

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

OXFORD

l'accès aux
emplois et
la mobilité
professionnelle

ouvrage collectif

Novembre 1979

VOLUME N° 12

Formation · Qualification · Emploi

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'Education, a reçu pour mission de promouvoir en France, avec le concours direct du ministère du Travail et de la Participation et du ministère des Universités, 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 des actions publiques ou privées engagées en faveur de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

**L'accès aux emplois
et
la mobilité professionnelle**

AVANT-PROPOS

Ce nouvel ouvrage collectif de la Bibliothèque du CEREQ est consacré à la mobilité professionnelle.

Dans « L'organisation du travail et ses formes nouvelles », sujet du volume n° 10 de la collection, c'est la définition des emplois dans l'entreprise qui était étudiée. Je remercie les auteurs dont les articles ont été sélectionnés ici, qui se sont attachés à montrer comment la situation de l'emploi dépend tout autant des conditions d'accès aux emplois et de la circulation plus ou moins libre ou spontanée des personnes dans leur réseau.

L'emploi est la rencontre, dans un temps et dans un lieu, d'un homme ou d'une femme et d'un travail. Selon l'analyse classique, cet appariement résulte d'un libre échange sur le marché des offres des employeurs et des demandes des travailleurs. La mobilité y est une caractéristique essentielle de la main-d'œuvre, lui permettant de passer aisément d'un emploi à un autre, professionnellement et géographiquement. Le bon fonctionnement du marché implique une certaine interchangeabilité entre les emplois et les personnes et la neutralité des agents extérieurs.

Or, les connaissances dont nous disposons aujourd'hui, à la suite des études et recherches engagées dans les années 70, montrent que, de même que l'emploi disponible, situé dans une entreprise ou un service, est soumis aux divers effets de structuration du travail, de même le comportement de l'individu est exposé à des influences, voire des contraintes, qui infléchissent son identité et son autonomie. La manière dont il se présente un jour sur le marché du travail n'est qu'un point de sa trajectoire professionnelle, qu'il convient alors de mieux connaître dans son aspect dynamique. A cette réalité individuelle s'ajoutent les aspects collectifs de la mobilité, puisque les demandeurs d'emploi appartiennent à des générations et à des groupes sociaux différents et qu'à tout moment la compétition intervient entre les individus.

L'intérêt porté par le CEREQ à la mobilité professionnelle et aux conditions d'accès aux emplois s'explique ainsi aisément. Pour dépasser le discours sur les déséquilibres qualitatifs de l'emploi ou les causes structurelles du chômage, il s'agit d'être attentif aux grands changements techniques, juridiques, économiques ou sociaux qui viennent infléchir la mobilité de la population active et modifier par là les conditions mêmes de l'équilibre général de l'emploi.

Concernant plus précisément la relation entre la formation et l'emploi, qui caractérise le domaine de la compétence administrative et scientifique du Centre, on

constate en outre qu'à l'égard de la mobilité professionnelle la formation est tout à la fois une cause des évolutions et un instrument d'intervention.

Une fois de plus, dès lors que collectivement et individuellement il existe des liens étroits entre les caractéristiques de qualification des actifs et leurs comportements professionnels, on est conduit à souligner à quel point la formation est devenue un élément essentiel d'une politique moderne et concertée de l'emploi.

Gabriel DUCRAY.

SOMMAIRE

Présentation	7
<i>par A. D'IRIBARNE</i>	
Une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement : la théorie de la transformation	13
<i>par N. VANECCLOO</i>	
I. La transformation de la main-d'œuvre	16
II. Les courants dominants. Les problèmes qu'ils soulèvent et la nécessité de leur dépassement	22
III. Pour une théorie du marché de l'emploi combinant les paradigmes de la concurrence et de la transformation	29
Adéquation formation-emploi ?	37
<i>par P. SIMULA</i>	
I. Etude statique	41
II. Etude dynamique	46
III. Les limites de l'étude	51
Annexe	55
Etude des formations possédées et des expériences acquises par les techniciens de l'électricité et de l'électronique	59
<i>par J. MERCHIERS</i>	
I. L'accès aux emplois types de techniciens	63
II. Le rôle de l'expérience professionnelle, de l'âge et de la formation dans la constitution des cheminements professionnels	77
III. Emplois types et classification - Importance des changements d'entreprise ou de service	82/86
IV. L'évolution récente des types d'accès et classification des emplois types en fonction des types d'accès	88/90
Conclusion	93
Annexe	96

