
3. Dans quelles voies cette recherche gagnerait-elle à être poursuivie ?

1. L'OBJECTIF INITIAL DE L'ETUDE

1. Il peut se formuler ainsi : peut-on, à partir d'une liste d'appellations, affecter les emplois des entreprises dans les trois catégories de modes d'accès définies au premier chapitre ? (emplois offerts aux débutants, fermés aux débutants, emplois « mixtes »).

Cette question peut se décomposer en plusieurs points : quelle liste d'appellations permet ce travail, qui peut le faire, et surtout quelle signification les employeurs attribuent-ils à cette partition des emplois ?

1-1. La liste d'appellations utilisée

Il est clair que la nomenclature des affaires sociales, n'est pas adaptée à ce travail, dans la mesure où sont souvent identifiés sous une même rubrique des emplois de niveaux ou de spécialités différents. De plus, les entreprises n'ont pas l'habitude de ces classements, qu'ils n'utilisent que pour une formalité administrative.

A l'heure actuelle, ce sont probablement les listes fournies par les conventions collectives qui sont les plus utilisables. Elles identifient à peu près correctement le niveau et la spécialité, et les échelles de coefficients permettent de situer des emplois spécifiques qui n'y sont pas portés nommément.

Il reste que ces classifications sont encore incomplètes, notamment pour les spécialités et affectations fonctionnelles des ouvriers et des cadres. De plus, comme on l'a déjà souligné, les interférences salaires-classification peuvent masquer la qualification professionnelle de certains postes.

1-2. Qui peut répondre à l'enquête ?

Les employeurs qui ont eu le temps et l'amabilité d'utiliser une liste d'appellations suffisamment détaillée ont effectivement pu affecter leurs emplois selon nos trois catégories de modes d'accès. On peut ajouter qu'ils ont été intéressés par notre façon d'aborder le problème de l'accès aux emplois.

Les employeurs sont donc capables de répondre à une enquête du type de celle que nous avons menée, s'ils peuvent utiliser des listes d'emplois qu'ils connaissent et qui sont suffisamment précises. Mais un observateur extérieur peut-il,

avec ces mêmes listes d'emplois, une bonne expérience et une batterie d'indicateurs par entreprise, effectuer ces rangements avec une faible probabilité d'erreur ?

On doit répondre à cette question à deux niveaux :

— avec un tableau de bord d'entreprise complet, on peut affecter les emplois selon les trois catégories avec de bonnes chances de ne pas se tromper.

— mais on ne peut pas, sans entretien dans l'entreprise, quantifier les effectifs à répartir dans chaque sous-colonne des modes d'accès mixte. Si on peut donner le nombre d'emplois offerts couramment à des débutants et à d'autres individus, on ne saura pas dans quelles proportions se répartiront ces emplois. L'application de coefficients calculés sur échantillon serait assez aléatoire, dans la mesure où les déterminants de la mixité des modes d'accès sont nombreux, et quelquefois conjoncturels.

De toute façon, toute évaluation quantitative du nombre d'emplois susceptibles d'être offerts à telle ou telle catégorie de demandeur, n'a qu'une portée informative tant qu'on ne possède pas d'information sur les emplois qui seront effectivement offerts. Le passage de la répartition des emplois à l'expression des besoins de recrutement externes par exemple doit utiliser d'autres instruments d'analyse : structure par âge des firmes, anticipation sur la croissance, les modifications de structures d'emplois.

1-3. Signification de la partition effectuée dans l'ensemble des emplois

1-31. L'étude a clairement montré qu'il y a très peu d'emplois offerts exclusivement ou essentiellement à des débutants.

Les débutants ne sont recrutés de façon préférentielle que lorsque ce comportement se justifie dans la stratégie d'optimisation de la firme. On peut faire une liste des cas dans lesquels la population des débutants présente des caractéristiques absentes des autres populations, caractéristiques qui peuvent les faire préférer dans cette perspective d'optimisation.

a) Certaines exigences des emplois correspondent à des capacités qu'on trouve plus fréquemment chez les jeunes qu'ailleurs.

a-1. Exigences de qualification professionnelle. Certaines connaissances, certains savoir-faire, sont plus fréquents chez les jeunes. Notamment lorsque ces éléments de qualification sont contenus depuis peu dans des programmes de formation. On peut prendre ici l'exemple des techniciens électroniciens.

a-2. Exigences liées plus au fait d'être jeune qu'à la formation reçue. Les employeurs peuvent préférer embaucher des jeunes qui n'ont jamais travaillé, afin de faire profiter l'entreprise de leur souplesse d'esprit. C'est probablement une des raisons de l'embauche des jeunes dans la banque : la politique de rotation des postes s'accommoderait mal d'habitudes de travail déjà fixées.

b) Les conditions du marché amènent les entreprises à prendre certains jeunes. Les jeunes peu qualifiés sont nombreux sur le marché. Leur coût immédiat de

recrutement est faible, et leur niveau de formation générale est suffisant pour leur donner par la suite une formation spécifique.

La politique d'embauche peut ici viser deux types d'emplois :

b-1. Des emplois sans grande possibilité de carrière, dans lesquels des jeunes sont embauchés parce qu'ils sont nombreux à se présenter et qu'ils sont souvent moins exigeants que des individus ayant déjà travaillé (OS, employés de bureau...).

b-2. Des emplois de bas de filière, la formation nécessaire pour s'élever dans la hiérarchie étant donnée par la firme. (Les postes de professionnels, certains emplois de cadres).

c) Une troisième série de raisons tient à des politiques d'entreprises. Les impératifs d'une structure par âge équilibrée ou d'une politique de gestion prévisionnelle, peuvent inciter les entreprises à recruter préférentiellement des débutants, ou plus généralement des jeunes.

Il reste que ces arguments ne jouent que de façon relative, l'entreprise ayant des raisons plus évidentes d'embaucher ou de promouvoir des individus expérimentés.

On voit en effet que la plupart des raisons invoquées ici n'ont pas une grande stabilité, soit qu'elles aient un caractère conjoncturel assez net (formation récente par exemple), soit qu'elles dépendent de variables d'entreprises inégalement distribuées (structure par âge par exemple). Les seuls cas qui paraissent durables sont les cas a2 et b, c'est-à-dire d'une part les emplois offerts aux débutants parce qu'ils sont débutants et d'autre part, les emplois offerts aux débutants parce qu'ils sont nombreux. Dans les autres cas, on ne peut pas proprement parler de « points d'entrée », il conviendrait plutôt de parler de « points de concurrence ». On trouvera ces « points » à la base des catégories professionnelles traditionnelles (OS, OP, technicien...) mais seulement dans certaines spécialités ou certaines fonctions.

On peut maintenant rappeler ici les types d'emplois pour lesquels les comportements d'embauche des entreprises sont assez homogènes dans le sens de l'ouverture aux débutants :

— Un bon nombre d'emplois de professionnels, notamment dans des métiers traditionnels de la mécanique et de l'électricité.

— Un bon nombre d'emplois administratifs, à la base de filières spécialisées (dactylos, comptables...). Dans les filières non spécialisées (employés de bureaux...) il faut être prudent en raison des habitudes de reclassement des firmes. L'ouverture aux débutants est déjà moins nette chez les comptables que chez les dactylos.

— Certains emplois d'OS, notamment ceux de l'électronique pour les femmes. Rappelons que les emplois féminins non qualifiés du textile sont occupés par des femmes en moyenne plus âgées. Quant aux OS de la métallurgie, on les trouve souvent en zone rurale dans notre échantillon, et ils sont en même temps agriculteurs.

— Quelques emplois de techniciens et techniciens supérieurs de fabrication ou de bureau d'études, surtout dans les disciplines récentes ou évolutives.

— Quelques emplois de cadres techniques, essentiellement dans les bureaux d'études de firmes importantes ou de haute technicité.

On voit que la liste est courte ; pour les autres emplois, les cas d'ouverture systématique aux débutants sont rares. On ne peut les expliquer que par des considérations monographiques qui n'ont aucune valeur générale sur notre échantillon.

1-32. La catégorie d'emplois la plus significative est incontestablement la seconde : les emplois non-accessibles aux débutants.

Elle représente quantitativement plus de la moitié des emplois de l'échantillon, et si on y ajoute les emplois de troisième catégorie offerts en général à des non-débutants, on parvient à plus de 80 %.

Ce résultat est simple et important. Il montre en effet que la plus grande partie des emplois n'est pas pourvue par des individus possédant seulement un diplôme, et donc que les procédures de réallocation des hommes au sein notamment des marchés internes, ont une importance probablement supérieure à celle des ajustements formation initiale-premier emploi. D'une part elles concernent beaucoup plus de gens, et d'autre part elles déterminent en grande partie les appels au marché externe.

Pourquoi tant d'emplois inaccessibles aux débutants ?

On peut reprendre les mêmes facteurs explicatifs que pour la première catégorie, mais ils vont être ici d'une portée plus absolue. En effet les comportements des entreprises sont ici très homogènes et semblent faire preuve d'une grande stabilité.

a) Beaucoup d'emplois exigent de l'expérience ou une bonne connaissance de la firme. Cela veut seulement dire qu'un individu possédant cette expérience sera plus rapidement capable d'accomplir des performances moyennes dans le poste.

On ne sait jamais si les qualités que confèrent cette expérience pourraient être acquises en dehors de la vie professionnelle, et notamment si des formations initiales de conception nouvelle ne modifieraient pas ces accès.

On sait par contre que des formations initiales conçues pour tel type d'emploi n'y conduisent pas fatalement. C'est le cas des BTS de secrétariat par exemple. Ces formations facilitent l'accès aux postes de secrétaires de direction, mais les permettent rarement directement, surtout dans les firmes anciennes, dans lesquelles de tels accès poseraient incontestablement des problèmes humains, par rapport aux secrétaires âgées.

b) Les débutants n'interfèrent jamais directement sur ces marchés. On a bien une sorte de segmentation, toute une partie du marché étant inaccessible aux débutants. Pour plus de la moitié des emplois, les débutants et les non-débutants, ne sont pas en concurrence.

Le marché n'est pas uniquement interne, dans la mesure où les entreprises peuvent embaucher des individus expérimentés à la recherche d'un emploi. Mais il est assez net que les mobilités externes en cours de carrière ne sont en quelque sorte que la « partie visible de l'iceberg ». L'essentiel des réallocations a lieu à l'intérieur de l'entreprise.

Les accès à ces emplois ne modifient qu'indirectement le marché des débutants : l'appel au marché interne libère des emplois de bas de filières, plus traditionnellement offerts aux jeunes.

c) Les politiques d'entreprises.

De nombreux emplois ne sont pas offerts à des débutants, parce que l'entreprise doit reclasser continuellement du personnel. Ce résultat est à notre avis tout à fait fondamental : un grand nombre d'emplois n'est pas accessible à des jeunes, non pour des exigences de qualification professionnelle, mais parce que l'entreprise ne peut se permettre de licencier le personnel mis en chômage pour diverses raisons.

Le processus semble être le suivant :

1) Un certain nombre d'ouvriers se trouvent dans l'impossibilité de poursuivre leur travail ; il peut y avoir à cela plusieurs motifs :

— le progrès technique périmé leurs compétences ou supprime leur emploi ;
— un accident ou des conditions de santé les empêchent de poursuivre un travail d'atelier ;

— des mouvements conjoncturels amènent les entreprises à modifier leur production, ou à intensifier certains secteurs au détriment de fabrications anciennes ou moins rentables.

2) Ce phénomène se produisant assez fréquemment, surtout dans les grandes unités anciennes, l'entreprise ne peut licencier ce personnel. Elle est donc contrainte de le reclasser. Mais dans quels emplois peut-elle le faire ?

3) Elle ne peut le faire que dans des emplois exigeant une faible qualification, emplois qui sont souvent accessibles aux débutants. Bien sûr l'entreprise va essayer d'optimiser son comportement en plaçant ces individus dans des postes où leur connaissance de l'entreprise sera utile. Mais le gain en formation est quelquefois bien faible ; en effet, pour beaucoup d'emplois cette connaissance de l'entreprise peut s'acquérir assez vite, surtout par un débutant ; de plus l'occupation de postes peu qualifiés par des gens déjà anciens est un facteur de sclérose évident. La « connaissance de l'entreprise » du personnel habitué à ces traditions, sert souvent à perpétuer et à consolider une organisation irrationnelle et coûteuse.

Pour élargir quelque peu le contexte, on peut noter que l'existence de cette deuxième catégorie d'emplois, est liée au fait qu'un individu ne peut pas, durant les quelques 40 années de sa vie active, conserver exactement la même activité professionnelle. L'offreur de travail ne demande pas un emploi, mais une carrière. L'entreprise de son côté ne peut pas toujours satisfaire les exigences de progression salariale ou sociale des individus, mais elle est obligée de satisfaire certains désirs minimums de mobilité ascendante.

L'absence de mobilité professionnelle ascendante que l'on rencontre dans beaucoup d'emplois féminins peut ainsi s'expliquer par le fait que les interruptions d'activité de la femme, lui permettent de supporter le caractère répétitif de son travail ; à cela s'ajoute bien sûr le caractère particulier du second emploi d'un ménage et le fait que ces emplois sont souvent peu qualifiés.

Il faut donc que les individus puissent changer d'emploi, ce changement s'accompagnant si possible d'une promotion matérielle (salaire, etc.) ou sociale.

De son côté l'entreprise essaie de rentabiliser l'expérience acquise chez elle par ses employés. Cette perspective lui fixe certaines successions d'emplois, qui ne sont pas toujours les mêmes que celles du projet de carrière de l'individu. C'est le résultat de ce conflit qui sera la carrière réelle.

Dans ce schéma simplifié, il faut maintenant introduire les contraintes institutionnelles qui pèsent sur la firme, qui lui imposent des règles au niveau des salaires, des licenciements, des retraites, voire des promotions... règles qui délimitent souvent le cadre dans lequel la négociation sur la carrière devra trouver sa place.

1-33. Les concurrences entre modes d'accès.

Il convient de distinguer ici deux niveaux d'analyse. Le premier sera celui de la firme, le second celui d'une région ou d'une branche.

1-331. Pour pourvoir certains emplois, l'entreprise combine donc le recrutement de débutants et le recours au marché interne.

Cette catégorie d'emplois doit bien être distinguée de la précédente. Si en effet les proportions entre les deux types d'accès peuvent être combinées de diverses façons suivant la situation du marché ou les caractéristiques des firmes, cela ne signifie nullement que des facteurs conjoncturels permettent à un emploi de passer de la deuxième à la troisième catégorie ou inversement. Les emplois déclarés comme fermés aux jeunes le sont effectivement dans tous les cas.

On pourrait dire qu'il y a les emplois fermés aux débutants et les autres. Ce sont ces autres qu'on trouvera ici ; certains seront alternativement offerts à des débutants et à des expérimentés, selon des caractéristiques conjoncturelles, et d'autres seront toujours pourvus par accès mixte, la combinaison des deux accès étant alors une politique déterminée de la firme, eu égard par exemple au type de travail requis de ces groupes d'emplois.

Ces concurrences s'exercent pratiquement à tous les niveaux d'entrée possible des débutants : P1, technicien, employé ou cadre. Aux niveaux les plus bas (employés) elle revêt un caractère particulier. Ces postes, pour la plupart non qualifiés, sont offerts soit à des débutants titulaires du niveau de culture générale donné par l'instruction obligatoire, soit à des individus plus âgés, qui ont un niveau général plus bas, mais des états de service dans l'entreprise qui peuvent les faire préférer.

Les postes d'OS ne sont pratiquement jamais en accès mixte. Les OS de fabrication ne sont pas toujours des débutants, mais il ne s'exerce aucune concurrence entre diplôme et expérience. Les postes d'OS du magasinage, de la manutention, du gardiennage sont le plus souvent pourvus par reclassement.

Au premier niveau de professionnel (OP1) s'exerce déjà une concurrence entre les « OS expérimentés » et les jeunes titulaires d'un CAP. Si ces derniers ont

de bonnes chances d'avoir une carrière plus rapide, ce n'est pas une raison suffisante pour les préférer, surtout dans les entreprises qui ne peuvent pas leur offrir cette carrière. On voit déjà ici l'importance des structures d'emplois : lorsqu'une entreprise a beaucoup d'OS et peu de professionnels, elle pourra éviter le recours au marché externe. Si en plus elle n'a pas besoin de professionnels de haut niveau, c'est-à-dire si sa structure forme une pyramide très écrasée, cette politique se justifie tout à fait.

Au contraire les entreprises ayant peu d'OS et un grand besoin de P3, auront tendance à embaucher surtout des débutants comme P1.

Les postes de techniciens en accès mixte sont les postes de fabrication ou de bureau d'études. On a vu que les techniciens de préparation sont surtout issus de marché interne. On doit remarquer pour les techniciens qu'il y a deux niveaux d'accès de débutants, qui sont souvent confondus dans les petites firmes : le niveau Bac E, bac de technicien, brevet de technicien, et le niveau BTS. Il est difficile de savoir si l'embauche à des coefficients différents correspond toujours à des différences dans le travail demandé. On a cependant le sentiment que les formations de BTS, presque universellement appréciées sur le plan technique, permettent un accès plus rapide aux postes de cadres.

Ces formations, qui n'existaient pas il y a quelques années, ce qui veut dire que les postes correspondants, s'ils existaient, étaient pourvus autrement, ont conquis droit de cité sur le marché. Cette remarque a pour seule fin de montrer que l'apparition de nouvelles formations peut modifier les modes d'accès. Mais on a vu que l'apparition des BTS tertiaires féminins semblent modifier les durées de passage (1).

Les postes de cadres techniques en accès mixte se trouvent surtout en bureaux d'études. Ils sont essentiellement pourvus par des diplômés de grandes écoles.

Ce rapide tour d'horizon montre une fois de plus combien il est indispensable de posséder un instrument adéquat pour saisir les structures d'emplois pour pouvoir identifier sous une même appellation des emplois de contenus et d'exigences semblables.

1-332. En regroupant les informations obtenues auprès de chaque entreprise, on constatera que certains emplois sont, globalement dans l'échantillon, en accès mixte, mais que ces emplois le sont rarement au niveau de l'entreprise. Cet effet de composition provient bien sûr du fait que certaines entreprises déclarent ces emplois accessibles aux débutants, d'autres réservés au marché interne, et éventuellement d'autres encore d'accès mixte.

Il est utile de distinguer donc deux types d'emplois : ceux dont les modes d'accès sont à peu près identiques dans toutes les entreprises de l'échantillon, et ceux dont les modes d'accès peuvent varier d'une entreprise à une autre.

(1) En effet les points d'entrée restent les mêmes que ceux des débutants titulaires de CAP, mais la progression de la carrière est plus rapide.

— On trouvera dans les premiers surtout des emplois dont l'accès est impossible aux débutants : les emplois de professionnels P2, P3, P4, les emplois d'agents de maîtrise, les emplois de techniciens au-dessus du coefficient 250, la plupart des emplois de préparateur, les emplois d'administratifs en dehors des emplois de bas de filière... et d'une façon générale tous les emplois qui ne se situent pas à des points de concurrence (notamment les rares emplois réservés aux débutants).

— On trouvera dans le second type d'emplois tous ceux qui, à un endroit ou à un autre, peuvent être occupés par des débutants. Pour ces emplois, qui forment près de la moitié de l'échantillon, il est donc essentiel de déterminer une batterie d'indicateurs d'entreprises ou de marchés, qui pourraient déterminer pour des emplois apparemment semblables des modes d'accès différents. Ce point sera repris en détail au paragraphe 2-2.

Le tableau suivant donne une vue synoptique et simplifiée de ces classements ; la partie gauche correspond à notre premier type d'emplois, c'est-à-dire des emplois de même mode d'accès quelle que soit l'entreprise ; la partie droite correspond au second type, pour lesquels on constate des différences entre les firmes.

Tableau XXI

1	2	3
Partout débutants	Partout non débutants	Partout mixtes
608 Sténo dactylo	Dirigeant d'entreprise Cadre supérieur Cadre technique toutes spécialités Cadre administratif et commercial grandes entreprises 242 Agent Technique contrôle 248 Technicien textile 250 Préparateur textile 260 280 282 283 270 271 272 273 274 275 276 277 300 604 621 Analyste 621 Textile 702 707 Toutes spécialités	242 Agent Technique essais

suite tableau XXI

1 ou 2	1 ou 3	2 ou 3	1 ou 2 ou 3
Débutants ou non débutants	Débutants ou mixtes	Non débutants ou mixtes	Débutants, mixtes ou non débutants
Cadre technique métallurgie Cadre administratif et commercial petites entreprises 23 245 Employé de laboratoire 501 502 513 514 622 623 624	244 621 Program- meur P 1 Toutes spé- cialités	243 245 Chimiste 250 Préparateur métallurgie 284 285 286 287 609 610 Secrétaire 703 704 705	288 605 606 607 611 Métallur- gie et textile

Pour classer les emplois dans ce tableau, nous avons considéré que l'affectation d'un emploi dans une colonne était justifiée lorsque plus de 90 % des entreprises et des emplois pouvaient y être affectés.

Les emplois sont identifiés par leur numéro de rubrique dans la nomenclature des emplois. Ils sont éventuellement précisés par une appellation lorsqu'on a subdivisé les rubriques, ou par le secteur et la taille des entreprises dans lesquelles on les a recensés.

La première colonne, correspondant aux débutants montre bien que ce critère n'est pas classant pour la majorité des emplois.

La deuxième colonne, correspondant aux non-débutants représente une grande partie des emplois. On voit donc que dans ce cas les variables d'entreprises ou de marchés n'interviennent pas (hormis des critères aussi grossiers que 3 secteurs et 2 classes de taille).

La troisième colonne montre que la mixité des accès n'est absolument pas une politique systématique de la part de toutes les entreprises.

Cette première partie du tableau ne nécessite pas de commentaires ; ces emplois une fois classés notre but est atteint et notre contribution terminée.

La deuxième partie du tableau présente les emplois pour lesquels le comportement des entreprises n'est pas homogène. Ici il est donc nécessaire d'essayer de mettre en rapport comportements et variables d'entreprises.

La quatrième colonne présente les emplois offerts, suivant les entreprises, soit aux débutants, soit aux non-débutants. Elle peut donc servir à classer les entreprises selon leur comportement vis-à-vis du marché interne : pour ces emplois certaines firmes ont systématiquement recours au marché externe, et d'autres firmes, pour ces mêmes emplois, ont systématiquement recours au marché interne.

La cinquième colonne donne des informations du même type, l'attitude des deux groupes d'entreprises étant moins tranchée puisque les deux acceptent des débutants, les unes exclusivement et les autres en concurrence avec des modes d'accès internes. Il est intéressant de noter qu'on a plus d'emplois en 5° qu'en 4° colonne, ce qui semble vouloir dire que les entreprises ont souvent des comportements opposés.

Dans la sixième colonne les emplois au contraire sont surtout offerts à des non débutants, mais quelques entreprises acceptent des accès mixtes.

Enfin la dernière colonne donne les emplois pour lesquels les comportements des entreprises sont les plus hétérogènes.

Il faut préciser, pour la compréhension du tableau, que lorsque les rubriques recouvrent plusieurs niveaux hiérarchiques, notamment pour les techniciens, l'affectation dans les diverses catégories est faite en fonction des accès possibles.

Cela signifie par exemple qu'en quatrième colonne, sous-groupe 23, il s'agit bien sûr des points d'entrée dans le sous-groupe (coef. de 220 à 250) qui sont en général à la base des filières constituées par l'ensemble d'emplois de la rubrique. Les emplois supérieurs des filières sont toujours à classer en deuxième colonne.

2. LES RESULTATS

Notre projet initial était d'abord de livrer une information brute. Il est cependant apparu rapidement indispensable de tenter de mettre en liaison cette information et certaines caractéristiques d'entreprises ou de marchés.

2-1. L'information brute

L'affectation des emplois selon leur mode d'accès, ainsi que les diplômes ou l'expérience requise, sont donnés avec une bonne précision pour la plupart des emplois.

La quantification pose des problèmes maintes fois évoqués, et des résultats globaux n'auraient aucun sens. Les commentaires par rubrique qui accompagnent chaque tableau donnent une idée de la variété ou de l'homogénéité des normes.

Devant ces résultats, on peut dire que notre information existe, et qu'elle est susceptible d'être collectée. Au vu du tableau XXI, on peut détailler sa signification : les modes d'accès aux emplois de gauche sont déterminés de façon absolue quelle que soit l'entreprise. Il faut maintenant se demander d'où provient l'hétérogénéité des modes d'accès aux emplois de droite (1).

2-2. Les corrélations significatives

Si les résultats sont intéressants, ce ne sont pas ceux qui étaient initialement prévus. En effet, nous avons pensé mettre en relation les modes d'accès et certaines caractéristiques d'entreprise, ce résultat nous aurait permis, avec un minimum d'indicateurs, de classer les emplois dont les modes d'accès ne sont pas identiques dans toutes les firmes.

Or l'influence des variables que nous avons choisies au départ n'est pas très nette alors que d'autres variables sont apparues en cours d'étude comme beaucoup plus déterminantes.

2-2-1. Les structures d'emplois.