Mobilité et politique d'emploi interne dans les banques	99
<i>par J.-M. LE GALL</i>	
I. La convention collective de travail du personnel des banques et l'organisation des « groupes d'exploitation »	108
II. La formation, élément majeur de la qualification et de la mobilité interne du personnel	120
III. Les réseaux de mobilité interne : filières et niveaux de formation	136
Conclusions	145
Bibliographie	147
Les politiques de mobilité interne dans des entreprises de réparation et de construction navales	149
<i>par R.-P. BODIN</i>	
Introduction : « Les licenciements sont un acte de bonne gestion »	151
I. La mobilité interne comme processus idéologique d'intégration	159
II. Marchés du travail et mobilité	161
III. L'organisation du travail dans la construction et la réparation navales	164
IV. Les promotions et la « politique » de l'entreprise	167
V. L'allocation interne de main-d'œuvre	170
Conclusion	185
Les modes d'accès à l'entreprise dans la construction et la réparation navales	187
<i>par G. JEAN</i>	
I. Echantillon observé et structure des qualifications	190
II. Les critères « objectifs » de recrutement	195
Conclusion	216
Des processus de licenciement - reclassement comme mécanismes de résistance à la mobilité	217
<i>par D. MOTTE</i>	
I. Quelques constatations	220
II. Quelques explications	225
III. Quelques questions pour conclure	238
L'insertion des jeunes dans les mouvements de main-d'œuvre et d'emploi	241
<i>par D. MENU</i>	
I. L'entrée des jeunes dans les catégories professionnelles et le renouvellement de ces catégories	246
II. L'évolution des secteurs d'activité et les mouvements de main-d'œuvre	259
III. Apports de l'analyse des mouvements pour la compréhension du passage des jeunes de l'école à la vie active	270
Bibliographie	276

PRÉSENTATION

Dans sa communication au colloque de Lille organisé en octobre 1978 dans le cadre de l'action concertée emploi-formation de la Délégation générale à la recherche scientifique et technique, le professeur Jean VINCENS, esquissant un premier point sur les résultats acquis à travers l'Action Programme, insistait sur la nécessité de « *poursuivre une réflexion scientifique sur les relations entre formation et emploi à partir des informations recueillies mais aussi à partir des théories existantes* » (1). Mais il ajoutait immédiatement qu'un procédé usuel pour nourrir le débat scientifique était de « *réunir des faits incompatibles avec les prédications de la théorie* » (2). C'est pourquoi, il affirmait : « *Quelles que soient les difficultés, il faut cependant essayer de faire une nouvelle description, proposer les éléments d'une perception différente des phénomènes de formation et d'emploi* » (3). Il précisait également : « *Une telle tentative (...) veut combattre ce qui lui semble être de fausses évidences (...) Elle souhaite aussi reconstruire en proposant de nouvelles variables, en décrivant de nouvelles interdépendances ou interactions entre les agents et en montrant comment elles s'articulent* » (4). Il achevait en écrivant : « *L'analyse de l'entreprise relève plutôt du genre destructif (...) L'analyse du système éducatif (...) cherche à mettre l'accent sur des interdépendances entre demandes d'éducation, modes d'accès aux emplois (donc comportements des employeurs) et structures de l'appareil éducatif* » (5).

L'objet de ce volume de Bibliothèque du CEREQ centré sur l'accès aux emplois et la mobilité professionnelle, est de présenter un ensemble de travaux empiriques destinés à nourrir la réflexion dans ce domaine qui apparaît de plus en plus essentiel dans les relations formation-emploi, constitué par le rôle que jouent les formations explicites, initiale ou continue, dans le processus d'accès aux emplois de même que par les modes de gestion des entreprises.

La mobilité, résultante globale des mouvements opérés à partir des conditions, règles ou modalités d'accès et pertes d'emplois, n'apparaît plus alors comme un champ autonome de l'observation, mais devient un champ ouvert d'investigation, constitué par l'ensemble des processus de structuration et de localisation du travail d'une part, par l'ensemble des processus de production et d'utilisation d'une force de travail différenciée de l'autre.

(1) (2) (3) (4) et (5) J. VINCENS : « *Formations et emplois, éléments pour une problématique* » ; Communication au colloque de Lille les 25, 26 et 27 octobre 1978 ; CEREQ, document ronéoté ; octobre 1978 ; 62 pages ; pages 1, 2 et 3.

L'accent mis sur l'apport de matériaux empiriques, par opposition à des contributions plus théoriques, se justifie amplement par des choix scientifiques et pratiques :

— scientifiquement, il est clair, comme l'ont montré les travaux du colloque, que des matériaux nouveaux doivent être apportés pour démolir l'existant et reconstruire ; cette nécessité est encore plus grande aujourd'hui qu'hier, face à notre incapacité de résoudre les problèmes concrets qui nous sont posés ;

— d'un point de vue pratique, il n'entre pas dans le rôle du Centre d'études et de recherches sur les qualifications à travers ses publications et ses publics, de concurrencer les revues scientifiques ; il lui paraît au contraire essentiel d'apporter un maximum de complémentarité à l'existant en choisissant plus particulièrement les domaines où les manques sont les plus forts. C'est dans l'empirisme, sous-tendu par la recherche de problématiques nouvelles que les besoins se manifestent de la façon la plus nette.

Ce volume débute par un article de Nicolas VANEECLOO. Il y reprend l'essentiel des arguments développés dans sa thèse récemment soutenue à Lille. Il lance un appel à l'ouverture d'une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement, en s'appuyant sur ce qu'il désigne par « *théorie de la transformation* », dans laquelle l'entreprise joue un rôle majeur. Son argumentaire est pour l'essentiel le suivant : il existe chez les économistes du travail deux grands courants théoriques dominants qui s'opposent mais qui, pas plus l'un que l'autre, ne sont satisfaisants en ce sens qu'ils ne sont pas capables d'expliquer le fonctionnement des réalités observées. Cela est aussi vrai pour les théories de la concurrence dans lesquelles sont incluses celles du capital humain, que pour les théories de la non-concurrence avec celles du marché interne.

Aussi Nicolas VANEECLOO préconise-t-il d'explorer une théorie « *d'un marché de l'emploi combinant les paradigmes de la concurrence et de la transformation* » en vue d'interpréter la double dissymétrie qui marque le marché du travail : « *d'une part l'existence de disparités stables et importantes entre les rémunérations attribuées aux emplois sur un même sous-marché ; et d'autre part, la permanence d'une grande diversité dans le rôle joué par les différentes entreprises dans le processus de transformation* » (6).

Pour définir les processus de transformation de la main-d'œuvre, à ses yeux essentiels, il distingue dans la mobilité ce qu'il appelle la « *motilité* » (capacité d'une main-d'œuvre à se déplacer géographiquement dans un espace géo-socio-économique) de la « *malléabilité* » (capacité de la force de travail à revêtir les différents attributs qu'implique son emploi diversifié dans l'économie) (7). Ces possibilités de changement de lieux et formes seraient les potentiels ou virtualités mises en acte à travers le *processus de transformation* de la main-d'œuvre. Si les conclusions pratiques auxquelles il parvient font déjà l'objet de critiques, la théorie développée n'en paraît pas moins féconde par les ouvertures nouvelles qu'elle apporte (8).

(6) et (7) Voir article de N. VANEECLOO, *infra*.

(8) Voir Jean VINCENS, « *La formation continue et l'emploi, les aspects économiques* » ; Centre d'étude économique et juridique de l'emploi, Toulouse ; document ronéoté, pages 41 à 61.

Les deux articles suivants de Pierre SIMULA et Jacques MERCHIERS procèdent tous deux d'un même matériau de base constitué par les informations recueillies lors de la réalisation par le CEREQ du Répertoire français des emplois. Chaque questionnaire exploité contient d'une part des informations sur les emplois ou plus exactement sur des situations de travail données, et de l'autre des informations sur les titulaires de ces emplois (ou plus précisément sur les personnes exerçant la situation de travail considérée). Les conditions d'accès à ces emplois à travers les formations et les expériences professionnelles peuvent être ainsi précisées.

Cette double information rend possible une confrontation entre les emplois types regroupant des situations de travail jugées voisines et des profils de formes d'accès. D'une telle confrontation peuvent surgir des résultats particulièrement intéressants pour tout ce qui touche à l'élaboration de nomenclatures d'activités individuelles dans la mesure où il devient possible d'examiner les conditions dans lesquelles les modalités d'accès aux emplois viennent ou non renforcer des partitions établies à partir des contenus d'emploi, en trouvant alors des marchés du travail bien typés, structurés, diversifiés et donc pouvant être facilement caractérisés à travers des postes de nomenclatures clairement identifiés. Cette étude intéresse plus généralement tout ce qui touche à la logique des articulations entre les formations et les emplois et permet d'aborder ainsi plus systématiquement le problème des correspondances emploi-formation ou plus exactement celui des combinaisons formation-expérience professionnelle par rapport à l'accès aux emplois possédant des caractéristiques données de contenu.