Au niveau de l'entreprise, les « proportions et relations » existant entre les emplois ont une influence déterminante sur les modes d'accès, quelles que soient par ailleurs les autres caractéristiques de l'entreprise.

Les structures d'emplois sont déterminantes de deux façons :

Lorsque une entreprise dispose d'un nombre important d'emplois identiques ou très voisins, le mode d'accès est mixte.

Les modalités pratiques de la division du travail apparaissent bien dans les structures d'emplois. Ainsi certains emplois peuvent être considérés comme « complémentaires », en ce sens que les tâches qu'ils exigent interviennent au sein d'une même fonction. Et la répartition des tâches qui est choisie par l'entreprise détermine les modes d'accès à certains emplois.

Reprenons ces deux points en détail.

(1) On ne reprendra pas ici les problèmes de nomenclature, traités au chapitre 1. On considère donc les problèmes d'affectation de groupes d'emplois identiques.

2-211. Il s'agit de ce que nous avons appelé plusieurs fois « l'effet de masse ». Lorsqu'il existe dans une entreprise un nombre important d'emplois semblables, le mode d'accès est en général mixte ; ce n'est pas vrai pour tous les emplois, puisque nous avons vu qu'un bon nombre était toujours fermé aux débutants, quel qu'en soit l'effectif. Il s'agit donc des emplois qui sont situés à ces points que nous avons appelé des « points de concurrence ».

On constate en effet que certaines entreprises les déclarent en « débutants », d'autres en « non-débutants » et d'autres en « mixte ». Or les entreprises qui ont un effectif important dans ces emplois le déclarent en mixte. Il est difficile de quantifier cet effectif d'une façon absolue, car il dépend d'effectifs d'emplois situés à des niveaux inférieurs, c'est-à-dire des possibilités qu'a la firme d'utiliser son marché interne. Au niveau technicien, niveau auquel ce phénomène est le plus sensible, on ne rencontrait pas d'effectif supérieur à 15 emplois par rubrique ou appellation dans les deux premières colonnes de nos tableaux.

Il nous paraît utile de s'attarder sur ce phénomène pour deux raisons : il permet de mettre en lumière certains calculs d'optimisation de la firme (1) et il est précieux pour les prévisionnistes (2).

(1) Si l'entreprise fait toujours appel à quelques débutants dans les postes où les effectifs sont importants, ce peut être pour plusieurs raisons :

— l'entreprise ne peut trouver dans son marché interne suffisamment de gens pour pourvoir ces postes. L'effort de formation qui serait nécessaire pour préparer un effectif suffisant issu de niveaux d'emplois inférieurs serait plus coûteux que le recrutement externe.

— Il peut être rentable de spécialiser le travail de certains individus de ces groupes. La présence de jeunes diplômés techniquement bien formés peut dès lors permettre une division du travail plus rationnelle. On pourra rétorquer que dans ce cas, il ne s'agit plus des mêmes emplois. C'est en effet possible, mais l'embaucheur ne le perçoit pas ainsi : il sait que dans telle équipe, il peut prendre indifféremment des débutants et des non-débutants, pourvu que certaines proportions soient à peu près respectées. Il juge le résultat de sa politique, mais ne sait pas comment réellement le travail se partage. Le type de division du travail existant au sein de ces équipes ne peut pas être explicité par les appellations d'emplois utilisées pour la gestion courante.

Cette raison seule ne justifie pas que le phénomène n'existe que pour des effectifs importants. C'est même une des raisons qui justifient l'accès en mixte d'effectifs réduits. De plus ce phénomène n'existe que pour des groupes d'emplois entre lesquels on a des possibilités de complémentarités techniques. En ce sens, on l'observe plus souvent chez les techniciens que chez les employés.

— Sur un effectif faible, on ne peut répartir le coût de la formation des jeunes. L'hypothèse sous-jacente est ici qu'un formateur perdra d'autant moins de temps avec chaque individu que ces derniers sont plus nombreux.

Il y a en quelque sorte des économies d'échelle ou des rendements croissants dans les actions de formation : à temps égal un formateur occupé avec une personne et le même formateur occupé avec cinq personnes ne dispenseront

pas la même « quantité de formation ». Elle sera beaucoup plus importante dans le second cas.

Le temps du formateur ayant un coût, on peut tout à fait admettre que l'employeur n'accepte la charge de formation qu'à partir d'une certaine rentabilité du système, rentabilité qui s'exprimera ici en rapport du nombre d'individus formés au nombre d'individus à former.

Bien sûr cette explication est théorique, dans la mesure où aucun calcul formel de ce genre n'est jamais fait. Mais les employeurs sont-ils si loin de ce calcul lorsqu'ils conservent des proportions stables dans les accès mixtes, et déclarent « que c'est mieux comme ça ».

— L'équilibre de la structure par âge est enfin une dernière explication. Cet équilibre a essentiellement deux buts : prévoir les besoins de remplacement tout en évitant les structures « explosives » : jeunes contre vieux, diplômés contre autodidactes,... la formation de « clans » peut en effet faire perdre de l'efficacité à l'organisation.

(2) Pour le prévisionniste, ou l'analyste du marché du travail, il est fort utile de savoir qu'à partir d'une certaine taille, les groupes d'emplois identiques s'ouvriront à quelques débutants. Cela permettrait d'abord de savoir où pourront aller les jeunes au sortir du système scolaire, et de confronter les effectifs à former aux besoins potentiels.

Cela ouvrirait des voies nouvelles dans les études de mobilité. En effet si seuls les établissements à effectifs importants d'emplois A recrutent des débutants en A, il est fort probable que les établissements à faibles effectifs d'emplois A récupèrent par la suite les individus recrutés dans les premières entreprises, et bénéficient ainsi de leur effort de formation. Si de tels mouvements existent, ils fourniraient une clé supplémentaire pour l'étude des marchés du travail.

La politique de concentration industrielle si elle favorise les firmes à effectifs importants en conservant les mêmes structures d'emplois, favorise donc l'accès des jeunes aux emplois et fera bénéficier les petites firmes des efforts de formation des grandes.

2-212. Nous avons dit qu'on ne pouvait chiffrer dans l'absolu cet « effet de masse », parce que cette quantification n'a de sens que par rapport à d'autres groupes d'emplois de la firme. On a donc bien une interdépendance entre emplois, qui influe sur les modes d'accès. Les interdépendances peuvent se manifester de plusieurs façons.

— L'existence ou l'absence de certains emplois peut modifier les modes d'accès à certains autres. C'est le cas des infirmières et des docteurs. Lorsqu'il y a un docteur dans une entreprise, l'infirmière peut être débutante. Lorsqu'il n'y a pas de docteur, on préférera qu'elle ait fait deux ou trois ans d'hôpital.

C'est aussi l'exemple des ouvriers fondeurs, conducteurs de fours et acieristes : ils ne sont pas très qualifiés car il n'existe pas de formation dans la région. Mais, parce que ces ouvriers ne sont pas très qualifiés, les chefs de fours, eux doivent

posséder des connaissances techniques approfondies. Aussi on prend des BTS. L'absence de niveau de formation intermédiaire fait s'écarter les niveaux extrêmes, et leur éloignement rend impossible la création de filières externes.

— Les proportions existantes entre des emplois imbriqués dans les mêmes filières jouent aussi un rôle important. On trouve par exemple des firmes qui ont beaucoup plus d'aides-comptables que de comptables. Il est très probable que dans ce cas tous les comptables et chefs comptables seront « issus du rang ». Si à l'inverse on a beaucoup plus de comptables que d'aides-comptables, on a de fortes chances d'avoir un point d'accès mixte au niveau des emplois de comptables.

En fait, pour que cette remarque soit plus rigoureuse, il faut faire quelques hypothèses sur les durées de passage par emploi. Si en effet ces durées sont très inégales suivant les emplois, les proportions en termes d'effectifs ne sont pas un indicateur fiable des modes d'accès. Cependant en faisant spécifier les temps d'expérience requis pour certains passages, on peut se faire une bonne idée des durées moyennes.

— Les modes d'accès de divers emplois peuvent en quelque sorte se déterminer entre eux. Si les chefs d'équipe sont issus de promotion interne, il sera très difficile d'embaucher des débutants comme contremaîtres. Cette interdépendance entre modes d'accès se manifeste en général sous la forme d'exclusives : si on met des jeunes ici, on ne peut pas promouvoir dans tels postes, ou inversement.

— Enfin, tant du côté de l'offre que de la demande, la fixation ou l'acceptation de normes d'accès n'est pas liée seulement au premier emploi, mais à la carrière prévue ou souhaitée. Ainsi l'entreprise aura des normes élevées pour les professionnels débutants dont elle veut faire des ouvriers hautement qualifiés. Et au contraire elle n'aura aucune exigence pour les OS qui n'ont aucune chance de devenir autre chose.

De la même façon, l'offreur de travail accepte d'être embauché à un niveau inférieur à celui que sa formation lui permettrait d'espérer, dans le seul but d'accéder par la suite à ce niveau. C'est l'exemple des secrétaires qui acceptent des postes d'employés, ou des titulaires de CAP qui entrent comme OS. On rangera ici aussi l'exemple des individus qui refusent un emploi dans une firme, et acceptent le même dans une autre, à cause des possibilités de carrière.

2-22. Les variables d'entreprises et de marchés.

Les résultats sont ici moins évidents que prévus. Il est certain que les variables que nous avons choisies à titre d'hypothèse (cf. p. 38) ont une influence sur la détermination des modes d'accès. Cependant, certaines n'étaient pas assez précisément identifiées, notamment l'âge et le processus productif.

Au niveau monographique, on parvient toujours à expliquer les comportements des entreprises, en utilisant un nombre de variables important. Mais on ne sait pas lesquelles sont réellement déterminantes. Or au niveau de notre échantillon, ces variables déterminantes n'apparaissent pas encore nettement. En effet on

n'a pas vu de corrélation entre modes d'accès et variables simples (taille, type de production, branche, localisation...). On est toujours obligé de recourir à des analyses multivariées. Mais les échantillons sont alors trop faibles pour être fiables.

Tout cela peut signifier trois choses :

- soit notre échantillon était trop faible eu égard au nombre de variables à prendre en compte ;
- soit ce nombre de variables est trop important. Ceci se manifestant par la présence d'une variable résiduelle importante et incodable ;
- soit nous n'avons pas opéré avec les bonnes variables, ou les bons regroupements de variables.

Ce dernier point est le seul que nous puissions approfondir.

Si on reste à un niveau de généralités qui n'apprend pas grand chose, on peut dire que nous avons effectivement vérifié que, par exemple, les entreprises importantes et anciennes qui ont des difficultés pour se maintenir à un niveau concurrentiel embauchent peu de débutants. Elles sont en stagnation ou en réduction d'effectif et leur premier problème n'est pas de savoir qui embaucher, mais comment ne pas licencier. Les entreprises récentes et de croissance rapide ont au contraire tendance à embaucher beaucoup de débutants pour faire face à leurs besoins.

Ce genre de réflexion a un caractère trop général pour être utilisable lorsqu'on s'intéresse à des emplois précis, sur un champ d'entreprises peu homogène selon ces critères simplifiés.

Dès lors, comment préciser les variables que nous avons choisies ?

— **La branche NAE à 3 chiffres.** Il n'est pas certain que ce soit un critère important. En effet la branche d'activité se réfère au produit. Or, d'une part ce classement par rapport au produit est délicat dans plusieurs cas (activités multiples, activités en évolution...) et d'autre part deux entreprises fabriquant des produits voisins peuvent avoir des structures d'emplois assez différentes. D'une part à cause des différences qui existent entre diverses fonctions de production, d'autre part parce qu'en dehors de la fabrication, on ne sait pas quelles autres fonctions sont représentées dans l'établissement.

Plus que le produit, c'est le processus productif qu'il est intéressant de connaître, car il détermine de plus près les structures d'emplois. Or la branche fournit peu d'informations sur ce processus.

Nous nous sommes satisfaits pendant l'exploitation des deux premiers chiffres NAE, en opérant même plusieurs regroupements.

— **La taille.** L'effectif global est important, mais seulement en tant que point d'une série chronologique. L'effectif brut d'une seule date ne donne pas grand chose en soi, alors que l'évolution de cet effectif permet de classer les entreprises suivant une typologie simple : stagnation, expansion, repli, situation à laquelle sont incontestablement associées des pratiques d'accès spécifiques.

La taille seule donne des présomptions sur le type de gestion du personnel en usage. Il est en effet probable qu'il se formalise à mesure que la taille augmente. Cela ne signifie pas forcément qu'il se rationalise, mais seulement que les normes d'accès sont codifiées, et appliquées de façon plus homogène.

Cela veut dire pratiquement que dans les petites firmes (< 200 salariés probablement), les embauches dans certains emplois étant rares, l'employeur n'a pas d'idées a priori sur le profil de l'individu adéquat ; il recrutera alors un BEP comme technicien, alors qu'un BTn ferait probablement mieux l'affaire, ou l'inverse...

Dans les firmes plus importantes, la fréquence des embauches, les effectifs nombreux par catégories et l'implantation syndicale rendent ces pratiques au coup par coup assez dangereuses.

— **Le processus productif.** Il est certain que les structures d'emplois sont en partie déterminées par des contraintes techniques. Le problème est de savoir à quel niveau il faut appréhender ces contraintes. Par exemple, peut-on, dans la chimie, se contenter de l'équation fondamentale de la fabrication de l'éthylène, ou faut-il descendre beaucoup plus loin : types de machines utilisées, organisation des postes de travail.

Un autre exemple nous est fourni par le cas des entreprises n° 9 et 10. Elles ont toutes deux une taille comparable (\approx 300 salariés), elles sont toutes deux d'implantation récente dans la même ville, fabriquent toutes deux des équipements de précision pour l'aéronautique, mais elles ont des structures d'emplois et des modes d'accès différents pour plusieurs catégories de personnel, et notamment pour les cadres. Doit-on imputer ces différences à un « facteur résiduel inappréciable objectivement » (personnalité de tel ou tel chef de service...) ou à des conditions techniques de production qu'on ne peut saisir à travers une analyse très fine ? On ne peut pas répondre à cette question, car nous ne sommes pas encore armés pour apprécier les liens entre contraintes techniques et division du travail.

— **L'ancienneté de l'entreprise.** C'est encore une variable complexe, qui joue rarement toute seule, mais qui devient essentielle lorsqu'elle est reliée à la localisation et à l'évolution des effectifs. On a constaté que pour la majorité des grandes entreprises anciennes de l'échantillon situées en zones non industrialisées ou zones de reconversion, les pratiques d'accès étaient assez similaires : priorité absolue au marché interne, très peu de postes offerts à des débutants.

Dans le cas des implantations récentes dans une même zone, on relève des caractéristiques inverses (cas des entreprises n° 27, 30, 31 notamment).

— **La localisation.** On ne peut appréhender la localisation au moyen d'une typologie de zones d'emplois aussi simpliste que celle que nous avons adoptée. Doivent intervenir dans la localisation :

- le contexte général de la zone d'emploi, c'est-à-dire ce que nous avons essayé d'appréhender dans nos trois types de zones ;

- la proximité d'autres établissements utilisant du personnel similaire, notamment les établissements dominants (place de l'entreprise n° 32 sur le département de la Haute-Garonne) ;
- la proximité des centres de formation, ainsi que les disciplines enseignées dans ces centres et les effectifs qu'ils fournissent sur le marché (l'influence est assez sensible dans la région de Tarbes, qui fournit beaucoup de formations techniques).

— **Le niveau de salaire.** Il est un élément constitutif de ce qu'on appelle l'attractivité des firmes. Les autres éléments en sont les conditions de travail, les possibilités de carrière et la position sur le marché, ces deux dernières caractéristiques étant souvent liées à la taille de l'établissement.

L'utilisation de ces variables répondrait à l'hypothèse suivante : l'attractivité d'une firme lui permet-elle de pratiquer des modes de recrutement différents ? Il est possible que l'image de marque des firmes ait plus d'influence sur les jeunes que sur les autres. Dans leur représentation de la vie de travail, les jeunes ont probablement conscience de différences existant entre les firmes, et ce phénomène peut modifier leur système de préférences.

— **Enfin le type d'organisation** apparaît aussi comme une variable difficile à saisir en elle-même. Pour notre propos, il est assez bien appréhendé par l'ancienneté, la localisation, la taille et le processus productif.

Il serait cependant souhaitable d'approfondir l'influence de cette variable, mais les outils théoriques ne permettent pas encore de déterminer des structures types d'utilisation aisée.

Pour nous résumer, trois variables principales semblent devoir être retenues, mais avec des possibilités « d'affinement » dans la collecte d'information, possibilité que nous n'avons pas : le type de processus technique, la localisation, et un indicateur spécifique formé de l'ancienneté, de l'évolution des effectifs et d'un indice d'attractivité.

Il faut bien sûr ajouter à ces variables les structures d'emplois ; nous nous sommes déjà étendus sur leur importance.

3. APPORTS DE L'ETUDE ET SUGGESTIONS

3-1. Il serait d'abord essentiel d'élargir notre approche à d'autres branches et d'autres régions. L'étude montre qu'on peut bâtir un questionnaire simple qui pourrait être rempli convenablement par les entreprises ou par un enquêteur compétent. Elle nous a fourni sous sa forme première, un nombre considérable d'informations sur les pratiques d'accès, et on sait qu'on peut la simplifier considérablement en n'étudiant que les emplois réservés aux non-débutants. Cette information serait déjà très précieuse pour les formateurs et pour l'analyse du marché du travail en vue de sa régulation.

3-2. Nous avons exploité les enquêtes en regroupant tous les emplois semblables. Cette démarche nous paraît toujours pleinement justifiée, mais elle n'exclut pas un autre travail, qui consisterait à comparer les résultats entreprise par entreprise, pour l'ensemble des emplois. Cette approche plus classique, qui viserait à comparer les modes d'accès aux différents emplois d'une même firme, puis à comparer des monographies permettrait probablement une meilleure saisie de la « personnalité de l'entreprise », et serait ainsi complémentaire de la nôtre.

3-3. D'un point de vue méthodologique, l'étape suivante consisterait d'une part à passer de notre partition aux flux réels d'emplois offerts, d'autre part à comparer ces flux avec les sorties de l'appareil de formation. Le premier problème peut difficilement être attaqué de front. Nous nous sommes efforcés de répondre à la question suivante : si telle entreprise doit pourvoir tel poste, quel type d'individu choisira-t-elle ? Mais nous n'avons absolument pas fait un état des prévisions en besoins d'emplois ou de recrutement. Nous avons donc considéré que la détermination de la norme de recrutement est indépendante des conditions dans lesquelles s'exprimeront les besoins. Sauf dans certains cas qui ont déjà fait l'objet d'études (création d'établissement, extension rapide, apparition d'emplois nouveaux...) et dans lesquels le nombre d'emplois offerts peut modifier les conditions du marché, le besoin s'exprimera en fonction de normes qui lui préexistent, puisqu'elles ont été utilisées dans le passé.

Mais la prévision des besoins requiert d'autres instruments d'analyse.

Le second travail peut être lui réalisé rapidement. L'expérimentation sur une petite zone donnerait déjà quelques résultats intéressants la politique d'aménagement régionale, en relevant les désajustements qualitatifs entre offre potentielle et demande réelle d'emplois.

3-4. L'introduction de la formation permanente est de nature à bouleverser les modes d'accès aux emplois. En effet, la possibilité étant donnée d'une formation explicite en cours de carrière, la demande sociale d'éducation peut se modifier dans le sens d'un raccourcissement des formations de base, correspondant à une volonté d'entrer plus tôt dans la vie active, et dans une carrière moins limitée que celles offertes aujourd'hui à des jeunes peu qualifiés.

D'autre part, la formation étant une « contrainte budgétaire » pour toutes les entreprises, ces dernières vont peu à peu rationaliser leur comportement.

Cette rationalisation sera probablement lente, mais elle peut avoir des conséquences profondes et diverses ; il est certain par exemple qu'elle ne favorisera pas l'embauche de débutants, aux niveaux auxquels la promotion interne ne permettait pas l'accès, faute d'une formation complémentaire dont l'entreprise refusait de supporter le coût. Il est très probable que cette nouvelle législation va nourrir une recrudescence d'intérêt pour l'étude des marchés internes.

Dans la perspective d'une poursuite de notre travail, il serait indispensable de dissocier dans nos indicateurs formation de base et formation « permanente » et d'étudier les deux.

*
**

En appréhendant les modes d'accès aux emplois, on cherche aussi à définir la structure du capital intellectuel de la firme. En effet cette dernière peut répartir ce capital de diverses façons, et le fait d'embaucher ou de refuser des jeunes est important à cet égard.

La production de biens ou de services nécessite la mise en œuvre d'un certain stock de capital intellectuel que l'on ne sait pas évaluer, mais dont on sait fort bien qu'il se répartit de façons différentes suivant certaines options politiques, techniques ou organisationnelles.

Enfin, l'embauche de débutants, qui s'analyse souvent comme la participation de l'entreprise à une formation traditionnellement assurée par un monopole d'Etat, est aussi une option politique.

Deuxième partie

ÉTUDE

DES BIOGRAPHIES

PROFESSIONNELLES

D'UNE CATÉGORIE

DE TECHNICIENS

INTRODUCTION

1. LA SITUATION ET LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Cette étude a pour but de mettre en évidence les filières d'accès à une catégorie d'emplois de techniciens, à partir des cheminements professionnels qui ont permis d'y parvenir. Au-delà des résultats obtenus, qui sont très étroitement liés aux caractéristiques des entreprises et des individus, il sera nécessaire de mettre en relief ce que les études de carrières peuvent apporter à la connaissance des relations formation-emploi. Dans cette optique, notre souci sera de nous abstraire des résultats chiffrés, dont la précision pourrait faire oublier qu'ils ne sont pas susceptibles d'être utilisés en dehors de leur contexte, afin de déterminer quelles informations sur les carrières individuelles peuvent fournir des éléments d'explication aux modes d'accès aux emplois.

Cette préoccupation nous amènera à ne pas reprendre tous les travaux qui ont rendu possible ce rapport. En effet, le nombre des variables traitées étant important, nous avons dû dresser quantité de tableaux et de graphes. Seules les variables qui nous ont paru les plus significatives apparaîtront ici ; nous tenterons d'expliquer pourquoi telles autres informations se sont trouvées avoir peu d'intérêt, et sous quelles conditions elles seraient susceptibles d'en avoir.

Un des objectifs ultimes de la recherche est de proposer une méthodologie d'étude du marché interne de l'entreprise. Elle montre ce que les études de carrières apportent à la connaissance des processus promotionnels. Plus généralement nous avons cherché ce que les cheminements individuels pouvaient nous apprendre sur les modalités d'affectation des hommes dans l'entreprise.

Cette connaissance du marché interne est indispensable dès que l'on veut prévoir les ajustements sur le marché de l'emploi. Jusqu'ici en effet les méthodes de prévision ne tiennent pas compte des mouvements des individus dans l'entreprise.

Or les mécanismes promotionnels déterminent en grande partie pour quels emplois l'entreprise fera appel au marché externe, et pour quels emplois elle fera appel à des débutants. Il ressort en effet de nombreuses enquêtes que la plupart des entreprises confèrent au marché interne une priorité. Dès lors les ajustements sur les marchés locaux dépendent des modes de fonctionnement de ces marchés internes. Il est donc indispensable de les étudier.

Ce n'est d'ailleurs pas seulement en vue de la prévision que ces mécanismes sont importants, mais aussi en vue d'actions économiques, et notamment d'actions de formation ; prenons un exemple : que signifie l'implantation d'une section de BTS « Adjoint d'ingénieur » dans une zone d'emplois dans laquelle les techniciens supérieurs sont tous issus de promotion interne ? Cette action peut avoir plusieurs conséquences. Si les entreprises ont de bonnes raisons de préférer la promotion interne, elles ne prendront pas les techniciens, d'où chômage, et donc migration ou reconversion des individus. Il aurait fallu réfléchir auparavant sur les déterminants de la politique de promotion des entreprises de la région.

Supposons maintenant que les entreprises acceptent ce « nouveau produit ». Les individus qui auraient été promus ne peuvent plus l'être : leur carrière est bloquée, ce qui modifiera les offres d'emplois en bas de filière, et créera probablement des mécontents. De plus, les techniciens jeunes risquent de passer cadres assez vite, ce qui impliquera une rotation importante des postes de techniciens, et interdira certains emplois de cadres à des ingénieurs diplômés et à des autodidactes.

On pourrait continuer la chaîne, faire intervenir les stratégies des firmes entre elles... Nous voulons seulement montrer que l'impact de certaines décisions économiques ne peut être perçu qu'à partir d'une bonne connaissance des stratégies promotionnelles des firmes.

2. LE MARCHÉ INTERNE ET LES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

2-1. Précisons tout d'abord que le champ de notre étude est l'entreprise. Les mobilités externes à l'entreprise ne seront pas étudiées pour elles-mêmes, mais seulement dans leurs rapports avec le fonctionnement du marché interne. Ce choix n'est pas justifiable dans l'absolu, car l'étude des modes d'accès ne peut négliger les accès externes. Dans notre cas cependant, la plus grande partie des individus ont débuté dans les entreprises considérées et ne les ont pas quittées ; cela s'explique par divers choix en matière de politique de personnel. Au demeurant, on ne connaît pas l'historique des individus embauchés en cours de carrière.