Cette information nouvelle et originale constituée par le Répertoire français des emplois à ce jour encore peu exploitée, paraît d'autant plus riche qu'elle couvre systématiquement l'ensemble des activités individuelles privées. Mais son utilisation est d'autant plus délicate qu'elle porte sur des populations d'âge et d'ancienneté professionnelle fortement diversifiées.

Les deux études qui ont été faites par Pierre SIMULA et Jacques MERCHIERS gagnent d'autant plus à être rapprochées qu'elles contrastent fortement par leurs champs et leurs méthodes d'exploitation. Pierre SIMULA a traité le vaste domaine constitué par les emplois types de la gestion et de l'administration des entreprises ainsi que du commerce et de la distribution, domaine auquel correspondent quelque 1 500 observations a priori faiblement structurées. Il a utilisé dans son exploitation des méthodes statistiques informatisées s'appuyant sur les données par emploi type pré-codifiées.

Jacques MERCHIERS, au contraire, a utilisé comme base d'information les seuls emplois types de technicien de l'électricité et de l'électronique auxquels ont correspondu 180 observations a priori nettement articulées sur des savoirs technologiques spécifiques. Il a traité ses observations à partir des questionnaires pour rechercher des articulations plus fines.

Les résultats obtenus sont intéressants par l'ampleur des nuances qu'ils obligent à introduire dans ces notions de correspondance entre formations et emplois. Ainsi Pierre SIMULA peut-il écrire en première approximation : « *au même titre que la formation initiale ne semble pas impliquer l'accès prépondérant à un*

premier emploi déterminé, le premier emploi ne définit généralement pas de fortes potentialités de passage à un autre emploi (...). L'insertion s'apparente à un phénomène de type aléatoire » (9). Mais il précise immédiatement après qu' « au-delà de cette phase initiale aux contours incertains, les passages semblent adopter une ligne plus précise, puisqu'ils s'effectuent en règle générale à l'intérieur d'une même fonction » (10). Il penche enfin pour l'existence de cheminements professionnels dont la logique rappellerait « le mode hiératique d'organisation du travail à l'intérieur d'un découpage en fonctions » (11).

De même, Jacques MERCHIERS constate dans sa conclusion que l'hypothèse de la technicité des cheminements professionnels des techniciens de l'électricité et de l'électronique qui était au centre de son étude « n'apparaît pas vérifiée pour l'ensemble des emplois types » (12). Mais il poursuit en précisant que « l'absence de vérification globale de cette hypothèse ne permet cependant pas de l'abandonner à un niveau plus détaillé » (13). Dans ce cas, le pouvoir structurant des entreprises commence à apparaître plus nettement.

Avec l'extrait de la thèse de troisième cycle de Jean-Marc LEGALL, sur la mobilité et les politiques d'emplois internes dans les banques, le rôle joué par les entreprises dans la structuration des formes d'accès aux emplois devient central. L'objet de cet article est de montrer comment, compte tenu de la grande stabilité de leur personnel et d'une pratique de faible discrimination à l'embauche quant aux diplômes possédés, les banques procèdent à des tris successifs de telle façon que les différences de formation soient progressivement prises en compte. L'auteur montre que leur politique d'emplois interne conduit à la sélection et à l'orientation des employés tout au long de leur carrière, dans des filières d'emplois d'amplitude inégale suivant une discrimination qui s'effectue essentiellement selon le niveau de formation initiale. Cette discrimination est assurée par le jeu de l'articulation des emplois dans des filières d'emplois diversement évolutives et ponctuées par des sauts qualitatifs plus ou moins sélectifs.

Les deux articles de Raymond-Pierre BODIN et de Gilbert JEAN qui traitent de la mobilité interne aux entreprises et de leurs modes d'accès dans la réparation navale, poursuivent des objectifs sensiblement équivalents à ceux de J.-M. LEGALL mais sur des secteurs d'activité radicalement différents. C'est pourquoi leur rapprochement présente un intérêt supplémentaire dès lors qu'on est à la recherche de constructions théoriques plus généralisées.