Notre approche est donc très liée aux entreprises choisies. C'est un élément à double tranchant : on peut s'attendre à trouver une certaine permanence dans les comportements d'offre d'emplois, ce qui est un avantage. En revanche ces comportements sont peut-être très dépendants des entreprises, et donc peu généralisables. Nous pensons cependant que ce n'est pas un inconvénient. En effet l'étude systématique des mobilités internes au moyen d'études de carrières n'est intéressante qu'au niveau d'unités importantes, dont l'offre d'emplois justifie quantitativement une telle recherche. Au niveau d'unités plus faibles, il est vraisemblable que d'autres méthodes devront être utilisées, méthodes faisant appel à des typologies d'entreprises, de statuts individuels, de marchés locaux... Ceci ne

veut pas dire que l'étude actuelle soit dépourvue d'intérêt dès que l'on quitte le cadre des entreprises enquêtées, mais la méthode est basée sur des processus promotionnels qui ne sont simples à mettre en valeur et importants quantitativement qu'au niveau de grandes unités. Il reste que la mise en évidence de facteurs déterminants dans une carrière est un résultat qui dépasse le cadre d'une entreprise.

On pourrait dire en résumé que l'étude fournit deux résultats différents :

— des éléments pour une méthode d'étude de marché interne, valable dans une grande entreprise ;

— et parallèlement une analyse critique des informations explicatives des carrières professionnelles, utilisable à un niveau plus large, tel celui d'un recensement par exemple.

2-2. Comment faire maintenant le passage entre des études de carrière et certaines règles de fonctionnement d'un marché interne ? On est encore très démuné devant ce problème. On sait que descendre au niveau de l'individu, c'est se condamner à l'anecdotique sans signification. Dès lors comment appréhender une somme de comportements de telle sorte que l'anecdotique en soit éliminé ? Si les processus promotionnels sont d'abord liés à des caractéristiques psychologiques des individus, indépendantes de leur formation ou de leur expérience, si le hasard ou « le piston » interviennent considérablement, notre problème est sans objet : les résultats de la recherche ne sont intéressants que si l'influence de ces variables peut être considérée comme négligeable, c'est-à-dire à peu près nulle en moyenne. Il est clair que le poids de ces variables « résiduelles » sera différent suivant le nombre d'observations.

Il convient ici de se demander à quel niveau il faut collecter et traiter l'information. En effet, les diverses variables explicatives auront plus ou moins de poids selon le niveau d'agrégation retenu. Si par exemple on s'intéresse à chaque individu pour chaque emploi, les variables résiduelles de personnalité, de hasard,... pourront avoir beaucoup d'importance. Par contre si on s'attache à un groupe d'individus, leurs caractéristiques communes permettent d'éliminer des explications trop individualisées.

En ce qui concerne les emplois, le problème est le même : doit-on s'attacher à tous les emplois d'une carrière ? Quels niveaux de regroupements sont pertinents pour notre analyse ?

Notre problème est donc bien de savoir à quel niveau doivent être traitées les informations simples permettant de décrire et d'expliquer les carrières.

3. LES ETUDES DE CARRIERES

Les méthodes d'études de carrières sont très diverses suivant les objectifs qu'on se donne et les possibilités que l'on a d'accéder à l'information. Une condition fondamentale est cependant posée dès que ces études doivent servir à analyser

les modes d'accès aux emplois : les individus de la population étudiée doivent avoir en commun d'être recensés à un moment donné dans le même emploi. Cet emploi peut être un emploi de début, un emploi de passage, ou un « emploi d'arrivée », tout dépend des questions qu'on se pose. Dans le premier cas, on se demande que deviennent les individus entrés dans tel emploi, et dans quelle mesure ce premier emploi détermine la suite de leur carrière. Dans le second cas, on cherche l'influence que peut avoir sur la carrière future d'un individu son passage par tel emploi, compte tenu de sa carrière passée. Dans le troisième cas, on analyse les divers modes d'accès à tel type d'emploi.

Ces distinctions peuvent paraître factices. Elles nous paraissent pourtant importantes au niveau de la méthode. En effet, si par exemple on choisit l'emploi de début comme critère d'homogénéité de la population, on ne saura rien dire sur le rôle des emplois de passage parce que peuvent transiter par ces derniers des individus exclus de notre champ. On ne saura rien dire non plus sur les modes d'accès aux emplois d'arrivée pour la même raison.

Nous avons toujours choisi l'emploi d'arrivée comme critère d'homogénéité, et ceci pour plusieurs raisons :

— C'est l'information la plus simple : elle ressort immédiatement d'un état du personnel à un moment donné, alors que les autres supposent un travail préalable sur l'historique des fiches individuelles.

— C'est l'information la plus récente. Les carrières des individus ont convergé vers l'emploi considéré dans un proche passé. On peut donc en tirer des enseignements valables actuellement.

— C'est à partir d'une population d'arrivée qu'on peut voir les différents modes d'accès à un emploi, ce qui est notre première préoccupation.

Il faut cependant noter que le caractère dynamique des phénomènes étudiés complique sérieusement le problème ; dans le temps en effet se modifient de nombreuses conditions exogènes, et notamment les conditions d'offre d'emplois. En ce sens, prendre une population à un moment donné dans un emploi introduit déjà des biais : tous les individus n'ont pas accédé en même temps ; entre l'accès le plus ancien et l'accès le plus récent, diverses conditions ont pu se modifier. Il sera donc important de voir comment traiter la variable temps, notamment au moyen des durées de passage par emploi.

Notre démarche a l'inconvénient de ne pas fournir d'information sur le devenir d'individus semblables à ceux de notre population à un moment donné de leur carrière. Notre question fondamentale est : qui accède en fait à tel emploi ? On ne peut pas immédiatement en déduire que tel ou tel type d'individu y accèdera.

4. UNE CARRIERE EST UNE SUCCESSION DE CHANGEMENTS D'EMPLOI

4-1. Conditions du changement

Pour qu'un changement d'emploi ait lieu, plusieurs conditions doivent être remplies :

— **Un emploi doit être vacant** ; cela se produira dans deux cas : si l'entreprise vient de le créer, ou si l'ancien titulaire vient de le quitter. Dans les deux cas l'individu promu n'est en général pas directement responsable de la libération de la place. Il a assez peu de prise sur le processus qui libère pour lui un emploi. Cette condition d'offre lui échappe donc presque totalement. Nous la considérons comme une donnée exogène, déterminée par ailleurs. Elle nous intéresse seulement lorsque, par le jeu de ses fluctuations quantitatives face aux forces du marché, les conditions d'accès à l'emploi seront modifiées.

En effet la croissance soudaine du stock d'emplois offerts peut être l'explication d'une modification de la norme d'accès, qui elle, nous intéresse.

— **Un individu doit vouloir accéder à l'emploi.** Ici on n'a pas la possibilité d'identifier ceux qui n'auraient pas voulu. Cela exigerait des méthodes d'investigation différentes.

— **Cet individu doit être capable d'occuper l'emploi en question.** C'est cette troisième condition que l'étude analyse : parmi certaines caractéristiques du passé des individus, nous chercherons celles qui l'ont rendu capable d'occuper l'emploi, ou plutôt nous déduirons des populations jugées capables les éléments essentiels de cette capacité.

A priori, les caractéristiques individuelles déterminantes dans les passages entre emplois sont nombreuses. Si certaines variables peuvent être codifiées, d'autres sont trop attachées à la personnalité de l'individu et leur intégration dans un modèle explicatif est inintéressante en raison de leur caractère trop hasardeux ou impossible à cause de leur nombre.

On doit alors se poser plusieurs questions :

- Le poids des variables codifiables est-il suffisant pour tenter l'étude, c'est-à-dire est-ce que les points aberrants par rapport à ces critères ne démoliront pas tout essai d'interprétation systématique ? Nous avons déjà abordé ce problème à propos du niveau de la collecte d'informations.

- L'interprétation que nous faisons de l'influence de telle ou telle variable étant basée sur une information limitée, avons-nous le droit de donner à certaines corrélations un caractère explicatif ?

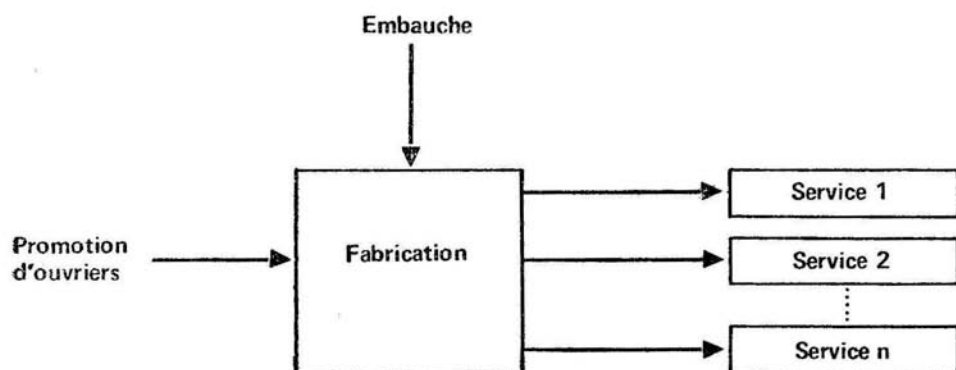
L'étude de carrières n'appréhende que des passages effectifs. Par conséquent, on étudie ce qui s'est fait, ce qui a été historiquement possible.

Cette « histoire » n'a pas forcément un caractère normatif pour l'avenir, il faudra donc se demander de quelle stabilité font preuve les variables importantes. Quant

à l'explication du passé, on a le droit de tirer de l'observation des hypothèses explicatives. Certaines apparaîtront comme des certitudes, d'autres nécessiteront des compléments d'information. Par exemple on constatera que tout individu titulaire d'une formation inférieure ou égale à un CAP n'accède au poste de préparateur de fabrication 3^e échelon qu'après une dizaine d'années d'expérience dans des postes ouvriers. Cette condition d'accès apparaît absolument nécessaire, l'information n'a pas besoin d'être précisée.

Prenons maintenant un autre exemple.

On verra que tous les préparateurs fabrication 3^e échelon (PF3) jeunes se trouvent dans les services de fabrication, alors qu'on ne trouve au bureau d'études ou au service après-vente que des PF3 âgés (35 ans) et tous titulaires d'une expérience voisine de 10 ans dans des postes ouvriers. La conclusion pourrait être que les postes hors fabrication exigent cette expérience (comme c'est souvent le cas pour les cadres). Or on ne peut se prononcer, car l'explication de cette situation réside dans un processus historique d'affectation des individus, et non pas dans une volonté déterminée des responsables de la promotion. En effet, les besoins importants en PF3 se font d'abord sentir en fabrication, c'est donc là que sont massivement promus ou embauchés les individus, lors notamment du démarrage de nouvelles fabrications. Les besoins des autres services sont assez limités, et l'on puise dans la fabrication pour les satisfaire. Le circuit normal est alors :



Mais on ne peut pas dire si ce cheminement est requis par la qualification des emplois. Ainsi dans ce cas précis, l'affectation des emplois par fonction d'entreprise n'est pas en elle-même significative. Elle soulève de nouvelles questions qui demandent un supplément d'information.

4-2. Les variables qui déterminent le changement

Essayons maintenant de recenser les variables qui déterminent les changements d'emploi. On peut les associer aux trois conditions de passage :

a) Motivations de l'individu :

— salaire, avantages pécuniers divers ;

- intérêt du travail ;
- considération sociale ;
- possibilité de carrière ;
- résidence.

b) Eléments caractéristiques de l'offre d'emplois :

- pyramide des âges : besoins de renouvellement ;
- besoins de croissance ;
- résiduel.

c) Caractéristiques individuelles qui rendent possible le changement d'emploi :

- âge ;
- catégorie socio-professionnelle d'origine .
- formation de base ;
- expérience et carrière ;
- résiduel.

Chaque rubrique pourrait être décontractée à l'infini, ce qui permettrait des explications précises pour chaque carrière. Ceci ne nous intéresse pas. Nous cherchons justement à voir si quelques variables ont une influence déterminante. Parmi celles-là nous privilégierons la formation de base, la succession des emplois occupés, les temps de passage par emploi, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, et dans une certaine mesure, l'affectation dans l'entreprise.

Nous nous attacherons à deux niveaux d'exploitation. L'un sur une population nombreuse, des effectifs diversifiés, et des informations instantanées, l'autre sur une population restreinte avec des informations historiques approfondies.

La comparaison entre ces deux approches nous a paru féconde car elle manifeste bien la cohérence qui existe entre le niveau de collecte de l'information et l'utilisation qu'on peut en faire.

5. LA SOURCE D'INFORMATION

L'entreprise dans laquelle nous avons recueilli l'information, appartient à une grande société de construction aéronautique. Elle est en position dominante sur le marché local du travail à cause de sa taille, son ancienneté, sa politique de formation. Son avenir n'est pas sans problème, mais la croissance de ses effectifs demeure régulière.

A l'époque de la collecte de l'information (décembre 1970), l'entreprise comptait plus de 8 000 personnes réparties en trois implantations géographiques voisines, et dispersées dans l'ensemble des services. Les données recueillies concernent 2 744 Techniciens.

Les responsables du personnel que nous avons rencontrés nous ont communiqué un listing mécanographique sur lequel étaient portées les informations suivantes,

pour chaque individu : date de naissance, date d'embauche, emploi occupé au 10/12/70, affectation par département, service et section, formation de base identifiant le niveau, mais non la spécialité (1). Chaque code formation identifie de façon différente la possession du diplôme et la situation à un niveau correspondant à ce diplôme.

Nous avons ensuite choisi une population plus restreinte, celle des préparateurs de fabrication 3^e échelon (PF3). Pour recueillir des informations plus approfondies, nous avons eu accès au fichier du personnel. Notons tout de suite qu'il n'est malheureusement pas complet, et cela dans plusieurs domaines :

- Il est très vague sur les emplois occupés avant l'entrée dans l'entreprise. Il sera donc difficile de prendre en considération tous les déterminants de l'embauche.
- Il ne porte pratiquement jamais d'indications sur les spécialités exercées, alors qu'il est en général assez complet sur les niveaux hiérarchiques occupés.
- Il utilise des appellations d'emplois très hétérogènes car il est constitué des reliquats de plusieurs fichiers d'entreprises absorbées à des dates diverses.

Malgré ces inconvénients, le traitement s'avère intéressant car les informations du fichier donnent une bonne idée des carrières suivies, apportant ainsi un aspect historique, absent dans le premier échantillon.

La méthode utilisée pour connaître les modes d'accès à l'emploi de préparateur fabrication 3^e échelon (PF3) est donc l'étude des carrières suivies pour y parvenir. Ainsi l'emploi considéré, emploi d'arrivée à un moment donné du temps, est le point de départ de l'analyse : en partant de cet emploi, et en remontant dans le temps, il nous sera possible de décrire les cheminements.

Les deux études vont être présentées successivement. La démarche paraîtra souvent très analytique, mais il nous a paru nécessaire d'entrer quelquefois dans le détail, afin de bien montrer à quels problèmes on se heurte. Des conclusions partielles donneront une vue plus synthétique sur l'apport du travail.

Un point de méthode important doit être signalé : nous n'avons jamais mis en question l'homogénéité du contenu des emplois regroupés par l'entreprise sous une même appellation. Cette hypothèse restrictive est due aux difficultés importantes liées aux tentatives de comparaison de contenus d'emplois. Le choix des populations restreintes (PF3) sera en partie dicté par la volonté de traiter une population homogène.

(1) Il faut souligner que ce document fort intéressant nous a été remis grâce à la coopération active de membres de l'entreprise. Qu'ils trouvent ici l'expression de nos remerciements.

Chapitre I

L'ENSEMBLE DES TECHNICIENS

1. LES CARACTERISTIQUES DE CETTE POPULATION

Avant de rechercher quelles informations peuvent être traitées avec profit, il convient de présenter les caractéristiques générales de la population. Cette dernière est composée de 2744 Techniciens et Dessinateurs, en poste dans l'entreprise le 10/12/70.

1-1. Répartition par service

Direction	3
Ventes	6
Personnel	44
Services administratifs	96
Essais en vol	117
Service après-vente	151
Contrôle	386
Etudes	852
Fabrication	1 089

On note que ces Techniciens sont surtout affectés dans les services Fabrication (39,5 %) et Etudes (31 %). A un niveau plus fin la dispersion porte sur 180 sections.

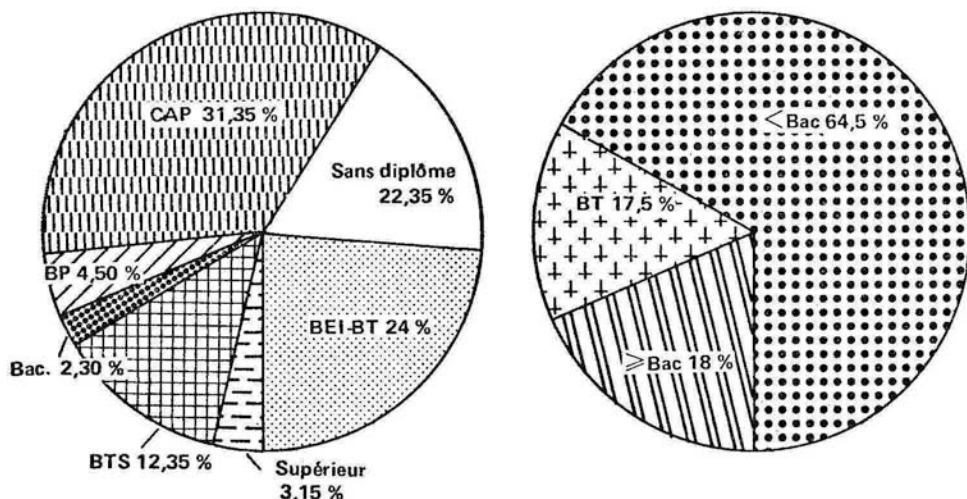
1-2. Répartition par formation de base

Il ressort du tableau XXII et du graphe page suivante que les formations accusent une grande dispersion.

Tableau XXII
REPARTITION DES TECHNICIENS PAR FORMATION

Formations	Effectifs
Sans diplôme	614
CAP	860
BEI - BT (1)	659
BP	117
Bac. Technique	68
BTS	339
BTS Supérieur	87
Total	2744

Il apparaît que les individus ayant une formation inférieure au Bac technique représentent 82 % de l'effectif total ; il faudrait connaître la proportion des Brevets de Techniciens dans la troisième ligne pour en déduire le nombre d'emplois occupés par d'anciens ouvriers. D'après les âges au 10/12/70, il semble que la proportion de BT soit d'environ 17,5 %.



(1) Les codes mécanographiques des formations de l'entreprise assimilent le BEI et le BT, ce qui n'est pas justifié aux dires même des personnes qui nous ont communiqué les données : cette sous-population est donc hétérogène.

1-3. Répartition par âge (au 10-12-70)

Tableau XXIII
REPARTITION PAR AGE (AU 10-12-70)

Classes d'âge	Effectifs
18 - 20 ans	20
21 - 25 ans	410
26 - 30 ans	406
31 - 35 ans	504
36 - 40 ans	417
41 - 45 ans	374
46 - 50 ans	273
51 - 55 ans	134
56 - 60 ans	179
61 - 63 ans	27
Total	2744

On observe une très grande dispersion des âges. Les moins de 40 ans représentent cependant 64 % de la population totale.

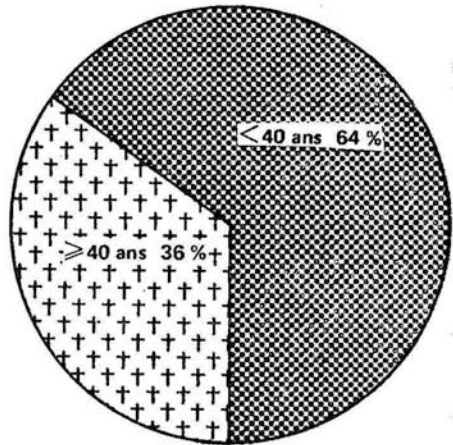
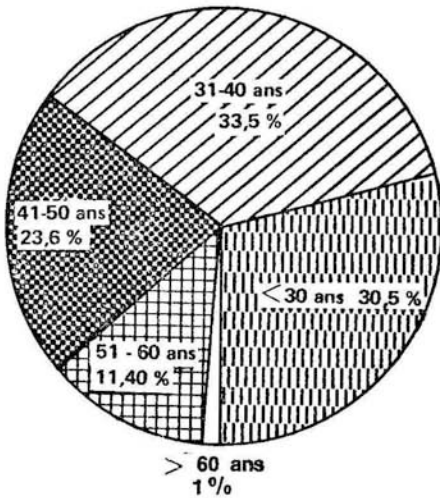


Tableau XXIV
REPARTITION SUIVANT LES APPELLATIONS D'ENTREPRISES (1)

Coefficients	Appellations	Effectifs
168	Employé de service technique	48
175	Chimiste métallurgiste	2
180	Suiveur de pièces	10
	Reporteur lithographe 1er Echelon	7
	Dessinateur détaillant	5
185	Agent Technique, bureau études, 1er Echelon	10
196	Dessinateur exécution	56
	Traceur exécution	11
	Agent de production	98
200	Photographe	2
203	Agent technique lancement, ordonnancement	17
	Agent répartition	66
	Agent technique électronicien, 1er Echelon	8
209	Traducteur débutant	2
	Préparateur fabrication, 1er Echelon	36
	Agent technique, 1er Echelon	185
	Agent ordonnancement, 1er Echelon	28
218	Agent technique électricien, 2ème catégorie	2
	Agent technique, mét. Labo., 1er Echelon	1
	Contrôleur professionnel, 1er Echelon	36
221	Calculateur débutant	18
	Dessinateur petites études	92
	Traceur petites études	26
	Reporteur lithographe, 2ème Echelon	9
	Agent technique électronicien, 1er Echelon	1
224	Agent technique, labo. photo, 1er Echelon	2
234	Traducteur technicien, 1er Echelon	1
	Dessinateur études, 1er Echelon	93
	Reporteur lithographe, 3ème Echelon	3
	Agent technique bureau études, 2ème Echelon	3
	Agent technique électronicien, 2ème Echelon	9
	Programmeur, 1er Echelon	8
240	Agent technique, labo. photo 2ème Echelon	1
	Contrôleur professionnel 2ème Echelon	71
	Chef de groupe lancement, ordonnancement	1
243	Agent technique 1er Echelon	277
	Préparateur fabrication, 2ème Echelon	141
	Agent ordonnancement, 2ème Echelon	17
	Chef répartition, 1er Echelon	4
253	Agent technique expérimenté	16
	Agent technique métall. Labo 2ème Echelon	7

(1) Dans ce tableau, il n'existe pas une homogénéité parfaite au niveau des appellations, car celles-ci doivent correspondre à des conventions collectives successives. Ce fait explique d'ailleurs l'affectation de certains individus à un coefficient élevé (360) qui correspond actuellement à un poste de cadre.

suite tableau XXIV

Coefficients	Appellations	Effectifs
	Agent technique électronicien, 2ème Echelon	14
	Chrono Analyseur	17
259	Traducteur technique, 2ème Echelon	3
	Calculateur expérimenté	25
	Dessinateur études, 2ème Echelon *	86
	Traceur études	26
260	Contrôleur principal, 2ème Echelon	94
271	Traducteur	3
	Dessinateur principal, 1er Echelon	83
	Agent technique principal	121
	Agent technique électronicien, 3ème Echelon A	13
	Programmeur, 2ème Echelon	11
	Chef répartition, 2ème Echelon	13
290	Traducteur technique, 3ème Echelon	6
	Calculateur principal 1er Echelon	11
	Dessinateur principal, 2ème Echelon	55
	Traceur principal	2
	Préparateur fabrication, 3ème Echelon	161
	Agent technique électronicien, 3ème Echelon Cat. B	8
	Programmeur 3ème Echelon	6
	Electronicien	9
	Radiotechnicien	5
	Contrôleur principal 2ème Echelon	35
	Chef de groupe méthodes, agent tech. chrono.	52
	Chef groupe contrôle A	18
312	Chef groupe dessinateur ex. 1er Echelon	5
321	Dessinateur principal, 3ème Echelon	37
	Chef de groupe préparateur de fabrication	133
325	Chef de groupe, traducteur	5
	Traducteur, technique, 4ème Echelon	7
	Calculateur principal, 2ème Echelon	6
	Chef de groupe dessinateur	78
	Chef de groupe, traçage	17
	Chef de groupe, calculateur	2
	Programmeur principal	2
	Programmeur analyste	5
	Chef de groupe électro technicien	23
	Chef de groupe électro contrôle B	20
330	Agent technique électronicien principal	21
360	Chef de groupe dessinateur 3ème Echelon	33
	Chef de groupe traçage, 3ème Echelon	3

1-4. Répartition suivant les appellations d'entreprises (cf. tableau XXIV)

Les appellations sont très nombreuses (82). L'entreprise les regroupe par « filières ». Ce terme identifie des successions hiérarchiques d'emplois dans une spécialité donnée. Il n'y a pas nécessairement un rapport étroit avec la filière entendue comme ensemble d'emplois entre lesquels on observe des fréquences de passage élevées.

En face de chaque appellation sont portés les effectifs et les coefficients hiérarchiques. Les salaires varient de l'indice 168 à l'indice 360. Certains techniciens sont donc classés plus bas que de nombreux ouvriers professionnels, d'autres ont pratiquement rang de cadres.

2. LE TRAITEMENT DES DIVERSES INFORMATIONS

Les données que nous possédons sur la population, sont susceptibles de nous éclairer sur le profil requis par les divers postes ; quelles sont, parmi ces informations, à la fois les plus riches et les plus simples ? Pour répondre à cette question, nous avons systématiquement croisé les diverses variables. Les informations ou les croisements les plus importants nous paraissent être les suivants :

2-1. L'âge et l'ancienneté

L'âge des individus est une variable intéressante en tant qu'indicateur de l'expérience requise, ou seulement des pratiques de la firme. Mais il faut pouvoir obtenir, non pas la distribution par âge à un moment du temps, mais l'âge d'accès à l'emploi occupé. En effet, les distorsions existantes entre ces deux données peuvent être considérables. On en verra un exemple sur la population des préparateurs de fabrication. Mais la distribution par âge d'accès n'est pas non plus sans équivoque : on peut avoir des accès très éloignés dans le temps. Or certaines conditions exogènes, notamment des conditions d'offre, peuvent avoir varié. Le traitement global de l'ensemble des accès risque d'être incohérent.

De plus cette distribution par âge d'accès est difficile à obtenir. Il faut que l'entreprise dispose d'un fichier historique complet et utilisable en machine pour des effectifs importants. Cela obligerait les services du personnel à porter sur les fiches individuelles les dates des changements d'emploi. La date du dernier changement serait déjà une information importante. Un des moyens les plus simples de l'obtenir serait de l'identifier avec le dernier changement de salaire. Malheureusement ce dernier n'est pas lié seulement à l'emploi, mais à un système complexe de primes, d'augmentations à l'ancienneté...

La méthode la plus simple est probablement de tirer régulièrement un listing semblable à celui qui nous a été communiqué. Une périodicité, par exemple annuelle, étant fixée, on pourrait repérer les passages d'une année à l'autre, puisque les individus sont chacun identifiés par un numéro de code. Une telle procédure n'a bien sûr d'intérêt qu'à partir d'une taille importante. Mais sur notre exemple, si le turn over de la population est de 5%, ce qui n'est pas énorme, cela représente déjà 130 emplois à pourvoir. Ce fait peut justifier une étude poussée de la structure par âge d'accès de la population. En ce qui nous concerne, ne possédant qu'une photographie à un moment du temps, nous ne pouvons utiliser les âges avec profit sur l'ensemble de la population. Par contre, le sous-échantillon des embauchés en 1970 peut être étudié, puisqu'on connaît leur âge d'accès à l'emploi actuel.

L'ancienneté dans l'entreprise peut être un critère intéressant, dans la mesure où elle confère à certains individus un avantage sur des candidats, en provenance du marché externe. Mais seule, elle nous fournit moins d'informations que l'âge : l'âge, sur une population d'hommes au moins, nous donne une bonne idée de l'expérience, alors que l'ancienneté dans l'entreprise ne donne aucune information sur l'âge ou l'expérience totale.

Le seul intérêt de l'ancienneté dans l'entreprise, est de permettre l'étude des concurrences marché interne - marché externe, mais il faut, là aussi, connaître les âges, sinon on ne peut pas savoir ce qui confère un avantage à un individu.

2-2. La formation (1)

C'est une donnée essentielle puisque les formations sont censées jouer un rôle dans l'accès aux emplois. Pour être utilisable, elle doit comporter deux indicateurs : niveau (au minimum les 6 niveaux Education Nationale) et spécialité (décontraction supérieure à celle de l'Education Nationale) ; ces deux éléments seront mis avec profit en corrélation avec la carrière suivie.

Le seul tableau croisant les emplois et les formations de leurs titulaires est déjà très instructif. On en trouvera des exemples au paragraphe 3.

Pour tester l'influence de la formation, il est nécessaire de la croiser avec l'âge d'accès. On a ainsi de bonnes indications sur le lien entre la formation et la rapidité de la carrière.

2-3. L'affectation dans l'entreprise

Ce critère est intéressant dans la mesure où la dispersion dans divers services d'individus occupant des emplois identiques peut être mise en relation avec

(1) Rappelons qu'il s'agit uniquement de la formation de base. En effet, le listing ne nous fournit aucun renseignement sur la formation en cours de carrière.

des profils différents. Mais ces relations peuvent signifier deux choses à ne pas confondre :

- les emplois, bien qu'identifiés sous la même appellation, ont des contenus différents, ce qui explique la différence dans les profils des individus ;
- les emplois, à contenus semblables ou différents, pourraient être indifféremment occupés par des individus de profils différents, mais d'autres raisons ont amené les employeurs à particulariser les modes d'accès.

Ces comparaisons de contenus d'emplois étant difficiles, l'information n'est pas immédiatement utilisable.

2-4. Les emplois

Comment étudier de façon simple une population de 2744 personnes réparties dans plus de 80 emplois, avec le but de mettre en lumière les profils requis des divers postes, et notamment la façon dont les individus y parviennent ? A priori on ne connaît pas les passages entre emplois les plus significatifs. Une chose peut cependant nous donner une première information : les filières hiérarchiques des conventions collectives. Ces dernières identifient des successions d'emplois de coefficients différents dans une même spécialité. Mais cette « spécialité » est définie de façon plus ou moins large : elle peut faire référence à une discipline : électronique, à une technique : le dessin, à une « fonction d'entreprise » : la préparation...

Ces multiples références possibles expliquent que ces filières ne correspondent pas à des ensembles d'emplois entre lesquels se font presque tous les passages. Ces « spécialités » ne s'excluent pas les unes les autres, elles ne sont pas fermées. Cependant, si ces filières ne fournissent pas d'informations systématiques sur les passages réels, elles sont quand même formées à partir d'emplois qui présentent des caractéristiques communes et entre lesquels on peut déceler certaines progressions, notamment dans les normes d'accès : diplôme et durée d'expérience requis.

Elles ont en outre l'avantage de fournir un cadre d'étude simple à obtenir, et dont l'emploi peut être généralisé, puisque les appellations utilisées sont celles des conventions collectives.

Il reste que quand on se situera à un niveau d'exploitation plus fin, il sera essentiel d'explicitier les rapports entre ces ensembles d'emplois et les filières réelles.

2-5. La date d'entrée dans l'entreprise

Elle fournit une « donnée de contrôle » : elle permet de distinguer dans le temps « les flux d'embauches » qui peuvent expliquer des modifications de profils, liées à des conditions de rareté.

Couplée avec l'âge de l'individu, elle donne l'âge d'accès au premier emploi dans l'entreprise. Si on connaît aussi ce dernier, l'information nous renseigne sur la structure d'appel au marché externe, ainsi que sur les modes d'accès aux emplois de débutants. Malheureusement la collecte d'une telle information est souvent impossible car elle suppose encore un fichier historique. L'entreprise a intérêt à conserver la date d'entrée pour des questions d'ancienneté - salaire, mais elle n'a pas de raison de conserver l'emploi d'entrée.

3. ETUDES DE FILIERES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Il ressort des paragraphes précédents que, compte tenu de l'information dont nous disposons sur notre population totale, nous avons intérêt à traiter le croisement formation-emploi, en y apportant les précisions que permettent notre connaissance des âges à un moment du temps.

De plus nous utiliserons les groupes d'emplois formés par les « filières » des conventions collectives de la métallurgie.

Le tableau suivant donne les effectifs que nous pouvons ainsi traiter :

Filières	Effectifs
Agents techniques	599
Dessinateurs	585
Préparateurs	472
Lancement - Ordonnancement	319
Contrôleurs	272
Traceurs	107
Electroniciciens	73
Calculateurs	62
Programmeurs	32
Reporteurs lithographes	19
Traducteurs	19
Chrono - Analyseurs	17
Autres agents techniques	10
Photographes	5
Navigants	4
Autres	149

Nous ne parlerons pas de toutes les filières, notre objectif étant d'abord méthodologique.

3-1. Informations générales sur la politique d'embauche de l'entreprise

Les techniciens supérieurs débutants, titulaires du BTS, sont toujours embauchés au coefficient 243, correspondant à l'A.T. 2^e échelon.

Les individus débutants titulaires du Bac Technique ou d'un Brevet de Technicien, ou d'un niveau BTS sont en général embauchés au coefficient 209, correspondant à l'A.T. 1^{er} échelon. Cependant la politique est ici moins systématique. Selon les filières en effet, les coefficients à l'embauche pourront varier autour de 209.

D'autres techniciens sont issus de promotion interne, leur formation pouvant aller du CEP au BEI. Enfin les derniers peuvent être embauchés à l'extérieur, le coefficient d'embauche dépendant alors de leur expérience.

Bien que dans certains cas les titulaires du BEI puissent débiter dans des postes de « Techniciens » nous considérons dans notre étude que le BEI ouvre d'une façon générale l'accès à des postes ouvriers (nous le qualifierons de « diplôme ouvrier » au même titre que le CAP et que le BP). En effet, nous verrons plus loin, sur la population des Préparateurs de Fabrication 3^e échelon que tous les titulaires du BEI débiteront à ce niveau. De plus, sur l'ensemble des Techniciens et Dessinateurs, l'examen des âges nous montre qu'il n'existe qu'une différence de profil minime entre les titulaires du BEI et du CAP ; selon toute probabilité tous ces individus débiteront donc dans des postes ouvriers.

Dans les tableaux suivants, sont assimilés diplômes et niveau correspondant.

3-2. Commentaires sur quelques filières

3-2-1. Agents techniques (cf. tableau XXV)

Dans la colonne BEI - BT, les chiffres entre parenthèses signifieront par la suite notre estimation du nombre des individus titulaires d'un BT.

Compte tenu des dates de création du BT (1964) et de disparition du BEI (1969), compte tenu également des âges des individus, on peut considérer que 60 AT 1 sur 76 sont titulaires du BT et 16 du BEI.

Aux autres niveaux, il s'agira presque toujours du BEI.

Plus de 50 % des individus du groupe sont donc d'anciens ouvriers. Cela est vrai globalement pour les 5 emplois, et également individuellement pour chacun d'eux. De plus au niveau le plus élevé, la proportion d'anciens ouvriers est nettement plus forte. Environ 20 % des emplois sont occupés par des gens sans formation particulière, même au plus haut niveau.

On peut d'autre part avancer que la proportion des emplois occupés par des individus titulaires de diplômes de techniciens a considérablement augmenté depuis la création en 1953 des premiers BT. En effet les seuls diplômes de ce niveau existant alors étaient le Bac Technique et les Brevets délivrés par les

Ecoles Nationales Professionnelles. Or les promotions annuelles étaient très peu nombreuses. De plus les âges des BT et BTS portés sur le listing interdisent le plus souvent de penser que ces individus ont obtenu leur diplôme avant 1953.

Tableau XXV

Coef.	Formations		Sans diplôme	CAP	BEI (BT)	BP	BAC	BTS	SUP	Total
	Emplois									
168	Employé Service technique		35	12						47
209	Agent technique 1er Echelon		33	43	76 (60)		9	15	7	185
243	Agent technique 2ème Echelon		54	45	26	11	7	124	2	277
253	Agent technique expérimenté							16		16
271	Agent technique principal		29	16	32	6	2	34	1	121
	TOTAL		151	116	128	17	18	189	10	646

On a ici 40% des emplois qui sont occupés par des individus titulaires d'un diplôme de technicien. Compte tenu de ce qui précède, et de la structure des embauches récentes, ce pourcentage est probablement en hausse depuis une vingtaine d'années.

Si on examine de plus près les âges au 10/12/70, on constate que les individus sans formation ainsi que les titulaires du BP sont nettement plus âgés que les autres pour tous les emplois. Par contre il y a peu de différence entre les titulaires du CAP et du BEI. Les BT et BTS sont tous jeunes, avec de légères différences entre les emplois (à peu près 2 ans en moyenne). Si on établit la distribution par âge pour chaque emploi, on constate une grande dispersion des individus n'ayant pas de diplôme de technicien.

Les employés des services techniques, classés par l'entreprise dans cette filière, sont soit jeunes, auquel cas ils n'y resteront pas longtemps, soit plus âgés, auquel cas ce sont d'anciens ouvriers qui sont sur une voie de garage pour incompétence ou raison de santé...

**Tableau XXVI
DESSINATEURS**

Coeff.	Formations		Sans diplôme	CAP	BEI (BT)	BP	BAC	BTS	SUP	Total
	Emplois									
180	Dessinateur détaillant			4	1 (1)					5
196	Dessinateur exécution		4	40	11 (11)		1			56
221	Dessinateur petites études		16	36	30 (23)	2	6	2		92
234	Dessinateurs d'études 1er Echelon		13	39	28 (4)	5	5	2	1	93
259	Dessinateur d'études 2ème Echelon		8	35	33	4	4	2	—	86
271	Dessinateur principal 1er Echelon		7	25	34	5	4	6	2	83
290	Dessinateur principal 2ème Echelon		7	14	13	7	5	8	1	55
321	Dessinateur principal 3ème Echelon		2	6	13	4	1	6	5	37
325	Chef de groupe dessinateurs		19	12	31	6	2	6	2	78
360	Chef de groupe dessinateurs 3ème Echelon		8	10	11	3			1	33
	TOTAL		84	221	205	36	28	32	12	618

L'emploi de Technicien expérimenté est un « emploi nouveau », établi manifestement pour les BTS. Une des raisons peut en être que les BTS, s'ils s'élèvent trop vite dans la hiérarchie, affleurent rapidement le passage cadre. Leur imposer des échelons intermédiaires est une solution pour freiner leur ascension. Il faut rappeler que les premiers BT, ceux passés de 1953 à 1964, donnent l'équivalent BTS. Une partie des individus classés ici en TS ont dû en fait passer un BT.

10 personnes ayant commencé des études supérieures se retrouvent dans cette filière, 7 d'entre elles, titulaires de quelques certificats de licence, sont au coefficient 209, soit entre le coefficient de P3 et celui de P4.

Il est intéressant de noter que 87 individus sur les 2 744 techniciens, sont titulaires de quelques diplômes d'enseignement supérieur. Leur âge et leur emploi permettent de dire que dans leur grande majorité, ils ne sont pas là en stage, avant de passer cadres. Ils ont souvent accédé à des postes techniciens assez bas dans la hiérarchie ; leur carrière est pratiquement assimilable à celle d'un titulaire de Bac Technique. Incontestablement ils ont des carrières moins rapides que les techniciens supérieurs.

3-22. Dessinateurs (cf. tableau XXVI)

En tenant compte des critères vus précédemment, on peut avancer que les 11 Dessinateurs d'exécution ainsi que le Dessinateur détaillant qui apparaissent dans la 3^e colonne, sont tous titulaires du BT. Sur les 30 Dessinateurs petites études, 23 sont titulaires de ce diplôme, et 4 Dessinateurs 1^{er} échelon sur 28 sont dans ce cas. Pour ce qui est des autres emplois, on pourra considérer que tous les individus de cette colonne sont titulaires uniquement du BEI.

La spécialité serait nécessaire ici pour faire la part des anciens ouvriers et des CAP dessinateurs. On note toutefois qu'une grosse majorité (80 %) des dessinateurs n'a pas de diplômes très élevés. Tous ces emplois peuvent être occupés par des individus n'ayant aucune formation ; au total ces derniers représentent 13 % de l'ensemble des Dessinateurs.

On observe dans notre population une majorité de titulaires du CAP ou du BEI et l'examen des structures par formation et par niveau nous montre que ces individus sont parvenus au niveau le plus élevé en suivant toute la filière (cf. tableau XXVII).

C'est dans l'emploi de Dessinateur petites études que l'on trouve le plus fort pourcentage de diplômés techniques et notamment d'individus ayant un BT (25 %). On ne retrouve des BT que dans l'emploi suivant (4,3 %) ; dans tous les autres emplois, les diplômes correspondent au moins à un baccalauréat technique.

A partir de l'emploi de « Dessinateur d'études 2^e échelon » et jusqu'à l'emploi de « Dessinateur principal 3^e échelon » on note une augmentation assez rapide des diplômes techniques au détriment surtout des titulaires du CAP - BEI.

La structure par formation des chefs de groupe dessinateurs fait apparaître une proportion relativement importante d'individus sans diplôme.

Tableau XXVII

Emplois	Formations			Total
	Sans diplôme %	Diplomes CAP BEI BP %	Diplomes Techniques %	
Dessinateur petites Etudes	17,3	50,0	33,7 (25)	100
Dessinateur études 1er Echelon	14	73,1	12,9 (4,3)	100
Dessinateur études 2ème Echelon	9,3	83,7	7,0	100
Dessinateur principal 1er Echelon	8,4	77,1	14,5	100
Dessinateur principal 2ème Echelon	12,8	61,8	25,4	100
Dessinateur principal 3ème Echelon	5,4	62,1	32,5	100
Chef de groupe dessinateurs	24,4	62,8	12,8	100
Chef de groupe dessinateurs 3ème Echelon	24,3	72,7	3,0	100

Cette proportion se retrouve chez les chefs de groupe dessinateurs (ex. 3° échelon). Cependant, entre ces 2 populations on note un écart important (en faveur de la nouvelle appellation) dans la proportion des diplômés techniques.

Les distributions par âge nous montrent qu'en règle générale, dans tous les emplois, les individus sont d'autant plus jeunes que leur formation est élevée (on note cependant que les distributions des titulaires du CAP et des titulaires du BEI sont très peu différentes). Les titulaires du BTS sont tous jeunes; jusqu'à l'emploi de Dessinateur d'études 2° échelon aucune différence d'âge sensible n'apparaît; par contre pour les autres emplois, on note une différence de 3 ans en moyenne.

Pour les individus titulaires du BT, les points d'entrée dans cette filière sont les emplois de Dessinateur exécution et Dessinateur petites études. Pour les individus ayant un niveau BTS le point d'entrée sera ce dernier emploi, et pour les titulaires de ce diplôme le branchement se fera en général dans l'emploi de Dessinateur d'études 2° échelon.

Mais les points d'entrée dans la filière ne sont pas tous des emplois de début.

3-23. Electroniciens

Il s'agit ici d'une spécialité récente, évolutive, ce qui se traduit par un besoin de spécialistes. Ainsi on remarque sur notre échantillon une forte croissance (50 %) des diplômés techniques au cours de la période 1952-1970. Malgré cela on constate dans notre population globale, une part relativement importante d'anciens ouvriers (34 %). Cependant l'examen des structures par formation de

chaque emploi nous montre que ces anciens ouvriers sont surtout concentrés dans les deux premiers niveaux. Au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie cette structure se modifie profondément : la proportion des diplômés techniques devient très importante, celle des diplômés ouvriers très minime et celle des « sans diplôme » nulle.

Tableau XXVIII

Coef.	Formations	Sans diplôme	CAP	BEI (BT)	BP	BAC	BTS	SUP	Total
	Emplois								
203	Ag.Tech. élec. 1er Ech.	2	4	2 (2)					8
234	Ag. tech. élec. 2ème Ech. cat.A	4	2	2 (1)				1	9
253	Ag.Tech.Elec. 2ème Ech. cat.B	2	2	2 (1)		1	7		14
271	Ag.Tech.élec. 3ème Ech. cat.A	2		2			7	2	13
290	Ag.Tech.élec. 3ème Ech. cat.B	2	2			1	3		8
330	Ag.Tech.élec. principal				1	1	15	4	21
	TOTAL	12	10	8	1	3	32	7	73

Pour les titulaires du BT, l'emploi d'entrée dans cette filière sera celui d'Agent Technique Electronicien 1^{er} échelon ; pour les titulaires du BTS ce sera l'emploi d'Agent Technique Electronicien 2^e échelon, catégorie B.

L'examen des âges nous montre que cette population est jeune puisque presque tous les individus ont moins de 40 ans. Au niveau des trois premiers emplois on ne note pas de différence sensible entre les distributions par âge selon les formations de base ; par contre au niveau des trois emplois supérieurs on remarque que les individus sont d'autant plus jeunes que leur formation est élevée.

3-24. Préparateurs

Plus de 90 % de cette population de préparateurs est d'origine ouvrière (on ne compte que 8 BT dans les 2 premiers échelons). Ce pourcentage n'est pas le

même selon les échelons : il varie de 95 % pour le 1^{er} échelon à 86,5 % pour le chef de groupe. A tous les niveaux on constate une forte proportion (jamais moins de 65 %) de titulaires soit du CAP, soit du BEI.

Tableau XXIX

Coef.	Formations	Sans diplôme	CAP	BEI (BT)	BP	BAC	BTS	SUP	Total
	Emplois								
209	PF 1er Echelon	5	21	10 (4)					36
243	PF 2ème Echelon	14	74	47 (4)	4	1		1	141
290	PF 3ème Echelon	35	58	52	4	3	6	3	161
321	Chef de groupe PF	23	46	40	7	6	8	4	134
	TOTAL	77	199	149	15	10	14	8	472

L'analyse de la structure par âge nous montre que globalement cette population n'est pas très jeune : à tous les niveaux on remarque une assez forte proportion d'individus ayant plus de 40 ans et même de 50 ans, et ceci est d'autant plus vrai que le niveau est élevé.

Au niveau de chaque emploi (excepté pour la distinction CAP-BEI) on remarque que l'âge des individus est d'autant plus faible que leur formation est élevée.

On peut dire que la préparation du travail ne nécessite pas de la part des individus des connaissances théoriques approfondies mais plutôt une bonne expérience professionnelle acquise notamment dans des postes ouvriers. Nous reprendrons cette filière dans le détail, puisque dans notre second chapitre la population des préparateurs 3^e échelon constitue le support d'une étude particulière.

3-25. Programmeurs

Tableau XXX

Coef.	Formations	Sans diplôme	CAP	BEI BT	BP	BAC	BTS	SUP	Total
	Emplois								
234	Programmeur 1er Echelon	3	4			1			8
271	Programmeur 2ème Echelon	1	3	2	1		1	3	11
290	Programmeur 3ème Echelon		3		1			2	6
325	Programmeur principal				1			1	2
325	Programmeur analyste	1	1	1	1	1			5
	TOTAL	5	11	3	4	2	1	6	32

Quel que soit l'emploi considéré dans ce groupe, on n'y trouve jamais moins de 50 % d'anciens ouvriers. Cela contraste avec l'idée qu'on se fait de la profession de programmeur, à savoir qu'il est nécessaire d'avoir une formation de base spécifique.

L'examen des âges nous montre qu'aucun de ces individus n'est débutant (jamais moins de 26 ans). Cela veut dire très certainement que les besoins en programmeur se sont fait sentir lorsque le système de formation n'offrait pas encore suffisamment de spécialistes. Par conséquent le seul moyen de pourvoir à ces besoins était de puiser les futurs programmeurs parmi les opérateurs, les ouvriers, les employés et de leur donner une formation complémentaire. Il est à noter que les individus issus du supérieur ne sont pas les plus jeunes : ainsi il n'est pas possible de faire l'hypothèse que ces individus sont entrés jeunes, à une date où les postes de coefficient 325 avaient déjà été attribués.

3-26. Traducteurs

Pour être traducteur, il est nécessaire d'avoir de bonnes connaissances d'une langue étrangère, mais il n'est pas obligatoire que celles-ci soient sanctionnées

par un diplôme. C'est ce qu'il ressort de notre population où on trouve autant d'individus ayant une formation de faible niveau, que d'individus ayant une formation supérieure. Les connaissances exigées sont surtout d'ordre technique, aussi les individus issus du supérieur n'ont aucun avantage sur les autres. Cela se traduit, pour chaque emploi, par des distributions par âge et par formation assez semblables.

Tableau XXXI

Coef.	Formations		Sans diplôme	CAP	BT BEI	BP	BAC	BTS	SUP	Total
	Emplois									
209	Traducteur débutant			1					1	2
234	Traducteur technique 1er Echelon			1						1
259	Traducteur technique 2ème Echelon		2						1	3
290	Traducteur technique 3ème Echelon		2						4	6
325	Traducteur technique 4ème Echelon		1	1	1				4	7
	TOTAL		5	3	1				10	19

3-3. Comparaison entre les filières

Nous avons proposé dans ce paragraphe 3 quelques moyens de décrire une population nombreuse avec des informations limitées. Pratiquement, que ressort-il d'une telle étude ? Il nous semble qu'on peut retenir quatre idées :

1. Les filières examinées présentent des structures d'emplois très diverses. On ne trouve pas la plupart du temps de structure pyramidale, telle que les « meilleurs » d'un échelon accèdent à l'échelon supérieur, de structures linéaires telles que, plus ou moins rapidement, tout le monde est promu, ou de structure pyramidale inversée, telle que les individus restent très peu de temps dans un emploi pour rester très longtemps dans l'emploi supérieur. On trouve tout à la fois, et l'interprétation est délicate.