R.-P. BODIN asseoit son analyse de la mobilité interne sur une hypothèse centrale dont il s'efforce de montrer le bien-fondé : la mobilité interne est le résultat des processus idéologiques d'intégration, utilisés par les entreprises de la réparation navale pour faire face à leurs conditions de fonctionnement ; les réparations à bord doivent être faites dans des délais courts, dans des conditions de concurrence élevée, elles impliquent des travaux délicats, il faut donc, pour y réussir, disposer d'une main-d'œuvre hautement qualifiée capable d'une grande autonomie. Ces résultats sont recherchés par le biais d'une mobilité

(9) (10) (11) Article de Pierre SIMULA, *infra*

(12) (13) Article de Jacques MERCHIERS, *infra*.

interne qui assure à la fois le processus d'apprentissage nécessaire et une progression professionnelle gratifiante.

R.-P. BODIN cependant montre qu'une telle politique a un revers lié à l'apparition d'un pouvoir ouvrier (les chaudronniers et surtout les soudeurs), à l'obsolescence des capacités de travail à bord, à l'accroissement des coûts salariaux en raison du gonflement des catégories les plus élevées ainsi qu'à un engorgement des possibilités de promotion pour les mêmes raisons. Il complète alors sa démonstration en s'appuyant sur un paradoxe apparent « *le licenciement comme acte de bonne gestion* » ; celui-ci apparaît comme le seul moyen de résoudre les contradictions amassées. En le centrant à titre privilégié sur les soudeurs à niveaux de classification les plus élevés, l'entreprise parvient à « *la diminution la plus forte possible de la masse salariale (...), la restauration de l'espoir de promotion dans la population ouvrière par le décongestionnement de niveaux de qualification les plus élevés et la création de vacances de postes dans la petite maîtrise* » (14).

G. JEAN vient compléter la démonstration en y intégrant les conditions d'accès aux mêmes entreprises. Pour cela, il s'appuie sur deux hypothèses essentielles précédemment formulées, l'une par J. MAGAUD et l'autre par le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail. La première considère que « *toute l'histoire passée du demandeur d'emploi est déterminante pour définir la liste des emplois auxquels il peut postuler dans un cadre institutionnel donné* ». La seconde estime que « *la faible reconnaissance de la légitimité professionnelle des diplômés sur un marché du travail va de pair avec des processus de production de la qualification dans les entreprises qui privilégient le poste plutôt que le travailleur et l'acquisition progressive de savoir-faire spécifiques...* » (15).

L'article de Dominique MOTTE aborde un autre aspect de la politique des entreprises face à l'accès aux emplois et à la mobilité ; celui qui passe par les procédures de licenciement et de reclassement ainsi qu'un autre type de préoccupations : les déterminants sociaux des conditions de passage d'emploi à emploi.

A travers sa recherche sur les conditions de reclassement consécutives à quatre licenciements collectifs dans la zone de Valence, D. MOTTE met l'accent sur le caractère éclaté, désordonné, des processus de reclassement observés qui ne s'inscrivent guère dans un projet personnel ou institutionnel convenablement défini. Faillites des personnes par incapacité ou mauvaise volonté de leur part ? Incurie, incapacité ou simplement insuffisance des institutions normalement créées pour faire face à de telles situations ? Ou plus simplement, situation « normale » au regard des situations objectives des personnes et de leurs zones d'emploi ? Sans évincer les premières hypothèses évoquées, il semble que dans le cas étudié la dernière joue un rôle prépondérant.

(14) R.P. BODIN, dans ce volume, infra.

(15) G. JEAN, dans ce volume, infra.

D'une façon certaine, les comportements de reclassement sont profondément marqués par les conditions préalables d'emploi et de modes de vie, ainsi que par la structure plus générale de l'appareil de production local. Ainsi, au-delà des critiques qui peuvent être formulées aux conditions de fonctionnement des services publics normalement créés pour cela, c'est bien à l'ensemble des conditions de notre fonctionnement économique et social que l'on est renvoyé dès lors que l'on veut évaluer les conditions de mobilité.

Dès lors, les types de comportement de résistance à la mobilité qui ont été constatés vont-ils s'étendre, « *devenir une norme, ou faut-il davantage les voir comme une survivance un peu anachronique d'un certain type de gestion des entreprises, d'un certain type de classe ouvrière ?* » (16). Le débat est ouvert.