On ne voit pas a priori quelles informations sur les carrières réelles peuvent nous fournir les rapports existants entre les effectifs de chaque échelon. Si on décontracte ces effectifs par formation de base, on ne constate pas non plus de rapports significatifs entre échelons. Il est probable que les temps de passage, essentiels ici, jouent des rôles divers suivant les emplois.

Soulignons encore que les filières choisies se chevauchent dans l'échelle hiérarchique ce qui empêche de voir si elles sont susceptibles de s'approvisionner mutuellement.

Si maintenant on compare les structures par formation aux différents niveaux d'une même filière, on constate que dans certaines (dessinateurs par exemple), ces structures sont très proches. Dans d'autres filières (électroniciens par exemple) la structure se modifie continuellement lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie. De telles comparaisons donnent des indications grossières sur le rôle de la formation dans l'accès à une succession d'emplois.

L'étude des filières des conventions collectives nous semble fournir :

- des données globales d'encadrement : effectifs, formation et âges dominants ;
- des données sur les points d'entrée des jeunes et sur quelques passages probables, surtout dans les filières fermées ;
- des possibilités de comparaison entre diverses filières réelles. En effet, sans appréhender les successions d'emplois occupés, on constate par exemple que des individus de formation et d'âges comparables sont à des niveaux hiérarchiques différents, ou bien sont en proportion différente suivant les emplois.

2. Les diplômés techniques ont une pénétration rapide sur le marché. Leur accession directe à de nombreux emplois barre la route à d'anciens ouvriers, qui auraient pu notamment grâce à la formation permanente, prétendre à une carrière plus longue. Ce point nous paraît économiquement et socialement essentiel.

3. Les diplômés techniques ont une pénétration inégale suivant les emplois. Certains types d'emplois conservent une forte proportion d'anciens ouvriers, et ce ne sont pas toujours ceux qu'on attend (programmeurs).

4. Aux niveaux considérés la formation de base joue un rôle évident dans la progression des individus. Cependant, ce rôle, important pour l'accès au premier emploi, semble diminuer de plus en plus par la suite. Ce point nous paraît capital, car il pose en termes différents le problème de savoir si on doit former pour une carrière et non pour un emploi. Le BEI bien que supérieur au CAP, ne permet pas de progresser plus vite, lorsque sont atteints les premiers emplois de Techniciens.

4. UN NOUVEL ECHANTILLON : LES EMBAUCHES DE 1970

On a ici une donnée précieuse : on peut considérer que l'emploi actuel est l'emploi d'accès, ou bien que la date d'entrée est la date d'accès à l'emploi actuel. Remarquons qu'un relevé régulier de l'information fournirait ces données pour toute la population.

Que peut-on tirer de cet échantillon restreint ?

4-1. Présentation de la population

On compte 326 individus embauchés en 1970 ; 223 ont moins de 25 ans. On trouve toutes les formations, mais surtout des BTS. Les individus sont répartis sur 31 emplois.

4-2. La formation et l'âge

Le tableau et les graphes suivants donnent la répartition par formation et par âge. On a choisi le seuil de 25 ans pour distinguer grossièrement les débutants des autres.

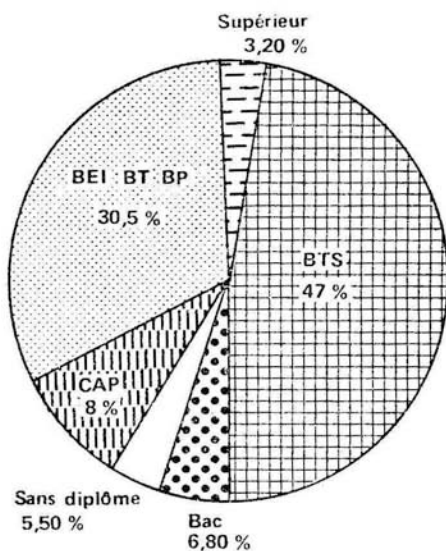
Tableau XXXII

Formations Ages	Sans diplôme	CAP	BEI BT	BP	BAC T	BTS	Supérieur	Total
- 25 ans	12	18	67	1	13	105	7	223
+ 25 ans	24	15	26	1	2	25	10	103
TOTAL	36	33	93	2	15	130	17	326

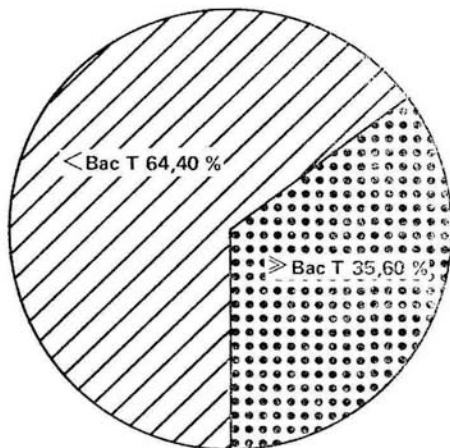
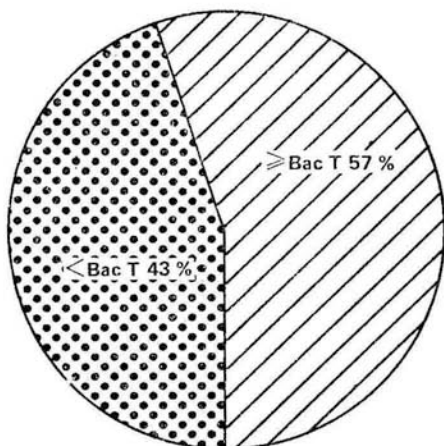
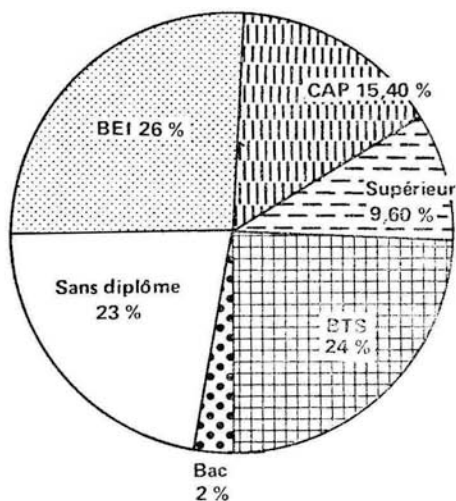
Les 67 individus de moins de 25 ans qui apparaissent dans la colonne BEI-BT, ont probablement tous le BT. Par contre, les 26 individus de plus de 25 ans doivent plutôt être titulaires du BEI.

REPARTITION DES EMBAUCHES DE 1970 PAR AGE ET PAR FORMATION

Moins de 25 ans



Plus de 25 ans



4-3. Les emplois d'embauche

Les embauches de 1970 sont faites principalement à trois niveaux :

a) Au coefficient 196 dans les emplois d'Agent de Production (16) et de Dessinateur d'exécution (19).

Tableau XXXIII

Formations Emplois	Sans diplôme	CAP	BEI (BT)	Bac T	Total
Agent de production	9	3	3 (2)	1	16
Dessinateur d'exécution	1	8	9	1	19
TOTAL	10	11	12 (11)	2	34

La distribution par âge des 19 dessinateurs nous permet d'avancer que tous ces individus sont débutants.

Par contre 6 Agents de Production, au moment de leur embauche ont déjà une solide expérience professionnelle dans des postes ouvriers. Il est à remarquer que 6 individus sur 10 qui débutent dans cet emploi n'ont aucun diplôme.

b) Au coefficient 209 dans l'emploi d'Agent Technique 1^{er} échelon (87).

Tableau XXXIV

Formations Ages	Sans diplôme	CAP	BEI (BT)	BP	Bac T	BTS	Supérieur	Total
- 25 ans		2	(52)	1	7	5	5	72
+ 25 ans	3	1	2			7	2	15
TOTAL	3	3	54	1	7	12	7	87

Il faut noter que des 12 individus apparaissant dans la colonne BTS aucun n'a le diplôme mais uniquement le niveau. Par conséquent, il apparaît très nettement que cet emploi est surtout un point d'entrée pour les jeunes munis d'un BT.

c) Au coefficient 243 dans l'emploi Agent Technique, 2^e échelon (142).

Tableau XXXV

Ages \ Formations	Sans diplôme	CAP	BEI BT	BP	Bac T	BTS	Sup	Total
- 25 ans			1		1	99	1	102
+ 25 ans	7	4	11	1	2	15		40
TOTAL	7	4	12	1	3	114	1	142

Il faut remarquer que parmi tous les individus (de la classe d'âge plus de 25 ans), non titulaires du BTS, aucun n'a moins de 30 ans. On observe d'ailleurs une distribution des âges bimodale ; les 2 modes (36 et 44 ans) correspondent aux 2 types de formations (Diplômes ouvriers et sans diplômes). Il apparaît donc que tous les individus non titulaires du BTS doivent avoir une solide expérience pour occuper l'emploi d'AT 2^e échelon.

Les 63 embauches restantes concernent tous les niveaux ; du plus bas (employé services techniques, coef. 168) au plus élevé (AT électr. pl. 330). En tout, ces 63 individus se répartissent dans 27 emplois. Il est à noter surtout que les deux individus embauchés au niveau le plus élevé (Agent Technique Electronicien Principal) sont jeunes ; on peut même ajouter que l'individu issu du Supérieur occupe là son premier emploi, alors que l'autre, titulaire d'un BTS possède une courte expérience (2 ou 3 ans).

L'étude des embauches de l'année présente de multiples intérêts. Notamment, l'information facile à recueillir, est assez simple pour nous permettre de déterminer en fonction des formations quels sont les points d'entrée des débutants et quels sont les points d'accès dans les filières.

A un autre niveau, cette étude permet de comparer les flux d'embauches des grosses firmes et les flux de sorties du système d'enseignement.

Chapitre II

LES PRÉPARATEURS DE FABRICATION, 3^e ÉCHELON

Jusqu'ici nous ne nous sommes pas préoccupés de rechercher des informations supplémentaires lorsqu'une interprétation ou une explication les exigeait. Nous allons maintenant, sur une population restreinte aller au-delà des données essentiellement descriptives que nous avons analysées jusqu'ici. Il va notamment s'agir de remonter dans le passé professionnel des individus concernés, afin de préciser ce qui leur a permis tel ou tel cheminement. On s'en tient toujours bien sûr à des caractéristiques objectives, c'est-à-dire que nous ne prenons pas en compte telle ou telle caractéristique physique ou intellectuelle propre aux individus qui composent la population étudiée.

De plus, parmi ces caractéristiques objectives, nous serons amenés à faire des choix ; tout d'abord nous éliminons toute caractéristique sociologique, telle que la catégorie socio-professionnelle d'origine. D'une part de nombreuses études ont déjà utilisé cette variable, d'autre part nous choisissons de nous cantonner dans l'étude du rôle de la formation scolaire et professionnelle dans l'accès aux emplois.

La formation scolaire sera pour nous constituée par le diplôme, ou le niveau lors de l'accès au premier emploi (1). La « formation professionnelle » sera appréhendée au moyen de deux variables liées : les emplois successifs occupés ainsi que les âges d'accès. Le schéma théorique dont s'inspire notre méthode est donc le suivant : l'accès à un emploi est déterminé par la formation de base, par la succession des emplois occupés auparavant et par la durée d'expérience acquise, soit globalement, soit dans chacun des emplois antérieurs, cette durée étant appréhendée surtout au moyen de l'âge des individus. L'âge est en effet un bon indicateur de la durée de vie professionnelle, pour une population

(1) On ne possède pas d'information sur la formation en cours de carrière. D'après les interviews en entreprise, elle n'a pas une grande importance pour les catégories d'emplois analysées.

d'hommes qui accèdent à leur premier emploi à des âges voisins. C'est cependant une variable complexe. Nous aurons l'occasion d'en reparler.

Ainsi qu'il a été précisé dans l'introduction, le critère d'homogénéité de notre population est « un emploi d'arrivée ». Il s'agit de l'emploi de préparateur de fabrication, 3^e échelon. On compte, au 10 décembre 1970, 161 individus dans ce poste. Ce nombre de 161 sera notre effectif de base. Notons cependant que ce choix est assez arbitraire, dans la mesure où par la suite nous considérerons en fait des populations différentes : nous allons notamment parler des âges ou des dates d'accès de ces individus à leur emploi actuel. Or à ces dates, nous ne connaissons pas la population de référence. Nous sommes amenés à reporter à l'effectif total au 10/12/70 des phénomènes qui ont eu lieu alors que la population avait un effectif différent. On ne peut d'ailleurs pas faire autrement, mais il est bon de le signaler.

L'emploi de préparateur de fabrication 3^e échelon est défini ainsi dans la convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes : « Technicien ayant acquis au cours d'une longue pratique des fonctions de préparateur 2^e échelon ou de chronométriste analyseur ou de maîtrise des connaissances et une expérience des opérations et des procédés de fabrication étendus à plusieurs spécialités dans la même branche (c'est-à-dire soit en fonderie, soit en usinage mécanique, soit en forge, estampage, etc.).

Est capable, en conséquence, de procéder à une analyse critique des plans d'un organe complexe dont la fabrication exige l'emploi de divers procédés d'usinage, de choisir la gamme la meilleure entre plusieurs techniques de fabrication, de proposer les machines les plus appropriées au but à atteindre, de définir leur implantation en atelier, d'établir les temps prévisionnels d'usinage et d'assurer la mise en route de la fabrication.

Est responsable de la qualité de ses produits fabriqués en fonction de la gamme établie par ses soins.

Eventuellement peut avoir recours à l'aide d'un ou plusieurs préparateurs spécialisés dont, à cette occasion, sous l'autorité supérieure dont il dépend, il oriente et coordonne les travaux ».

1. PRESENTATION DE LA POPULATION

Avant d'entrer dans le détail des carrières qui ont permis aux divers individus de parvenir à ce poste, il convient de montrer quelle est, le 10/12/70, la situation en quelque sorte « induite », dont nous tenterons d'explicitier la mise en place.

1-1. Dates d'arrivées

La population que nous étudions est le résultat d'entrées-sorties à des dates différentes. Nous ignorons les sorties à chaque date, par conséquent nous ne savons pas si les entrées sont :

- dues uniquement au besoin de renouvellement ;
- dues uniquement au besoin d'expansion ;
- dues aux deux et dans quelles proportions.

Le tableau ci-après nous montre que cette population a été constituée au cours d'une période relativement longue 1946-1970. Cela veut dire que certains individus sont très anciens à ce poste.

Dates	1946	1949	1950	1953	1956	1957	1958	1959	1960
Effectifs	1	2	5	1	2	3	2	3	5

Dates	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Effectifs	6	14	2	5	6	10	35	24	17	18

On remarque que 89 % de l'effectif total a obtenu la qualification de PF3 au cours de la dernière décennie, mais c'est surtout depuis 1967 qu'on note des entrées importantes. Les entrées en 1962 et 1967 semblent correspondre à un besoin d'expansion dû au lancement de deux programmes de construction.

1-2. Structure par âge

En présentant successivement l'âge des individus à une date donnée et la distribution des âges d'accès au poste de PF3, nous allons mettre en évidence la différence entre ces deux structures :

(Voir tableau XXXVI et graphe page suivante)

Il apparaît clairement qu'on commettrait de lourdes erreurs en assimilant les deux distributions : l'âge moyen tiré de la distribution réelle est de 37 ans (M1), il est de 43 ans dans l'autre (M2). Autre erreur possible : la seconde distribution est bimodale alors que la première ne l'est pas. La forme de la seconde distribution s'explique probablement par le fait que les individus âgés de 40 à 50 ans lors de leur accès au poste, y ont en fait accédé à des dates différentes.

On peut faire des observations semblables en comparant les distributions par ancienneté au 10/12/70 et par ancienneté au moment de l'accès à l'emploi. On remarquera qu'il existe une bonne corrélation entre l'âge à l'accès et l'ancienneté d'accès (cf. tableau XXXVII).

Tableau XXXVI

Classes d'âge	Effectif/Âge d'accès	Effectif/Âge au 10-12-70
20-25 ans	5	1
26-30 ans	26	14
31-35 ans	44	21
36-40 ans	33	32
41-45 ans	22	36
46-50 ans	21	29
51-55 ans	7	8
56-60 ans	3	16
61-65 ans	—	4
TOTAL	161	161

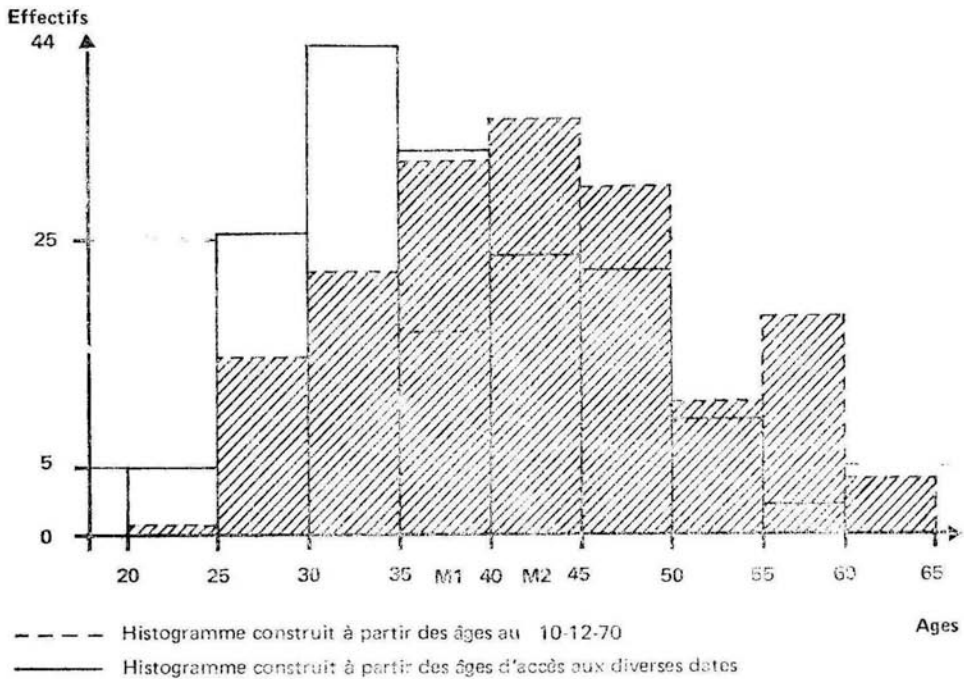
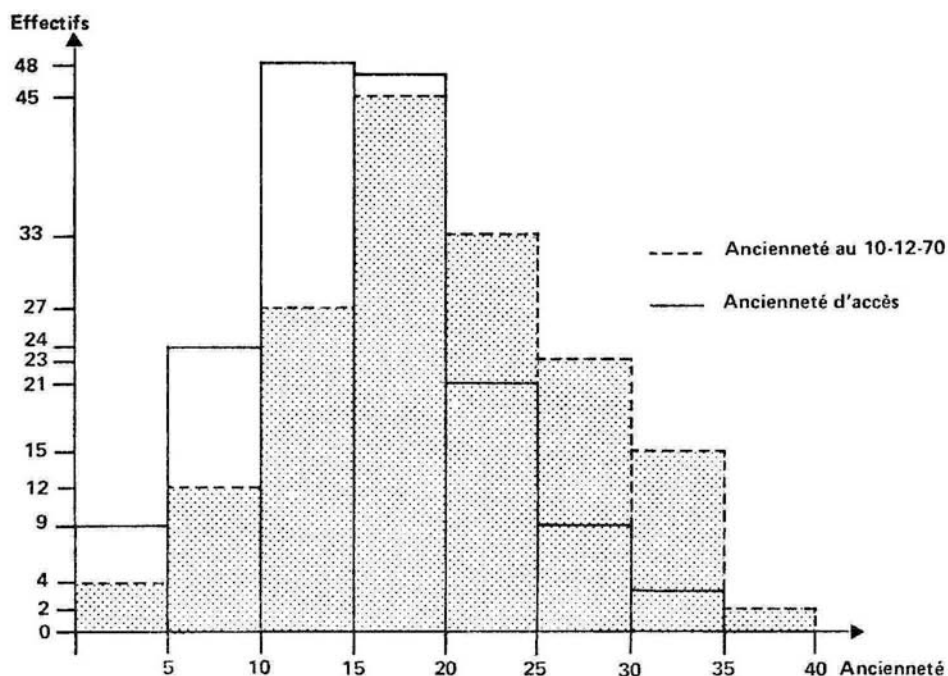


Tableau XXXVII

REPARTITION PAR L'AGE D'ACCES ET PAR L'ANCIENNETE D'ACCES
A L'EMPLOI DE 8 F 3

Age	Anciennete																															Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		35	
24		1	1																														2	
25				2		1																											3	
26								1																									1	
27			1	1			1	1		2	1																						7	
28						1	3		2		1																						7	
29		1									1																						2	
30				1				2	1	1	1	1	1																				8	
31	1					1		1	2		1			1																			7	
32										2	1	1																					4	
33						3		1		1	3	3	2	1		1																	15	
34									1	1	2	1	4	1	1																		11	
35										1		1	2																				5	
36					1							1	2	5			1	1															11	
37						1			1						1	1																	4	
38							1					1	1	1		1					1												6	
39									1		1		1		1	2	1	1															7	
40							1		1						1					2		1											6	
41										1	1		1	1	1	1				2	1		1										8	
42									1				1	1			1	2					1										7	
43																																		-
44												1	1	1	1																		3	
45																1					2				1								4	
46					1		1					1		1										1									5	
47										1							1																2	
48												1	1	1				1				1		1	1	1							7	
49												1					1																2	
50													1	1	1	1					1			1									5	
51						1					1																		1				3	
52																																		-
53																													1					1
54																								1										1
55										1																	1							2
56																													1					1
57								1		1																								2
Total	1	2	2	3	1	1	2	5	9	7	7	11	9	10	10	14	10	10	8	4	5	7	6	1	2	2	3	2	1	1	2	1	159	

On voit d'autre part que les individus ont tendance à entrer jeunes dans l'entreprise.



Il reste que ces conclusions ne sont bien sûr valables que pour notre population.

1-3. Structure par formation de base

On constate que la répartition est la suivante :

- 21 % sans diplôme ;
- 71,5 % ont une formation de type ouvrier (CAP, BEI, BP) ;
- 7,5 % ont une formation de technicien.

Par la suite, nous ne ferons pas de distinction entre le niveau et le diplôme.

Tableau XXXVIII
STRUCTURE PAR FORMATION DE BASE

Formation de base	Effectifs
Sans	2
Primaire	20
Secondaire	5
Technique	7
CAP Niveau	9
Diplôme	49
BEI (1) Niveau	25
Diplôme	28
BP	4
Bac technique (niveau)	3
BTS Niveau	2
Diplôme	4
Supérieur	3
TOTAL	161

1-4. Structure par affectation

L'ensemble de l'effectif se répartit dans 30 sections de 5 services. Cependant, le service Fabrication est de loin le plus important puisqu'on y trouve 82% de l'effectif total se ventilant dans 19 sections.

Tableau XXXIX

Services	N° sections	Effectifs
Fabrication	19	131
Etudes	3	4
Services administratifs	3	13
Services après vente	2	9
Personnel	3	4
TOTAL	30	161

(1) Nous savons sans aucune équivoque que tous ces individus sont titulaires du BEI et non du BT.

Près de 60 % de la population sont concentrés dans quatre sections du service Fabrication et dans une section des services administratifs.

Tableau XL

Désignation des sections	Effectifs
Gammes et temps pièces élémentaires	30
Gammes et temps «Appareil «A»	29
Préparation «Appareil B» (maîtrise d'œuvre)	14
Bureau de préparation prototype Blagnac	11
Secrétariat technique, devis	11

Nous retiendrons que les PF3 sont fortement concentrés dans des sections du service Fabrication.

2. INTERPRETATION DES DONNEES

2-1. Problématique générale

Nous avons donc recueilli pour chaque individu la succession des emplois occupés ainsi que les dates de changements d'emploi. Devant cette masse d'informations, il convient de faire des tris, des regroupements qui nous permettront de dégager des comportements-types, comportements sur lesquels nous pourrons alors faire des hypothèses explicatives.

Tout d'abord, il est essentiel de voir quels sont dans notre étude les éléments déterminés et les éléments déterminants. Nous considérerons que, pour tout individu, à chaque instant de sa vie professionnelle, l'élément déterminé est l'emploi qu'il occupe, et les éléments déterminants que nous choisissons d'étudier sont ses emplois précédents, le temps qu'il les a occupés, et sa formation de base.

La formation de base est la variable la plus simple : on a l'information ou on ne l'a pas. On verra dans quelle mesure le facteur est déterminant.

La succession des emplois occupés est déjà d'un maniement plus difficile. L'idée est que les emplois précédents sont porteurs d'éléments déterminants pour deux raisons :

- ils peuvent conférer à l'individu des éléments de qualification qui le rendront apte à un poste supérieur ;
- ils placent l'individu à un niveau où peuvent être recrutés les candidats à ce poste.

Il n'est pas inutile de distinguer ces deux raisons, car les habitudes de recrutement des entreprises ne tiennent pas seulement aux caractéristiques des individus, mais sont aussi soumises à des contraintes historiques ou conventionnelles, indépendantes des caractéristiques des postes à pourvoir ou des individus à recruter.

Au niveau de la méthode, comment utiliser les informations sur les successions d'emplois occupés ? Si la période d'observation est longue et les cheminements très divers, on risque d'avoir à traiter une masse de données pas toujours très cohérentes.

Il semble qu'ici, il soit nécessaire de conserver une certaine agrégation. Si au niveau des successions d'emplois individuelles les facteurs résiduels ont un poids important, ce poids se réduit à mesure qu'on agrège l'information. Pour cette raison, il sera préférable de raisonner sur des groupes d'emplois assimilables en raison d'un rôle assez semblable dans le déroulement des carrières. Quelquefois cependant, certains emplois auront un rôle spécifique. On les appellera des « emplois repères » et on les traitera séparément. De même pour les temps de passage associés aux emplois des carrières : les temps les plus significatifs seront souvent les temps de passage par grandes catégories d'emplois ; c'est seulement pour quelques « emplois repères » qu'il sera intéressant de décontracter ces données.

Ce cheminement nous a paru plus conforme à la réalité du phénomène étudié qu'une distinction un peu factice entre variables descriptives et explicatives. La commodité d'exposition qui résulte de cette distinction ne nous semble pas être une raison suffisante pour l'adopter. La vision générale qui ressortirait de l'étude serait à notre avis un peu confuse.

2-2. Les informations significatives

Nous adoptons donc maintenant un plan qui fait apparaître successivement les diverses variables déterminantes dans l'accès à l'emploi de PF3. Nous suivons en fait l'ordre chronologique des carrières dans lesquelles chaque emploi est tour à tour déterminant, puis déterminé.

2-21. Formation de base - Premier emploi

Le premier emploi, ou emploi de début, sera un emploi repère. Il est en effet essentiel de le connaître avec précision. Le premier croisement qui s'impose est donc celui qui permet d'évaluer le rôle de la formation dans l'accès au premier emploi.

Un premier problème se pose : comment savoir si l'emploi d'entrée dans l'entreprise est un premier emploi ? L'indicateur le plus simple est l'âge d'accès compte tenu de l'âge moyen d'obtention des diplômes et du service militaire. En prenant comme seuil 20 ans pour les individus ayant au plus un diplôme ouvrier, et 25 ans pour les diplômés techniques, nous avons déterminé un sous échantillon de 96 individus pour lesquels nous sommes pratiquement certains que l'emploi d'embauche coïncide avec la première activité professionnelle réelle.

Un deuxième problème surgit : les appellations d'emplois sont trop nombreuses, et nous sommes obligés de regrouper tous les postes ouvriers en deux catégories, celle des OS et celle des OP, à l'intérieur desquelles nous ne savons pas distinguer les diverses spécialités. Cependant cette lacune n'est pas trop gênante puisqu'elle se retrouve au niveau même de l'emploi de PF3. (Il y a en effet des préparateurs dans les diverses spécialités, et on ne peut pas non plus les identifier).

De notre sous-échantillon il ressort que les niveaux d'entrée ont été en général :
— pour les non-diplômés un poste d'OS (22 %) ou un poste d'employé (3 %) ;
— pour les titulaires d'un diplôme ouvrier (CAP, BEI, BP) un poste d'OP (68 %) ;
— pour les titulaires d'un diplôme technique (BT, BTS...) l'emploi d'Agent Technique (6,25 %) ou l'emploi de PF1 (0,75 %).

La formation de base détermine donc le niveau de départ de la carrière. Si l'individu n'est pas titulaire au moins du BT, ce niveau correspondra toujours à un poste ouvrier.

En moyenne, les individus vont occuper pendant 10 ans 1/2 ces postes ouvriers. Cependant, étant donné leur niveau d'embauche plus élevé, les titulaires d'un CAP ou d'un BEI mettront en général moins de temps que les individus sans diplôme pour gravir les divers échelons ouvriers.

2-22. Filières par formation (graphe I page suivante)

On connaît maintenant le rôle de la formation dans l'accès au premier emploi, et il convient de se demander quel peut être le rôle joué par cette variable pour l'accès aux autres emplois.

a) Individus sans diplôme

En général ils débutent au niveau le plus bas (OS1). Ensuite, ils circulent dans les différents postes ouvriers (OS2, P1, P2, P3). On observe alors des passages Ouvriers-Techniciens nettement plus fréquents que des passages Ouvriers-Maîtrise ; il faut noter que les individus n'accèdent pas tous à des postes de même coefficient salarial. Le cheminement ne se fait pas de manière rigoureuse, puisque certains P1 peuvent passer directement P3 et même Techniciens.

Le cheminement le plus suivi est cependant celui qui mène jusqu'à P3, ensuite passage à un ou deux postes de Techniciens avant de devenir PF2 et PF3.

b) Titulaires d'un CAP ou d'un BEI

Les individus vont circuler dans les mêmes emplois que précédemment. Seulement ils débiteront en général comme P1. Les cheminements possibles à partir de P3 sont plus nombreux que pour les individus sans diplôme, mais le plus suivi est celui qui mène au poste de PF2.

c) Titulaires d'un diplôme de Technicien

Pour ces individus, le cheminement sera relativement court puisqu'en général ils occuperont un ou deux postes de Technicien avant d'accéder à l'emploi de PF3.

d) En définitive, il apparaît qu'il n'existe pas pour chaque niveau de formation, une succession d'emplois bien déterminée. Le graphe de la page précédente nous montre que seuls les niveaux de « branchement » sont différents. Cependant, le processus d'acquisition des qualités n'est pas le même selon la formation des individus ; c'est ce qui ressort du tableau suivant, où sont repris les temps de passage moyens dans les différentes catégories.

Formations de base	Temps moyen de passage dans la catégorie ouvriers	Temps moyen de passage Techniciens	Temps moyen accès entre 1er emploi et PF3
Sans diplôme	12 ans	12 ans	24 ans
CAP - BEI	10 ans	6 ans	16 ans
BTS - BAC - SUP		3 ans	3 ans

On constate très nettement que plus la formation est élevée et plus la vitesse de circulation dans les emplois de chaque catégorie professionnelle est rapide. Ainsi un individu sans diplôme, lorsqu'il entre dans le premier poste de Technicien mettra en moyenne 2 fois plus de temps qu'un individu ayant un diplôme ouvrier, et 4 fois plus qu'un individu ayant débuté comme Technicien, pour parvenir à l'emploi de PF3.

2-23. Accès à l'emploi de PF3

a) Premier emploi de Technicien

Presque tous les individus de notre population ont débuté dans des postes ouvriers. Ils sont donc appelés à changer de catégorie socio-professionnelle ; certains accéderont à la maîtrise, d'autres seront promus techniciens. Pour nous, il est intéressant de « repérer » dans quels premiers emplois de la nouvelle catégorie professionnelle peuvent accéder les ouvriers.

Graphe 2
PREMIERS EMPLOIS APRES LES POSTES OUVRIERS

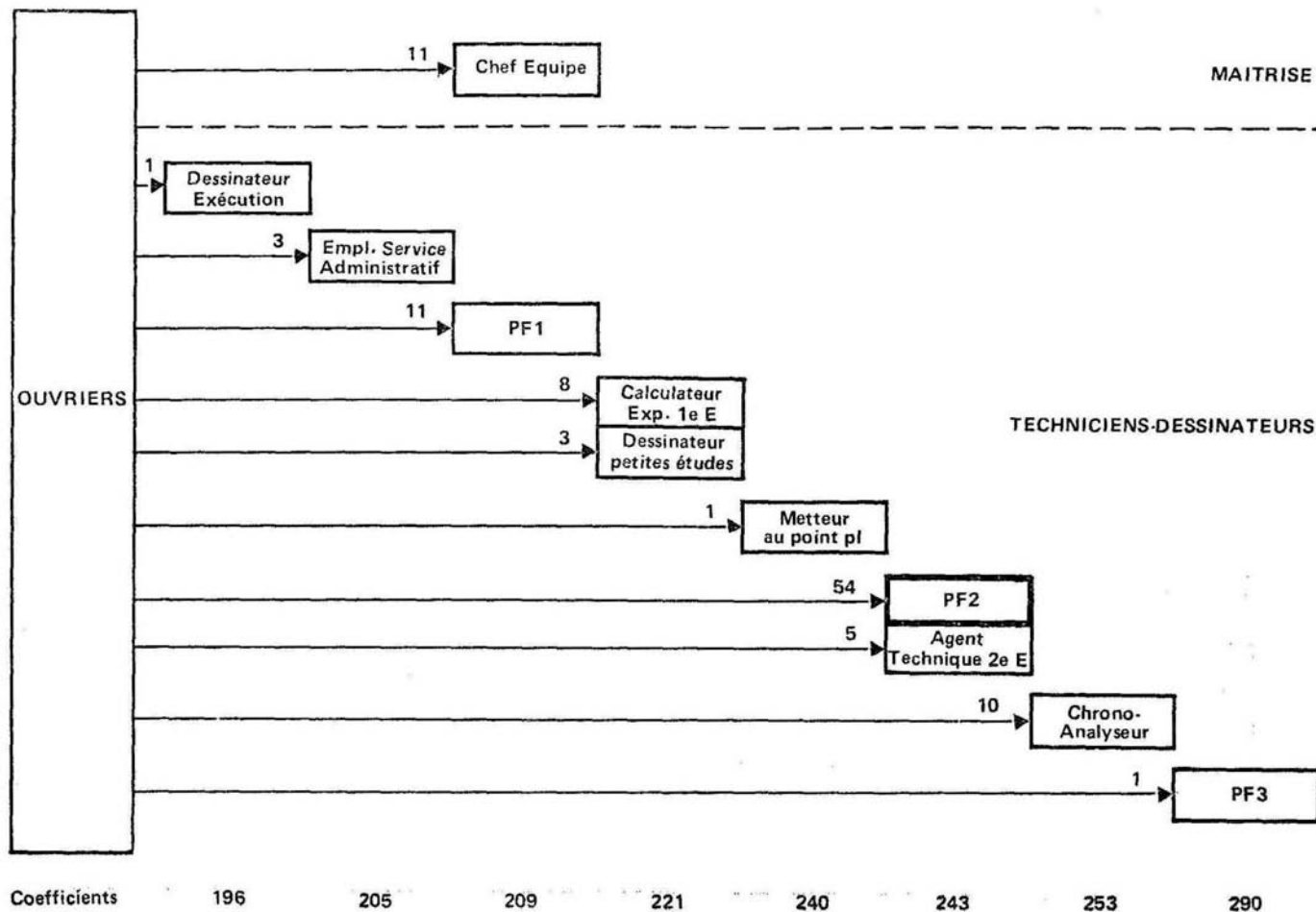


Tableau XLI
REPARTITION DES 54 PF 2 ISSUS DES POSTES OUVRIERS
PAR FORMATION ET PAR AGE D'ACCES A CET EMPLOI

Emplois antérieurs	P1		P2		P3		Total
	S.*	D.O.*	S.	D.O.	S.	D.O.	
22 ans		1					1
23 ans							
24 ans		1		1			2
25 ans		1				1	2
26 ans		2				1	3
27 ans		2		1		1	4
28 ans		1		1		2	4
29 ans		1				4	5
30 ans			1			3	4
31 ans				1		4	5
32 ans						2	2
33 ans				1		2	3
34 ans				2		1	3
35 ans						3	3
36 ans							—
37 ans				1			1
38 ans					1	2	3
39 ans							—
40 ans							—
41 ans					1		1
42 ans							1
43 ans			1		1		3
44 ans						1	—
45 ans						1	—
46 ans				1			1
47 ans					1		1
48 ans					1		1
49 ans						1	1
TOTAL		9	2	9	5	29	54

* S : Sans formation
D.O. : Diplôme ouvrier (C.A.P. - B.E.I.)

Le graphe II nous montre que les ouvriers vont surtout accéder à des postes de Techniciens, et plus particulièrement aux emplois de PF2, de PF1 et de chrono-analyseur. Le passage à de nombreux autres emplois est possible mais, il semble qu'il soit plutôt occasionnel. On note que tous ces premiers emplois de Techniciens n'ont pas le même coefficient salarial.

Si l'on examine la population des 54 PF2 issus des postes ouvriers on remarque que (cf. tableau XLI p. précédente) :

— 9 individus, tous titulaires de diplômes ouvriers, sont issus directement d'un poste de P1 et ont tous moins de 30 ans lorsqu'ils accèdent à la qualification de PF2 ;

— 11 individus, dont 9 sont titulaires d'un CAP ou d'un BEI proviennent d'un poste de P2. La distribution des âges est beaucoup plus hétérogène et beaucoup plus étendue que précédemment (de 24 à 46 ans) ;

— 34 individus dont 5 sont sans diplôme, proviennent d'un poste de P3. Dans la distribution des âges, chez les diplômés, on note une continuité de 25 à 35 ans. Aucun individu sans diplôme n'accède à l'emploi de PF2 avant 38 ans.

De cette brève analyse il est à noter surtout, que des individus de qualifications différentes accèdent au même emploi, et que ce sont les moins expérimentés qui y arrivent les plus jeunes. Cependant, il faut noter que presque tous les P1 directement promus PF2, l'ont été au moment du lancement d'un programme de construction (1962-1964). Cela traduit probablement le fait, que lorsque les circonstances le permettent, les très bons professionnels sont rapidement promus à des postes de Techniciens.

b) Emplois antérieurs à PF3

Il convient maintenant de recenser tous les emplois à partir desquels l'accès direct à l'emploi de PF3 est possible. En partant du graphe III on peut noter que :

— ces emplois sont nombreux (10) et très diversifiés puisque nous y trouvons des postes ouvriers, des postes de maîtrise et des postes de techniciens ;

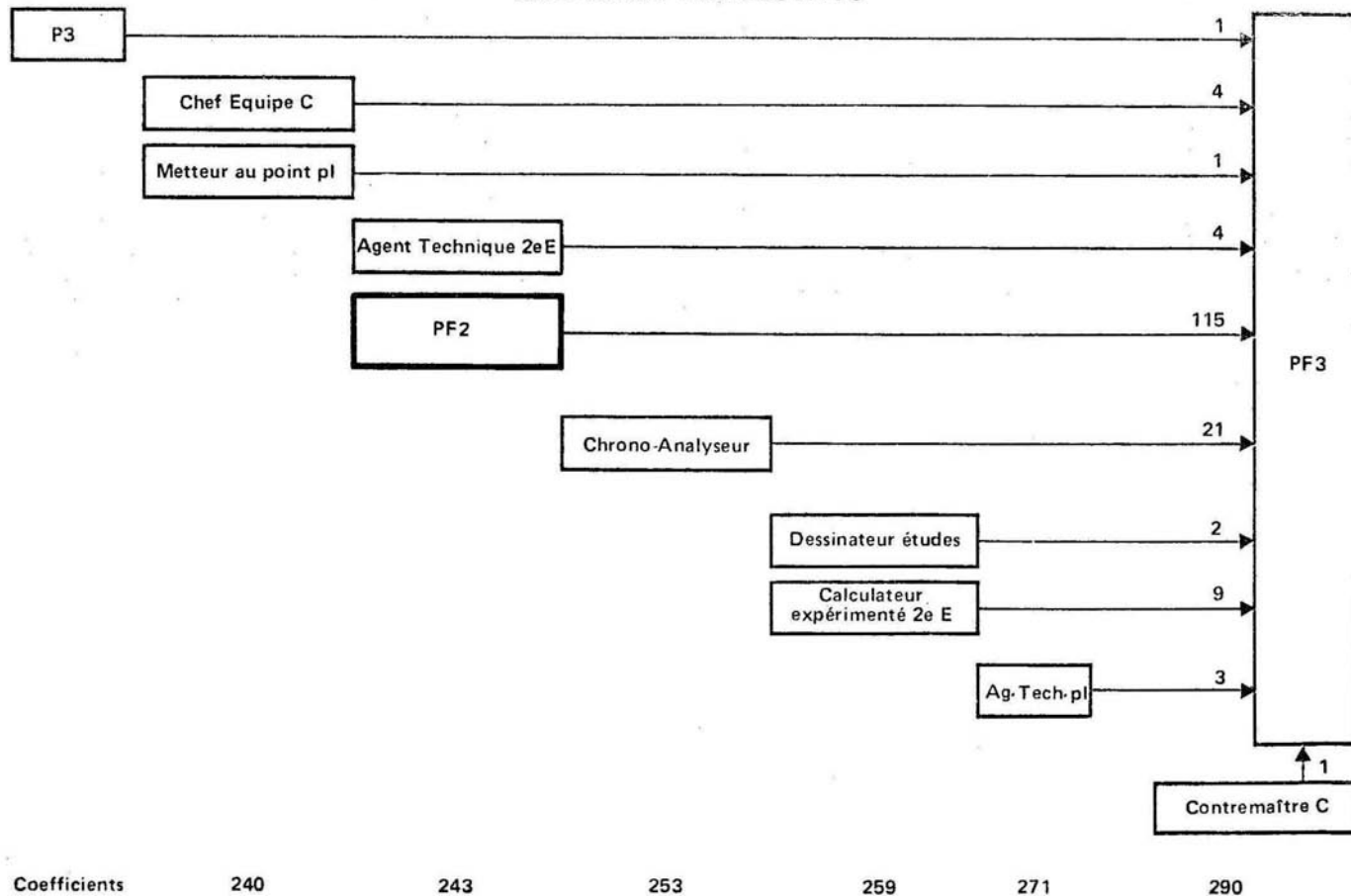
— si nous tenons compte des fréquences de passage, ce sont principalement à partir des emplois de PF2 (71,5 %) et de Chrono-Analyseur (13 %) que se font les promotions à PF3, ce qui semble confirmer la définition de la Convention collective.

Cependant, nous devons interpréter avec prudence ces fréquences. En aucune façon celles-ci ne veulent dire par exemple, que les PF2 ont plus de chances que les Chrono-Analyseurs de devenir PF3. Il faudrait connaître l'effectif total de chaque population à chaque date, avec le nombre de passages pour déterminer les chances d'avancement ou de promotion des individus.

— Ces emplois n'ont pas le même coefficient salarial. Ainsi le « saut » pour certains sera plus important que pour d'autres, notamment pour ceux qui changent de catégorie professionnelle, c'est-à-dire pour les ouvriers.

— Il existe une liaison horizontale faisant passer un individu d'un emploi à un autre emploi tout en maintenant son coefficient salarial.

Grphe 3
EMPLOIS ANTERIEURS A PF3



84,5 % des PF3 sont par conséquent issus des emplois de PF2 et de Chrono-Analyseurs. L'étude des caractéristiques de ces deux populations ne fait pas apparaître de différences profondes. Ceci est normal, puisque ces fonctions sont assez proches ; celle des PF2 nécessitant toutefois davantage de connaissances théoriques. On peut voir sur les graphes IV et V, pp. 206 et 207, que ces deux populations se sont constituées pour moitié à partir de postes ouvriers et pour moitié à partir de postes de Techniciens. Il faut remarquer toutefois que par l'emploi de Chrono-Analyseur ne transite aucun individu ayant débuté comme Technicien, alors que cela est possible pour l'emploi de PF2. Ce fait explique qu'en moyenne, les qualités nécessaires pour occuper le poste de PF3 s'acquièrent plus vite dans l'emploi de PF2 (5 ans) que dans celui de Chrono-Analyseur (10 ans). Ceci explique également que les individus passant pas l'emploi de PF2 arrivent plus jeunes à l'emploi de PF3 que les individus passant par l'emploi de Chrono-Analyseur.

c) Formation - âge d'accès à l'emploi de PF3

Ce croisement est d'une grande importance car il est celui qui nous permet le mieux de connaître les minimums requis pour occuper l'emploi de PF3. De plus ce type d'information nous permet de mettre en relief la substitution possible entre la formation de base et l'expérience professionnelle.

Le tableau ci-dessous nous montre que l'âge moyen d'arrivée à la qualification de PF3 varie selon la formation de base.

Tableau XLII

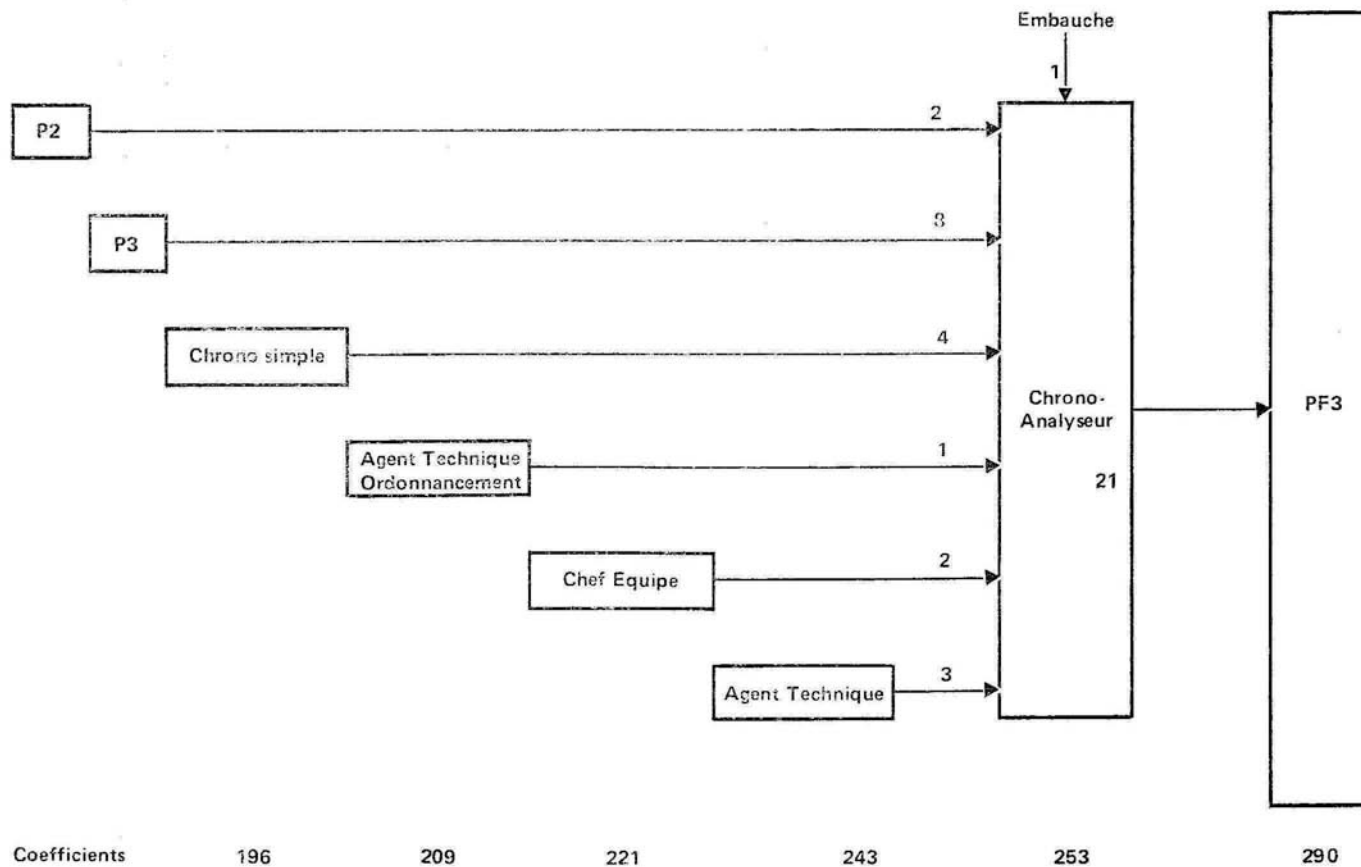
Formations de base	Âges moyens PF 3
Sans diplôme	43 ans
CAP	37 ans
BEI	36 ans
BTS - BAC Supérieur	27 ans

Plus la formation de base est élevée et plus les individus sont jeunes lorsqu'ils accèdent à l'emploi de PF3. Remarquons que l'écart entre l'âge moyen des titulaires du CAP et l'âge moyen des titulaires du BEI est très faible.