Ainsi les modes de gestion des entreprises, les comportements des personnes qui sont loin de leur être indépendants, structurent les flux de mobilité que l'on peut observer à un moment donné ou sur une période donnée. Mais si les études monographiques, les micro-analyses fouillées, apportent des informations d'une richesse incomparable, elles ne permettent pas de connaître l'ampleur des phénomènes concernés.

Dans le vaste ensemble des mouvements de mobilité des personnes, caractérisés par leur interdépendance (interdépendants car même si l'on veut parler de marchés segmentés les segments eux-mêmes naissent des structures globales), une attention particulière peut être portée aux modalités d'entrée dans la vie active des jeunes qui sortent des appareils scolaires à différents niveaux de formation. En effet, ces flux de jeunes constituent un élément important du renouvellement de la population active et donc contribuent à la transformation des ressources humaines du pays.

Comment ces ressources nouvelles et différenciées se sont-elles insérées dans le jeu des transformations des différentes catégories professionnelles ? Comment ont-elles été utilisées par les différents établissements appartenant aux divers secteurs de l'activité économique au regard des autres catégories de main-d'œuvre plus ou moins disponibles ? Il importe d'avoir une vision claire de ces questions, même si cette vision est surtout descriptive et si sa portée est limitée par les sources statistiques disponibles. En effet, l'ensemble des mouvements constatés résultent des conditions globales de la croissance auxquelles ils sont intimement liés. Dans quelle mesure des modalités fortement contrastées des transformations économiques et sociales se traduisent-elles par des transformations des flux de mobilité et d'insertion ? Il y a là autant de questions dont la réponse est essentielle pour tout responsable de politiques éducatives et sociales. L'article de Dominique MENU qui clôt ce volume, s'efforce d'apporter une première réponse dans ce domaine.

A. d'IRIBARNE

(16) Voir article D. MOTTE, dans ce volume, infra.

Une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement : la théorie de la transformation *

Nicolas VANEECLOO

*Maître-assistant à l'UER de sciences économiques
et sociales de l'Université de Lille I
Laboratoire d'analyse des systèmes et du travail*

* Cet article a été rédigé à partir d'une thèse de doctorat d'Etat : *Transformation de la main-d'œuvre et marché de l'emploi*, Lille, septembre 1978.

L'objet de cet article est de montrer la nécessité et l'intérêt d'une approche nouvelle des mécanismes de fonctionnement du marché de l'emploi.

Celui-ci, constamment agité par les modifications de la structure des emplois proposés, est le lieu d'une restructuration parallèle de la demande d'emploi. Un tel processus de « *transformation de la main-d'œuvre* » doit logiquement imprimer sa marque au fonctionnement du marché (§ 1). Or, son analyse par les deux courants théoriques dominants chez les économistes du travail, nous semble, sur nombre de points, insatisfaisante (§ 2).

Un tel constat incite à rechercher au-delà des corpus théoriques existants les voies d'une synthèse et d'un dépassement. L'adoption simultanée des paradigmes de concurrence et d'allo-transformation semble, à cet égard, riche de promesses ainsi que le montrent les résultats d'une théorie œuvrant dans cette direction : la « théorie de la transformation ».

I. LA TRANSFORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Le discours économique usuel sur le marché de l'emploi

La politique économique de l'après-guerre a été et continue d'être marquée (1) par le désir affiché des gouvernements occidentaux de réunir les conditions d'une croissance soutenue. Cette volonté, dans le domaine de l'emploi, a conduit à l'élaboration d'une doctrine qui, en dépit de fluctuations conjoncturelles, s'est exprimée avec une certaine continuité.

Cette « doctrine », qui inspire de façon manifeste le discours économique habituel des gouvernements, résulte d'une double manière de considérer les problèmes d'emploi dans leurs liens avec la croissance économique. D'une part, au-delà du supplément de richesses dont elle permet de disposer, la croissance économique est considérée comme le seul moyen efficace et sans artifice d'aboutir au plein emploi du travail. Le plein emploi constitue alors l'objectif (ou l'un des objectifs) principal de la politique économique et sert de justification à cette croissance vue comme moyen de réalisation de cet objectif. C'est peut-être en ce domaine que les conceptions ont le plus varié : d'une volonté de continu plein emploi, bientôt remplacée par une acceptation plus ou moins explicite d'un volume de chômage destiné à enrayer les tensions inflationnistes, certains en sont aujourd'hui à considérer le chômage comme un mal inévitable mais transitoire dans une période de rétablissement des « *équilibres fondamentaux* », préalable indispensable d'un retour à la croissance. D'autre part, la politique de l'emploi est considérée à son tour comme le moyen d'assurer une croissance économique soutenue. Le « bon fonctionnement » du marché du travail apparaît en effet de nature à permettre aux mutations exigées par la croissance économique de se réaliser. Sur ce point, en dépit de variations de ton, la doctrine témoigne d'une grande continuité.