Sur le tableau XLIII, p. 208, sont portées les distributions par âge et par niveau de formation. Il apparaît que :

— tous les titulaires d'un diplôme technique ont moins de 35 ans lorsqu'ils accèdent à l'emploi de PF3, c'est-à-dire un âge inférieur à la moyenne globale (37 ans) ;

Grphe 4
EMPLOIS ANTERIEURS A CHRONO-ANALYSEUR



Grphe 5
EMPLOIS ANTERIEURS A PF2

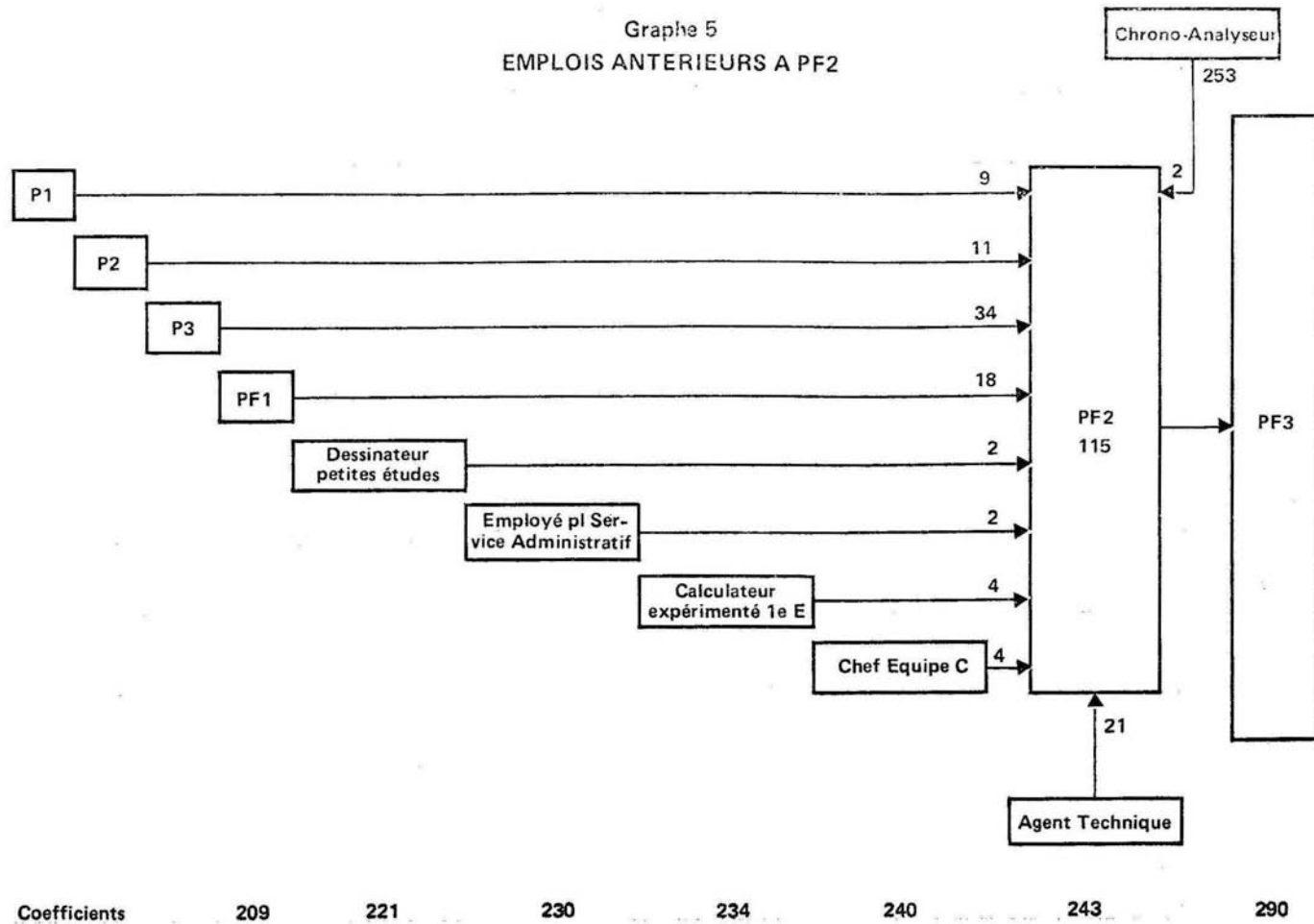


Tableau XLIII
REPARTITION PAR FORMATION ET PAR AGE D'ACCES

Formations Ages d'accès	Sans diplôme	CAP	BEI	BTS	Total
24 ans					2
25				2	3
26			1	3	1
27		3	1	3	7
28		3	4		7
29			2		2
30		2	4	2	8
31		3	3		6
32		2	2		4
33	2	5	8		15
34	2	5	4	1	12
35	1	5			6
36	2	7	2		11
37		1	1		2
38		3	2		5
39		4	3		7
40		2	4		6
41	3	1	2		6
42	2	2	3		7
44	2	1			3
45	2	1			3
46	1	2	2		5
48	3	3	1		7
49	1	1			2
50	3	1			4
51		1	1		2
53	1				1
54			1		1
55	1	1			2
56	1				1
TOTAL	27	59	51	11	148

— aucun individu sans diplôme n'est PF3 avant 33 ans ;

— Les titulaires du CAP et du BEI se distribuent sensiblement de la même façon : ici personne n'est PF3 avant 26 ans. On note toutefois une plus grande continuité dans la distribution des âges des titulaires du CAP.

2-24. Evolution des modes d'accès.

Nous avons jusqu'ici raisonné sur l'ensemble des accès au poste de PF3, sans tenir compte de la période sur laquelle s'échelonnent ces accès. Il convient maintenant de comparer les caractéristiques des populations promues aux diverses dates.

Cependant cette comparaison ne pourra pas se faire pour toutes les populations de notre échantillon, certaines d'entre elles ayant un effectif trop réduit. Nous ne retiendrons que les populations les plus nombreuses, c'est-à-dire les promotions qui sont intervenues en 1962, puis de 1966 à 1970.

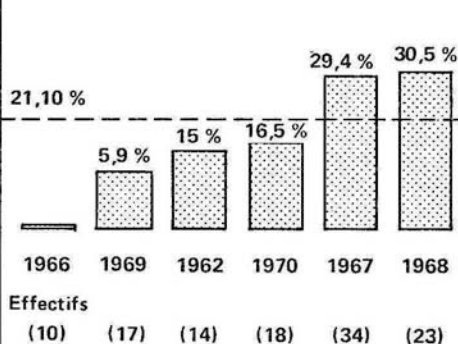
a) Auparavant il convient de noter qu'au cours de la période 1946-1959, 19 individus ont accédé à cet emploi (1). Le tableau qui suit nous montre que ces individus se répartissent uniformément selon les 3 niveaux de formation.

Tableau XLIV

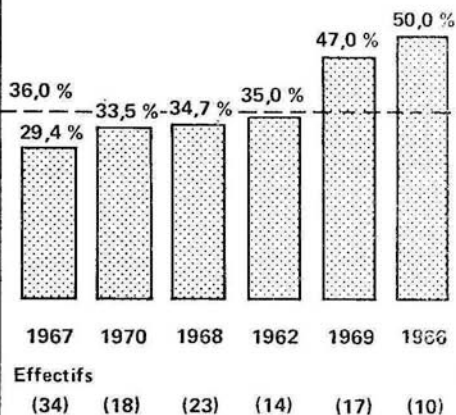
Ages accès Formations	26 ans	28 ans	31 ans	33 ans	34 ans	36 ans	38 ans	39 ans	40 ans	41 ans	46 ans	48 ans	Total
	Sans diplôme				1	1	1				1	1	1
CAP			1	1				1	1		1	1	6
BEI	1	1		1	2		1	1					7
TOTAL	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	2	2	19

(1) D'autres ont dû également y accéder ; mais en 1970, soit ils sont à la retraite, soit ils occupent un autre emploi.

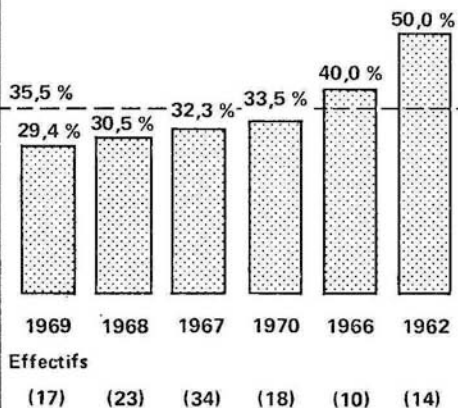
Graphe A - Proportion des individus sans diplôme accédant à l'emploi de PF3 aux diverses dates.



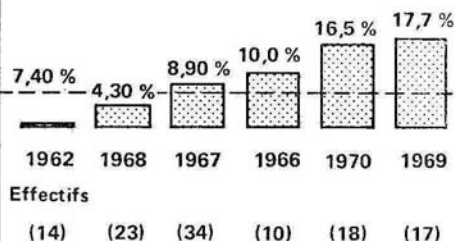
Graphe B - Proportion des titulaires du CAP



Graphe C - Proportion des titulaires du BEI



Graphe D - Proportion des individus ayant au moins un Bac Technique



On remarque — et ceci va à l'encontre de ce qui apparaissait sur l'échantillon global (1) — que les distributions par âge des individus sans diplôme et des titulaires du CAP ne sont pas très différentes.

b) Sur les graphes de la page précédente, sont portées les structures par formation des populations promues aux dates retenues. Le trait en pointillé représente la structure globale de l'échantillon. Le chiffre entre parenthèses au-dessous de la date nous donne l'effectif concerné.

Sur le graphe A, on constate qu'en 1966, année où les entrées sont les plus faibles (10) aucun individu sans diplôme n'a été promu au poste de PF3. On constate également qu'en 1968 et 1967, années où les besoins se sont révélés importants (lancement d'un programme de construction) la proportion des individus sans diplôme qui accèdent à ce poste est nettement supérieure à la proportion moyenne. En outre, le tableau XLV nous montre que pour ces 2 dates, ces individus sont en moyenne plus âgés lorsqu'ils accèdent à l'emploi de PF3 que les individus sans diplôme promus aux autres dates.

En conséquence, il semble possible de dire que plus les besoins sont importants et plus on a recours aux non-diplômés et que ces derniers sont d'autant plus âgés que ce recours est important.

Sur les graphes B et C aucune remarque importante n'est à faire. On constate simplement que par rapport à la structure globale, en 1967 et 1968 il y a proportionnellement moins de titulaires des CAP et du BEI. Les distributions par âge (tableaux XLVI et XLVII) ne font apparaître qu'un rajeunissement de ces individus en 1970.

Le graphe D nous montre qu'en 1962 on ne faisait pas appel aux Bacheliers techniques pour occuper un emploi de PF3.

Ce n'est qu'en 1965 que l'on note le premier appel à ce type de diplômes. Depuis, on constate que chaque année des individus ayant une formation technique sont promus au poste de PF3. Au cours des 2 dernières années, ces individus représentent d'ailleurs une proportion nettement supérieure à la moyenne globale.

La hausse du pourcentage de BT, BTS, en 1969-1970, correspond à une baisse très nette des accès des « sans formation » par rapport à 1967-1968.

En conclusion, on peut tout d'abord constater que la filière des conventions collectives et la filière réelle suivie par les PF3 sont assez différentes. Seule, la structure d'emploi de la filière conventionnelle nous renseigne déjà : sauf à poser des hypothèses peu réalistes sur les temps de passage, ou l'évolution des structures, on voit mal comment 121 PF2 pourraient venir de 36 postes de PF1. De fait, on sait maintenant que les postes de PF2 sont pourvus surtout par des ouvriers et des agents techniques.

(1) Sur l'échantillon global, les distributions par âge d'accès des titulaires du CAP et du BEI sont très proches.

Tableau XLV
REPARTITION PAR ANNEE ET PAR CLASSE D'AGES
DES INDIVIDUS SANS DIPLOME

Classes d'âges Accès Années	Classes d'âges						Total	Age moyen accès
	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	46-50 ans	51-55 ans	56-60 ans		
1962	1			1			2	42
1966								
1967		2	4	2	1	1	10	45
1968			2	3	2		7	47 1/2
1969			1				1	41
1970	1		1		1		3	44 1/3
TOTAL	2	2	8	6	4	1	21	

Tableau XLVI
REPARTITION PAR ANNEE ET PAR CLASSE D'AGES DES TITULAIRES DU CAP

Classes d'âges Accès Années	Classes d'âges						Total	Age moyen accès
	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	46-50 ans	51-55 ans		
1962	1	2	1			1	5	36 1/2
1966		3	1			1	5	38
1967	3	3	3	1			10	35
1968	1		2	4	1		8	39 1/2
1969	1	3	3		1		8	35 1/2
1970	2	1	2		1		6	35
TOTAL	8	12	12	5	3	2	42	

Tableau XLVII

REPARTITION PAR ANNEE ET PAR CLASSE D'AGES DES TITULAIRES DU BEI

Classes d'âges Accès Années	Classes d'âges						Total	Age moyen accès
	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	46-50 ans	51-55 ans		
1962		4	1	2			7	36 1/2
1966		1	1	2			4	39 1/4
1967		5	3	1	2		12	36 1/2
1968	1	2	2		1	1	7	39
1969	1	3	1			1	5	38
1970	3	1	1	1			6	33 1/2
TOTAL	5	16	9	6	3	2	41	

Tableau XLVIII

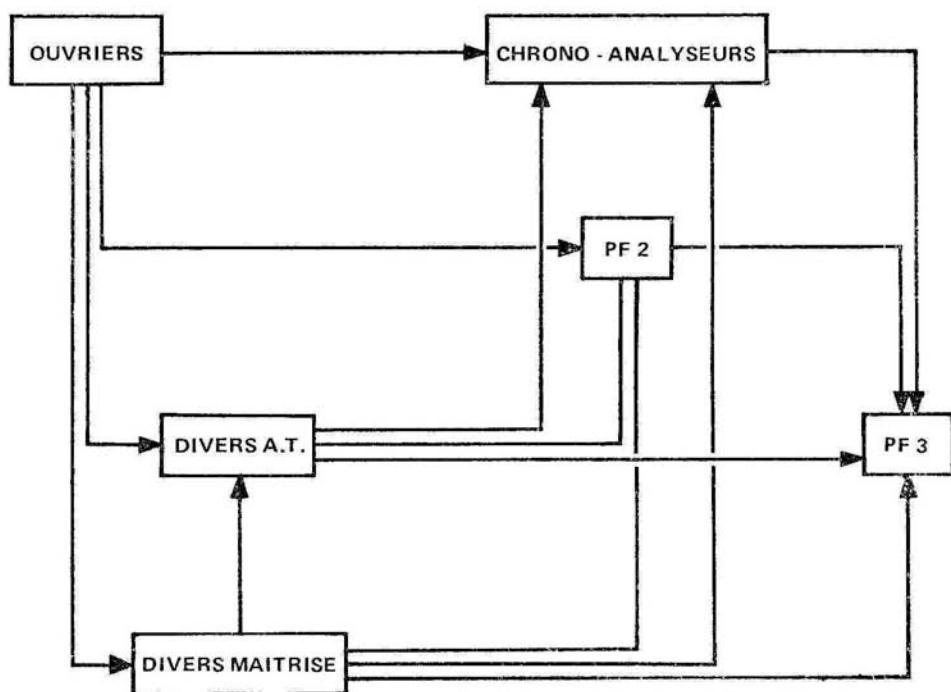
REPARTITION PAR ANNEE ET PAR CLASSE D'AGES
DES INDIVIDUS AYANT AU MOINS UN BT

Classes d'âges Accès Années	Classes d'âges			Total	Age moyen accès
	21-15 ans	26-30 ans	31-35 ans		
1962					
1966	1			1	25
1967	2			2	24 1/2
1968		1		1	30
1969	1	2		3	27 1/3
1970	1	1	1	3	28 1/3
TOTAL	5	4	1	16	

Par contre, la plupart des PF2 sont vraisemblablement destinés à devenir PF3, puisqu'on en dénombre 121 et que, parmi les 161 PF3, 115 viennent de l'échelon inférieur.

Au-delà, on ne sait pas grand chose, sinon que les structures par formation sont assez semblables chez les chefs de groupe et chez les PF3 ; il est donc probable que beaucoup de PF3 passent chefs de groupe, et que les autres chefs de groupe doivent provenir de filières proches (Agents techniques...).

Nous sommes maintenant amenés à nous interroger sur le concept de filière. Pour notre cas précis, ces filières d'accès au poste de PF3 pourraient être schématisées ainsi :



Il faut ici faire plusieurs remarques :

- ces filières n'ont de sens que par rapport à un emploi d'arrivée ;
- cet emploi d'arrivée nous donne une population de référence à un moment du temps. On a vu que les accès au poste de PF3 des individus recensés dans ce poste au 10/12/70, s'échelonnent sur une vingtaine d'années. Les filières constatées n'ont donc de sens que sur cette période, et rapporter les accès constatés sur une période, à une population, à un instant donné, ne fournit pas

forcément une bonne idée des passages les plus fréquents : en effet, les accès d'individus ayant quitté l'emploi à l'instant de la collecte d'information, nous sont inconnus.

Il est ainsi possible que la filière la plus fréquente pour des individus qui ont accédé à ce poste il y a dix ans ne soit pas représentée ici.

Pour aller plus loin, il faudrait comparer à plusieurs instants du temps les structures d'accès de la population occupant l'emploi. Or, cette dernière peut également varier, elle est liée à l'évolution des structures d'emplois de l'entreprise.

— Pour donner à de telles études un caractère opérationnel, il faudrait maintenant dresser une carte des filières promotionnelles pour plusieurs emplois ou plusieurs groupes d'emplois. Il ne sera probablement pas nécessaire de traiter toutes les informations sur tous les individus : les temps de passage moyens par groupes d'emplois seront croisés utilement avec la formation de base. Certains emplois repères devront être isolés : les emplois d'accès des débutants, les emplois d'accès à des groupes très différents (par exemple : premiers postes de techniciens pour les anciens ouvriers) et probablement d'autres emplois qui, au niveau d'une étude globale, apparaîtront comme des « plaques tournantes ».

Ces réflexions seront reprises en conclusion, car elles peuvent permettre de préciser des notions importantes.

Conclusion

Comme on l'a souligné dans l'introduction, l'étude qui vient d'être présentée est susceptible de prolongements dans deux directions. D'une part les informations repères sur les carrières individuelles peuvent être traitées dans une perspective prévisionnelle ou en vue d'une meilleure compréhension des marchés du travail. D'autre part, l'étude en entreprise de populations particulières peut servir à des actions ponctuelles : le fonctionnement des marchés internes de grandes firmes a localement une influence considérable dans les zones dominées par quelques gros établissements.

A travers ces deux résultats à caractère opérationnel, la recherche entreprise doit permettre de préciser certaines notions, notamment le concept de filière et les modalités de substitution de complémentarité entre expérience et formation.

1. LES INFORMATIONS REPERES SUR LES CARRIERES

Si l'on désire, au niveau d'une région par exemple, exploiter les déclarations annuelles sur les salaires (DAS), afin de mettre en lumière les mobilités professionnelles, quelles informations aurait-on avantage à traiter ?

1-1. Il est en premier lieu indispensable d'identifier correctement l'emploi tenu. Ici est donc de nouveau posé un problème de nomenclature. En l'état actuel des recherches sur ce sujet, on ne peut proposer d'instrument parfaitement satisfaisant. Pour mettre en place un outil maniable, on pourrait probablement se contenter des deux critères pris en compte dans les appellations des conventions collectives, à savoir le niveau hiérarchique et la « spécialité », entendue ici dans un sens très large ; (elle correspondra dans certains cas à une discipline : électronique, chimie..., dans d'autres, à une « fonction » : préparation, contrôle...).

Nous avons utilisé ces appellations tout au long de l'étude, il est maintenant important d'en faire la critique. Nous pensons qu'elles présentent de nombreux avantages pour le type d'études auxquelles nous avons affaire :

— Elles sont utilisées pratiquement dans toutes les entreprises importantes. De par leur fonction même, les appellations des conventions collectives permettent le passage d'une entreprise à l'autre. On peut noter que plus l'entreprise est importante, plus les rapports de force amènent une formalisation des modes de gestion des emplois, ce qui aboutit en général à une bonne homogénéité des contenus d'emplois d'appellations identiques.

— Si au départ les appellations des conventions collectives ont été réparties par niveau hiérarchique, c'était peut-être en liaison avec le contenu des emplois, toujours est-il que cela a eu pour conséquence essentielle de lier une appellation d'emploi à un salaire. Or, à cette appellation d'emploi sont liées d'autres caractéristiques, notamment la formation et l'expérience requises pour l'occuper. Ces dernières sont devenues par assimilation également conventionnelles. Dans

l'esprit des responsables de l'embauche ou de la promotion, les assimilations entre emplois, ne se font pas toujours au niveau du contenu des emplois, mais souvent entre emplois de même coefficient. On entend fréquemment des remarques du type : à tel coefficient on prend des gens ayant telle expérience.

— Bien qu'elles fassent référence à des critères hétérogènes (toujours niveau salarial, puis, selon les cas, spécialité, « fonction » d'entreprise...) ces appellations situent en général les emplois selon les critères les plus déterminants pour la gestion de l'entreprise : d'abord le salaire, puis certains éléments permettant d'évaluer les situations dans l'entreprise et les profils des titulaires. Lorsque l'entreprise identifie un emploi ouvrier selon les critères niveau et spécialité (Electricien P3), cela lui fournit l'information nécessaire à sa gestion courante ; de la même façon, lorsqu'est identifié un emploi de technicien suivant son niveau et sa « fonction » (Préparateurs de fabrication 3^e échelon), l'entreprise a aussi l'essentiel des informations dont elle a besoin. Bien sûr, tout progrès dans la gestion montrera la nécessité d'informations plus précises. Mais à l'heure actuelle, il ne sert à rien de prévoir par exemple des besoins d'emplois selon des nomenclatures plus fines que celles dont se servent les employeurs pour leurs embauches et leurs promotions.

Les appellations d'emplois qui sont les plus commodes sont donc susceptibles de changer si des méthodes de gestion plus modernes se mettent en place, ou si une évolution se fait sentir dans les rapports sociaux. Pour le moment, les appellations des conventions collectives nous semblent présenter beaucoup d'avantages pratiques ; mais cela ne doit pas faire oublier leurs défauts et leur caractère incomplet.

Ces défauts sont liés à la finalité première des conventions collectives : établir des grilles de salaires. Le résultat d'une négociation n'est pas forcément en rapport avec les caractéristiques objectives du poste. Cela amènera des distorsions.

De plus, l'identification de l'emploi suivant deux critères est souvent insuffisante pour assurer des contenus à peu près homogènes aux postes concernés par une même appellation. Encore faut-il que ces deux critères soient portés systématiquement. Pour les ouvriers, la spécialité (ajusteur, fraiseur, monteur électricien...) apparaît rarement dans les états de personnel des entreprises.

La question du troisième critère demeure essentielle : pour les ouvriers, une différenciation fonctionnelle devrait pouvoir se faire en deux ou trois rubriques : fabrication, entretien, et peut-être « essais ». Pour les techniciens, il faudrait ajouter la fonction quand c'est la spécialité qui est prise en compte, et inversement : le poste de préparateur 1^{er} échelon pourrait devenir préparateur en électricité 1^{er} échelon par exemple.

Au niveau des DAS, ces réflexions amèneraient à préciser ce qui est appelé dans les formulaires « nature de l'emploi » et « qualification ».

Il faut enfin ajouter que le choix des appellations d'emplois n'est pas indépendant du type de « sortie » attendu : si on s'intéresse à l'accès à un emploi particulier, il est vraisemblable qu'on peut se satisfaire d'une agrégation d'autant plus im-

portante que les emplois précédents sont éloignés, dans la carrière des individus, de l'emploi qu'on étudie.

Si on désire savoir qui parvient à tel poste de technicien supérieur, on pourra regrouper tous les emplois ouvriers en une seule rubrique, sauf les emplois repères qui se réduiront souvent aux emplois de début. De même, pour les temps de passage : il suffira de les appréhender au niveau d'une grande catégorie d'emplois. Sur l'exemple précédent, on pourra se contenter d'un temps moyen de passage dans la catégorie « ouvrier ». Pratiquement le résultat opérationnel sera ici du type : les anciens ouvriers qui accèdent à tel emploi de technicien, ont en moyenne tant d'années d'expérience et approximativement tel âge, lors de leur accès à cet emploi. On peut à partir de là, déterminer les populations susceptibles de parvenir à cet emploi dans les années qui viennent. Ce résultat est important, d'une part pour prévoir dans quelles conditions pourront être pourvus les postes considérés, et d'autre part, pour voir quelle proportion des individus susceptibles d'être promus, bénéficiera effectivement de la promotion.

1-2. Une autre information essentielle contenue dans les DAS, est la date de naissance. Elle nous fournit l'âge de l'individu, donnée que nous avons largement utilisée.

La date d'accès à l'emploi peut être aussi tirée des déclarations, puisqu'on possède les durées d'occupation de chaque emploi. On peut donc déduire l'âge d'accès aux différents emplois.

1-3. Une donnée essentielle n'est pas contenue dans ces documents, il s'agit de la formation des individus. On imagine difficilement comment l'obtenir par une autre procédure que l'enquête directe auprès des individus ou des entreprises. Les formations devraient, comme les emplois, apparaître sous des numéros de code identifiant niveau et spécialité. Ici encore, les niveaux d'agrégation seront fonction des objectifs qu'on se donne : si pour l'accès au premier emploi, l'identification précise de la formation est importante, on fera peu de différence, plus tard, entre des niveaux proches ; il n'est donc probablement pas utile alors de les distinguer. A l'embauche, on fera peut-être la différence entre un CAP et un BEI, mais dix ans plus tard, on ne la fera pas ; et il est probable que vingt ans plus tard, on ne fera plus de différence entre un autodidacte et un bachelier technique. Cela est surtout vrai dans le cas de mobilité interne. Dans l'hypothèse d'un changement d'entreprise, la formation initiale reprend probablement de l'importance.

En ce qui concerne la spécialité de la formation, la qualité des données disponibles n'en a pas permis l'usage dans l'étude. On peut penser qu'elle a un rôle un peu différent de celui du niveau, dans la carrière des individus. Dans de nombreux cas, elle perdra de l'importance à partir d'un seuil : premiers postes de maîtrise, peut-être passage cadre. Mais dans quelques filières spécialisées, elle gardera une importance primordiale.

1-4. Ces diverses informations correspondent à peu près à celles dont nous disposons dans notre première population (ensemble des techniciens de

l'entreprise). Ces données étant réunies soit par exploitation des DAS, soit par enquête directe, soit en demandant aux entreprises un document semblable à celui qui nous fut communiqué, que peut-on en tirer ?

On peut répondre à la question la plus immédiate : qui est où ? Ces informations fournissent une bonne description des différentes populations salariées, réparties selon des appellations d'emplois assez fines : on devient capable de dire : dans tels emplois, on trouve des individus de telle formation, et ils accèdent à cet emploi vers tel âge. Or, on a vu tout au long de l'étude, qu'il y a une relation très nette, sur nos échantillons, entre le niveau de la formation de base, et l'âge d'accès aux emplois. Ces données intéressent à la fois la prévision des formations et l'analyse du marché du travail.

Ainsi, sur une zone d'emploi restreinte, on pourrait, de façon plus précise, voir l'utilisation qui est faite localement des individus fournis par les établissements scolaires et professionnels de la région.

Ainsi, sur un échantillon de grandes entreprises d'une branche donnée, on posséderait une description très complète des populations employées.

Au-delà du caractère descriptif, que peut-on attendre de telles informations ? Elles nous fournissent sur les modes d'accès aux emplois des données limitées, mais fort utiles : rôle de la formation, rôle de l'âge, processus de substitution entre formation de base et expérience (identifiée par l'âge).

Sur les passages effectifs entre emplois, les informations sont plus incertaines.

Sur un échantillon inter-entreprises, l'utilisation des filières des conventions collectives ne peut servir qu'à des comparaisons de structures d'emplois, ce qui fournira peu d'information sur les passages réels (hormis pour certaines spécialités rares) sauf à faire quelques hypothèses sur les mobilités externes, hypothèses gratuites si elles ne sont pas appuyées sur un fichier historique.

Si par contre, on a la possibilité de suivre annuellement les individus, comme c'est le cas avec les DAS, on mettra peu à peu en place un fichier historique qui permettra :

- de déceler les évolutions des structures d'emplois et des modes d'accès ;
- de décrire avec précision, les carrières des individus puisque la succession des changements d'emplois, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pourra être tirée des déclarations successives.

Ces exploitations offrent alors des possibilités immenses pour une étude systématique des mobilités.

2. ETUDE DU MARCHÉ INTERNE D'UNE GRANDE FIRME

2-1. Les conditions de l'offre

Nous n'avons, jusqu'ici, pas fait intervenir explicitement les conditions de l'offre d'emplois, dans la détermination des normes d'accès. Nous avons pourtant constaté, sur l'échantillon des PF3 que la structure des accès aux différentes

dates était assez différente, et se trouvait être notamment en relation avec le nombre total d'accès : lorsque le nombre annuel d'accès est important, la proportion d'individus sans formation augmente. Ce phénomène tendrait à montrer que l'élasticité du marché interne est assez forte : si des besoins importants se font sentir, l'entreprise peut se permettre de recruter des préparateurs parmi des ouvriers moins diplômés. Il faut cependant garder à l'esprit que nous ne pouvons pas raisonner sur tous les accès de la période, car notre population au 10-12-1970 ne comprend pas tous les individus qui sont parvenus au poste de PF3 sur la période envisagée.

Le caractère récent des formations permettant d'accéder presque directement au poste de PF3 nous empêche de dire quoi que ce soit sur l'évolution des concurrences marché interne - marché externe. On constate seulement que les premiers jeunes titulaires de diplômes techniques élevés, parviennent à ce poste en 1965. De 1965 à 1970, ils restent très minoritaires dans l'ensemble des accès ; leur proportion ne varie pas sensiblement, ce qui n'était pas le cas pour d'autres filières, examinées au chapitre premier, et pour lesquelles on constatait un accroissement progressif de la proportion des jeunes diplômés (BT ou BTS).

Pour compléter ces réflexions, il faudrait avoir sur l'évolution de l'entreprise, de la conjoncture, du marché, des données très précises qu'il est difficile d'obtenir. Ce serait probablement assez vain d'ailleurs sur un échantillon aussi faible.

2-2. Types d'informations et résultats possibles

2-21. L'étude des structures d'emplois selon la formation et l'âge d'accès des divers individus donne une bonne idée des exigences « objectives » des emplois.

Les filières des conventions collectives permettent d'affecter des coefficients de probabilité à certains passages entre emplois, et ce, sans avoir recours à un fichier historique.

En effet, la structure d'emplois nous apporte déjà quelques informations : les différences d'effectifs entre divers échelons d'un groupe d'emplois homogène montrent déjà le caractère théorique de certaines progressions. On a vu le cas pour le passage PF1 - PF2.

Ces comparaisons d'effectifs peuvent faire apparaître des structures linéaires (effectifs voisins à chaque échelon), pyramidales (effectifs décroissants), pyramidales inversées (effectifs croissants...) ces diverses formes renseignent déjà sur le caractère plus ou moins fermé de la filière.

De plus, certaines filières conventionnelles sont assez proches des filières réelles. Il s'agit de spécialités ou de fonctions spécifiques : les chimistes de laboratoire, les dessinateurs, les électroniciens... par exemple. Ainsi, sur quelques groupes d'emplois, un travail de vérification rapide permettrait d'utiliser des instruments simples pour étudier les modes d'accès.

Enfin, les âges et les dates d'accès par formation, des individus constituant la population occupée dans un emploi, permettent souvent de déceler les grandes tendances d'évolution dans les modes d'accès.

Ces diverses informations fournissent donc, d'abord, une bonne description des populations employées ; de plus, de façon encore ponctuelle, elles permettent de déterminer certains mouvements possibles et certains appels probables au marché externe.

2-22. Les études de carrières sont susceptibles d'apporter plus ; en effet, l'histoire des individus en place nous renseigne sur les chemins qu'ils ont empruntés, aux diverses époques, pour parvenir à leur emploi actuel. Cela permet donc l'établissement de plans de carrières, et permet de prévoir au moins les conditions de renouvellement des populations. Si certaines données existent sur les besoins de croissance, on peut alors réellement faire de la gestion prévisionnelle du personnel. Que cette technique soit mise en œuvre par la firme seule, ou avec la collaboration d'agents extérieurs, elle débouche sur une donnée fondamentale pour les responsables locaux : un état des besoins en emplois, daté et décontracté selon des catégories fines.

Au niveau d'une grande firme, l'évaluation des tendances les plus importantes de son appel au marché externe est une donnée susceptible de modifier la physionomie des prévisions locales.

2-3. Un problème lié aux études de carrières : le niveau d'agrégation de l'information

Les études de carrières supposent un travail très lourd. Il faudrait envisager des procédures de sondage ; mais les problèmes de stratification des échantillons risquent d'être complexes.

Il faut ici garder à l'esprit que les informations à traiter dans les études de carrières dépendront de l'objectif qu'on se donne. La précision et le niveau d'agrégation de l'information doivent être cohérents avec ce qu'on cherche.

Si notre objectif est l'étude des modes d'accès à un emploi particulier, l'élimination des variables résiduelles requiert une population assez vaste, ce qui implique, soit une grande firme, soit une étude inter-entreprise. Interviennent en effet trop d'éléments liés à la personnalité des individus, ou à des circonstances hasardeuses, pour qu'une population faible permette de faire apparaître des régularités. On peut alors s'intéresser à quelques informations : âge d'accès, formation de base, temps de passage par groupes d'emplois.

La question du lien entre la taille de l'échantillon et le rôle des variables résiduelles est probablement essentielle. Si, dans une entreprise, il y a un, deux ou trois préparateurs de fabrication, leur accès à cet emploi sera lié à une politique très informelle, dans laquelle interviendront des considérations diverses difficiles à objectiver. Dès que la taille du groupe d'emplois augmente, des impé-

ratifs de gestion et d'intégration contraignent à formaliser les normes d'accès, facilitant ainsi notre tâche.

Ce problème est très semblable à celui du niveau d'agrégation des appellations d'emplois : des variables qui paraissent déterminantes dans l'accès à des postes identifiés de façon très précise, peuvent se diluer lorsqu'on considère un groupe d'emplois plus important, et pourtant d'exigences objectives comparables.

2-4. Substitution et complémentarité entre expérience et formation

Enfin on a pu mettre en lumière les substitutions possibles entre formation de base et expérience professionnelle.

Il est intéressant d'explicitier ces notions de substitution et de complémentarité. Pour cela, il est commode de raisonner en deux points :

- **Le groupe d'emplois qu'on considère est homogène**, c'est-à-dire que le contenu des emplois est identique, ou suffisamment voisin pour que tout individu, quelle que soit sa formation, qui occupe un emploi du groupe, puisse occuper indifféremment tous les autres. Dans ce cas, la substitution entre formation de base et expérience professionnelle sera seulement le reflet des difficultés de l'entreprise à se procurer l'un ou l'autre des candidats.

L'expérience et la formation semblent conduire à des profils semblables. La substitution joue en tant que mode d'acquisition des compétences requises.

- **Le groupe d'emplois est hétérogène**. Dans ce cas, les modes de recrutement différents peuvent s'expliquer simplement parce qu'ils concernent des emplois différents. Mais, ici, le passage d'un individu d'un emploi à un autre, peut requérir, suivant la « distance » entre les emplois, un temps d'adaptation varié. On voit bien que les deux extrêmes : deux emplois sont identiques, et deux emplois, bien qu'ayant la même appellation, sont tellement différents que ce ne sont pas d'abord les individus occupant un emploi de même nom qu'on cherchera pour les pourvoir. Mais entre les deux cas, il y a place pour tout un continuum que l'on peut mesurer en termes de temps d'adaptation, et qui laisse à l'employeur des choix qui pourront être fonction de la situation du marché du travail :

Considérons un ensemble de postes assez voisins, regroupés sous une même appellation. Les différences qui existent entre les exigences de ces postes ont amené l'employeur à particulariser certains modes d'accès à l'intérieur du groupe. Mais les conditions du marché peuvent l'amener à renoncer à ces différenciations, ou au contraire, à les accentuer.

Dans ce cas, les possibilités de substitution entre deux types d'accès seront liées au caractère complémentaire de deux types de compétences. On acceptera les substitutions d'autant plus facilement que la complémentarité joue peu au sein de l'équipe, c'est-à-dire que chacun fera la même chose.

Si, au contraire, la complémentarité des formations est nécessaire dans la division du travail existante, on aura tendance à préserver les proportions établies entre les accès.

Ce problème peut aussi se poser, non plus au sein d'une équipe, mais entre différents services : les PF3 de la préparation font-ils la même chose que les PF3 du service après-vente ?

Lorsque c'est le service qui impose un type de travail suffisamment différent pour justifier un mode d'accès spécifique, il serait très souhaitable d'identifier alors l'emploi sous un nom différent. En effet, on n'a plus alors, ni pour chaque emploi, ni pour un groupe d'emplois, possibilité de substitution entre plusieurs modes d'accès.

Prenons l'exemple des PF3. On a en effet, deux profils très différents : ancien ouvrier, titulaire au maximum d'un BEI et âgé de 35-40 ans en moyenne à l'accès, et jeune technicien, titulaire au minimum d'un BT, et âgé de 25 ans en moyenne à l'accès. Le problème posé est de savoir s'ils occupent effectivement les mêmes emplois. Selon les personnes consultées dans l'entreprise, ces individus sont substituables. De plus, leur dispersion par service n'est pas en relation avec leur formation de base, ou, quand elle l'est, ce n'est pas l'indice d'une différence de contenu des emplois.

Pour aller au-delà, il faudrait descendre jusqu'à une analyse de poste.

En nous fiant aux déclarations de l'employeur, on **classerait** donc le type de substituabilité observé dans le **premier cas** : indifférence de l'offreur entre les deux modes d'accès.

Il faut cependant ajouter qu'on s'est seulement posé le problème du contenu des emplois, alors qu'interviennent aussi dans le choix par l'offreur, des modes d'accès d'autres considérations, par exemple sur la structure par âge de la catégorie, les possibilités de carrière des débutants très diplômés... Ce dernier phénomène a été observé récemment par rapport à l'embauche des TS : leur formation est appréciée, mais leur jeune âge à l'accès dans des postes de techniciens supérieurs leur permet d'arriver au sommet de la hiérarchie très tôt. Se pose alors le problème du passage cadre. Pour éviter que ce problème concerne trop de gens, l'entreprise peut avoir tendance à limiter les accès des TS, sinon cette filière de passage cadre s'instaurera assez vite, ce qui aura pour conséquence de modifier la structure d'accès aux postes de cadres.

Enfin, la complémentarité entre formation de base et expérience professionnelle peut aussi s'appréhender au niveau de l'individu : si pour certains emplois de coefficients élevés ne sont jamais recrutés de débutants, c'est bien qu'une occupation satisfaisante de ces emplois requiert à la fois diplômes et expérience. Cette complémentarité peut jouer de façon différente suivant les formations de base : personne ne débute comme PF3, anciens ouvriers et techniciens diplômés ont besoin d'une certaine expérience pour occuper ce poste. Mais les uns et les autres n'occupent pas en même temps les mêmes emplois de techniciens avant de parvenir PF3. Il serait intéressant d'approfondir ce problème.

2-5. Remarquons, pour terminer, que le type d'informations traitées au niveau de l'entreprise dans ce genre d'études, est à la fois utile aux gestionnaires des firmes, et aux responsables qui ont des décisions à prendre sur l'avenir économique et social d'une zone d'emploi.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les deux études présentées privilégient le rôle de la formation et de l'expérience professionnelle dans l'accès aux emplois. Cela ne doit pas faire oublier que d'autres critères interviennent de façon décisive sur de nombreux marchés : ainsi du sexe, de la race, de l'âge et de certaines caractéristiques individuelles indépendantes de la formation reçue.

Par ailleurs, on a surtout insisté sur la stratégie des entreprises, et peu sur celle des offreurs de travail. Le large domaine d'investigation reste ouvert ici pour renouveler des analyses qui ont donné une priorité nette à l'étude de l'offre d'emploi. Si le marché se segmente, c'est le résultat d'un processus dynamique fonction de plusieurs variables, les unes endogènes au « système marché du travail », les autres exogènes (1). On ne peut prétendre expliquer le fonctionnement global du marché sans avoir des idées précises sur les interactions entre ces diverses variables.

Ainsi les deux études présentées dans ce volume peuvent être replacées dans l'ensemble de la recherche qui vise à introduire de nouvelles structurations dans le marché du travail, structurations cohérentes avec des comportements observés et qui fournissent des instruments d'analyse plus utiles que ceux de la théorie économique. Ainsi de la distinction débutants - non débutants, de la distinction marché interne - marché externe et de nombreux autres travaux réalisés en France et à l'étranger.

La convergence de ces recherches doit permettre dans un avenir proche de disposer d'instruments d'analyse capable simultanément de renouveler la théorie et de faire face à certains problèmes pratiques dont la solution conditionne une croissance économique équilibrée.

(1) Cf. Conclusion de la thèse de Doctorat de Michon. « Chômeurs et chômage. Essai d'analyse des résultats des enquêtes sur l'emploi (INSEE) ». Paris, Université de Paris I, 1974. (Séminaire d'Economie du Travail).

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

- ARROW (K.). — The theory of discrimination.
In : Discrimination in the labor markets. Edited by O. Ashenfelter and A. Rees. — Princeton, Princeton University Press, 1973.
- BECKER (G. S.). — The economics of discrimination. Second edition. — Chicago and London, The University of Chicago Press, 1971.
- BLAU (P.M.), DUNCAN (O.D.). — The American occupational structure. — New York, J. Wiley, 1967.
- C.E.T.E.M. — Introduction aux modes d'accès aux emplois. — Paris, C.E.T.E.M., 1972.
- DOERINGER (P. B.), PIORE (M. J.). — Internal labor markets analysis. — Lexington, D.C. Heath and Co., 1971.
- MERTENS (D.). — Etat des recherches sur la flexibilité professionnelle. — Strasbourg, Conseil de l'Europe, 1973.
- MONTMOLLIN (M. de). — Les psychopitres. Une critique de la psychologie industrielle. — Paris, P.U.F., 1972.
- PIORE (M.). — Technological foundation of economic dualism. — Cambridge, Mass., M.I.T., 1973 (Working paper M.I.T.).
- RICAUD (Yves de). — Discrimination, segmentation et dualisme. — Toulouse, s.n., 1974. (Mémoire de D.E.S. de Sciences Economiques).
- SOFER (C.). — Men in mid-career. A study of british managers and technical specialists. — Cambridge, University press, 1970.
- STOECKEL (F.). — Etude globale d'un marché du travail. Etude exploratoire. — Aix-en-Provence, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, 1974.
- SUPER (D. E.), BOHN (M. J.). — Occupational psychology. — London, Tavistock, 1971.
- VINCENS (J.), ROBINSON (D.). — Etude des comportements sur le marché du travail. — Paris, O.C.D.E., 1974.
- VINCENS (J.). — La prévision de l'emploi. — Paris, P.U.F., 1971.
- C.E.R.E.Q.** — L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois. — Paris, La Documentation Française, 1973. — (Bibliothèque du C.E.R.E.Q. Vol. N° 5).
- L'accès à la vie professionnelle des jeunes sortis de l'enseignement technologique, agricole, para-médical et social. — Paris, C.E.R.E.Q., 1973, (Document de travail n° 12/2).

Les conditions d'accès à la vie professionnelle et l'attitude dans l'emploi des élèves sortis de l'enseignement professionnel long pour les spécialités mécanique et comptabilité. — Paris, C.E.R.E.Q., 1973. — (Document de travail n° 17).

Travaux du Centre d'Etudes de l'Emploi (Paris), en particulier :

HUGUES (Ph. d'), PETIT (G.), RERAT (F.). — Les emplois industriels, nature, formation, recrutement. — Paris, P.U.F., 1973. (Cahiers du C.E.E., n° 4).

Travaux de l'Institut d'Etudes de l'Emploi (Toulouse), en particulier :

DUPUY (Y.). — L'hétérogénéité du travail et les nomenclatures d'emplois. Toulouse, Université des Sciences Sociales, 1975. — (Thèse pour le doctorat ès sciences économiques).

DUPUY (Y.), MALLET (L.), VANBREMEERSCH (M. C.). — Formation et accès aux emplois. Tomes I et II. — Toulouse, I.E.E., 1971.

DUPUY (Y.), MALLET (L.), PRIOR (E.). — Formation et accès aux emplois. Tome III : Les méthodes de qualification du travail dans les grandes entreprises françaises. Toulouse, I.E.E., 1972.

GASOL (J.). — Méthode d'analyse des carrières professionnelles. — Toulouse, Université des Sciences Sociales, 1970. — (Mémoire de D.E.S. de Sciences Economiques).

MALLET (Louis). — Formation et accès aux emplois. Tome V : Recherche sur les premiers emplois des jeunes. — Toulouse, Institut d'Etudes de l'Emploi, 1973.

MALLET (L.), PRIOR (E.). — Formation et accès aux emplois. Tome IV : Etude des biographies professionnelles de deux catégories de techniciens. — Toulouse, Institut d'Etudes de l'Emploi, 1973.

OURLIAC (G.). — Les modèles de gestion du personnel. — Toulouse, Université des Sciences Sociales, 1971. — (Mémoire de D.E.S. de Sciences Economiques).

PARIS (J. C.), MOREAUX (M.). — Les métiers de l'industrie aéronautique. — Toulouse, Institut d'Etudes de l'Emploi, 1967.

POUGET (M.). — L'utilisation de la nomenclature des emplois par les établissements. — Toulouse, I.E.E., 1971.

ARTICLES :

Dual labor markets (ensemble d'articles de M. Reich, D. M. Gordon, R. C. Edwards, T. Vietorisz, B. Harrison, M. J. Piore). In : **American Economic Review**, may 1973.

- Racial and other discrimination (ensemble d'articles de R. B. Freeman, J. E. Stiglitz, M. Alexis). In : **American Economic Review**, may 1973.
- DEL COURT (Claude). — Les jeunes dans la vie active. In : **Economie et Statistique** n° 18, décembre 1970.
- FLANAGAN (Robert J.). — Segmented market theories and racial discrimination. in : **Industrial Relations** n° 3, october 1973.
- HENRY (L.). — Pyramides, statuts et carrières. In : **Population** mai-juin 1971 ; juillet-octobre 1972.
- HOFBAUER (H.), KOENIG (P.). — Changements de profession chez des personnes actives masculines en R.F.A. In : **Mitteilungen**, n° 1, 1973.
- KALACHEK (E.). — Determinants of teenage employment. In : **The Journal of Human Resources**, n° 1, winter 1969.
- LHERBIER (Ph.). — Comportements et attitudes de promotion : le passage ouvrier-technicien. In : **Bulletin du C.E.R.P.** n° 1-2, janvier-juin 1968.
- WILENSKY. — Carrières systématiques et participation sociale. In : **American Sociological Review**, 1961.

ACHEVE D'IMPRIMER
SUR LES PRESSES DE
L'IMPRIMERIE BIALEC
9-14-16, av. du Gal-Léclerc
— N A N C Y —

Dépôt légal numéro 5314

**MINISTERE DE L'EDUCATION - OFFICE NATIONAL D'INFORMATION
SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS
CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)**

58, boulevard du Lycée, 92170 VANVES - (Tél. : 644.02.40) (1)

Directeur : Ducray (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le Ministre de l'Education, qui en assure la tutelle, le Ministre du Travail et les Ministres de l'Industrie et de la Recherche et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'action régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions.

Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Education
- Blanchard (Alain), directeur des affaires budgétaires et financières, Ministère de l'Education
- Oheix (Gabriel), directeur général du Travail et de l'Emploi
- Constant (Gilbert), directeur général de l'enseignement, des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture
- Sore (Jean-Claude), directeur de la technologie de l'environnement et des Mines, Ministère de l'Industrie et de la Recherche
- Massenet (Michel), directeur général de l'Administration et de la Fonction publique
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Secrétariat d'Etat aux Universités

NEUF MEMBRES DESIGNES REPRESENTANT

- Le Commissariat Général du Plan d'équipement et de la productivité
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle
- L'Institut national de la statistique et des études économiques
- L'Institut national d'études démographiques
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Economie et des Finances
- Le Service d'informations économique et statistique au Ministère de l'Education
- L'Agence nationale pour l'Emploi
- Le Centre national de la recherche scientifique

DEUX MEMBRES ELUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE

(renouvellement annuel)

CINQ PERSONNALITES COOPTÉES EN RAISON DE LEUR COMPETENCE

- Reuchlin (Maurice), directeur de l'Institut national d'étude du travail et de l'orientation professionnelle
- Lesne (Marcel), professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers
- Corpet (Yves), délégué général du Groupe d'Enseignement et de Recherche pour le Management Européen
- Reynaud (Jean-Daniel), professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers
- Michard (Robert), directeur des affaires sociales françaises, Groupe Schlumberger

**CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS
DES SYNDICATS ET PROFESSIONS**

- Burande (CFTC)
- Blondeau (ACCI)
- Cayeux (de) (CNPF)
- Champion (UIMM)

- Cheramy (FEN)
- Dubois (CGC)
- Gatoni (CGTFO)
- Guillaume (FNSEA)
- M^{lle} Letang (APCM)

- Michel (Représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)
- Roussel (APCA)
- Tarnaud (CFDT)

(1) Services du CEREQ : 8, avenue de la République, 92130 Issy-les-Moulineaux. (Tél. : 645.32.88).
Pour tous renseignements concernant les publications, le lecteur est prié de s'adresser à : M^{me} Le Neveu (Francine). Tél. 645.32.88.

L'offre d'emploi, telle qu'elle se manifeste sur le marché du travail, exprime la décision d'une entreprise d'embaucher un nouvel agent pour compenser un départ ou pourvoir un poste récemment créé. De cet acte, apparemment simple, dépend pour un individu la possibilité de trouver du travail à un moment donné.

Or, il apparaît que ces décisions de recrutement sont de moins en moins indépendantes de véritables politiques d'entreprise dans le domaine de la gestion du personnel.

C'est donc de la manière dont sont conçues et appliquées ces politiques, et notamment dont sont rendus les arbitrages entre les nécessités d'un recrutement externe et d'une promotion interne, que dépendent en définitive les débouchés professionnels des jeunes gens et des jeunes filles au terme de leur formation.

Ainsi s'explique l'attention portée par le CEREQ aux modalités d'accès aux emplois, à la recherche des postes de travail qui permettent de passer de la formation à la vie active, aux filières professionnelles. Il s'agit d'un sujet vaste et difficile dont il convenait de préciser l'objet et la méthode par une première investigation dont les résultats sont publiés ici.



**centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

58, boulevard du Lycée 92170 Vanves