Le II^e Plan français retenait à ce propos la formulation suivante : « *Avec l'évolution des techniques et des besoins, il n'est pas possible de garantir à chaque travailleur pour toute sa vie une occupation professionnelle déterminée en un lieu déterminé. Ainsi se pose le problème de la mobilité de la main-d'œuvre.* » Quelque vingt années plus tard, les convictions, certes plus affirmées, n'ont pas changé. En témoigne le récent rapport de l'OCDE (1977) intitulé « *Pour le plein emploi et la stabilité des prix* » qui affirme : « *L'action des pouvoirs publics sur le marché du travail vise normalement à faire en sorte que la population active s'adapte aux mutations structurelles de l'économie en cherchant notamment à corriger les inadéquations qui se produisent entre l'offre et la demande*

(1) Cf. par exemple cette citation extraite du récent rapport de l'OCDE intitulé « *Pour le plein emploi et la stabilité des prix* », 1977, p. 149 : « *Les problèmes qui sont apparus ces dix dernières années ont fait naître à l'encontre de la croissance économique considérée comme objectif un flot de critiques qui n'a cessé de s'amplifier. Mais, à notre avis, le maintien dans les pays industrialisés d'une croissance économique assurant un taux raisonnable de l'offre de biens et services demeure un objectif économique fondamental.* »

de main-d'œuvre du fait de l'évolution des besoins sur les plans géographiques et industriels ou sur celui des qualifications ou du fait des modifications structurelles de l'offre de travail... » (2).

A travers ces citations transparait un triple constat : tout d'abord, la croissance économique telle qu'elle s'est produite, a engendré un continuel bouleversement dans la nature et la répartition des tâches dévolues à la force de travail. Ensuite ces mutations n'ont pu se produire que grâce à la mobilité de la main-d'œuvre. Enfin, les modifications de l'offre d'emploi sont avant tout commandées par des forces externes au marché de l'emploi.

On peut certes s'interroger sur l'opportunité d'une continuation de la croissance économique. L'érection en norme du triple constat qui forme la base du diagnostic des gouvernements sur l'évolution économique peut être sujette à caution. Le fondement de l'argumentation n'en semble pas moins réaliste et ouvre la voie à deux approches complémentaires des phénomènes d'emploi :

— La première se donne comme champ l'analyse des forces qui commandent l'évolution de la division du travail et, ce faisant, tente d'en caractériser les tendances (décomposition-recomposition, polarisation des « qualifications »...).

— La seconde se consacre à l'étude des mécanismes par lesquels la structure de la main-d'œuvre s'adapte aux variations qualitatives de l'offre d'emploi permettant ainsi à ces dernières d'entrer dans les faits. C'est à cette approche du problème que nous nous intéresserons ici.

2. La double nature de la mobilité : motilité et malléabilité

Ces phénomènes d'adaptation de la demande d'emploi aux variations d'exigences du système productif sont, dans le discours économique usuel, recouverts par la notion de mobilité du travail. De celle-ci, la lecture d'abondants tableaux statistiques nous donne une image éclatée en de multiples dimensions : mobilité géographique (ou migrations, elles-mêmes décomposées en migrations définitives et alternantes) mobilité sectorielle, professionnelle, inter-entreprise, sociale... Mais au-delà de cet apparent éclatement et de la confusion souvent commise entre les « mouvements » et la « mobilité » qui n'en est que la condition, l'usage confère à la notion de mobilité un sens dépourvu d'ambiguïté : c'est cette qualité virtuelle de la force de travail qui lui permet de se plier aux variations de son emploi.

(2) On pourrait multiplier les citations à ce propos. Par exemple : le V^e Plan français : « Une mobilité professionnelle et géographique adaptée à l'évolution de la structure de l'emploi est une des conditions de l'expansion dans la stabilité. » Le CNPF, 1978 : « La mutation de l'économie implique la mobilité de la main-d'œuvre (...) qui est une des conditions principales du plein emploi (...). Le véritable problème est bien d'accompagner la mutation de l'économie qui est bénéfique en ce qu'elle est le signe et le moyen du progrès économique et du progrès social. » CNPF, Notes et Arguments, novembre 1973, cité par J.-P. de GAUDEMAR, *Mobilité du travail et accumulation du capital*, Maspéro, 1976.

Or, ces variations se produisent dans un double espace : l'espace des lieux d'emploi d'une part ; l'espace des contenus d'emploi d'autre part. De la sorte, derrière le concept unificateur de mobilité se profilent deux notions que l'analyse nous conduit à distinguer quoiqu'elles soient, à notre avis, simultanément mises en jeu dans la plupart des mouvements opérés par la main-d'œuvre sur le marché du travail : la *motilité* et la *malléabilité*.

Nous appelons *motilité* cette capacité qu'a la main-d'œuvre de se déplacer dans un espace géo-socio-économique dont les éléments sont censés lui suggérer attirance ou répulsion et dont la texture est constamment modifiée au cours de la croissance économique. Dans le système capitaliste, cette motilité est assumée de manière autonome par la main-d'œuvre c'est-à-dire que celle-ci décide, en « toute liberté », de ses mouvements. Mais cette liberté s'insère bien sûr dans le cadre de stimuli reçus du marché.

Ces stimuli qui enclenchent le processus de réalisation d'une virtualité (c'est-à-dire le passage de la « motilité » aux mouvements) sont de deux ordres. D'une part, participant à un marché du travail, c'est-à-dire soumis au régime du salariat, chaque travailleur sera contraint de se déplacer dès l'instant qu'il sera « libéré » d'un point du marché (licenciement) pour peu que l'obtention d'un salaire soit la condition de sa survie. D'autre part, dans la mesure où l'offre d'emploi émane d'unités de production autonomes, la motilité se voit ouvrir un champ de réalisation plus volontaire : les rémunérations proposées ici et là médiatisées par leur évaluation par chaque travailleur sont alors susceptibles de provoquer le mouvement de ce dernier d'un emploi à l'autre.

Quelle que soit, toutefois, la voie par laquelle la motilité se traduit en acte, elle ne suffirait pas à permettre les mutations qu'impose la croissance si elle ne se doublait d'une autre qualité : la *malléabilité*. Au contraire de la notion de motilité qui renvoyait à celle de changement de lieu, la notion de *malléabilité* renvoie à celle de changement de forme. Elle peut se définir comme la capacité de la force de travail à revêtir les différents attributs qu'implique son emploi diversifié dans l'économie.

Il s'agit, bien sûr, une nouvelle fois, d'une qualité virtuelle. A l'évidence en effet, aucun travailleur ne dispose des « compétences » qui lui permettraient d'être immédiatement efficace dans tous les postes de travail existants. Parler de malléabilité signifie seulement admettre pour point de départ du raisonnement que ces « compétences », appelées encore « qualifications », résultent d'un processus d'apprentissage qui peut être reproduit (3), ou encore, pour être bref, que les qualifications sont « *reproductibles* ». C'est cette reproductibilité des qualifications, ou, ce qui revient au même, cette malléabilité de la main-d'œuvre, qui constitue la condition nécessaire pour que l'utilisation de la force de travail

(3) On conviendra que cette reproductibilité n'est pas infinie, ou si l'on veut, que la malléabilité de la main-d'œuvre n'est pas illimitée. Outre qu'elle est insérée dans les limites inhérentes à l'espèce, nul ne pourrait nier que la malléabilité peut à l'occasion buter sur l'inégale distribution des caractères proprement génétiques dans la population. Nous ne pensons pas toutefois qu'en l'état actuel de la division du travail les limites génétiques sont rencontrées. Suivant en cela la théorie du capital humain, nous considérerons qu'il existe une malléabilité suffisante pour qu'il ne soit pas nécessaire de tenir compte de ces limitations lorsqu'on étudie des effectifs importants, sans nier le rôle qu'elles peuvent avoir dans les destinées individuelles.

puisse varier non seulement dans ses lieux (motilité) mais aussi dans ses contenus.

Nous appellerons processus de *transformation* de la main-d'œuvre la mise en acte de cette virtualité.

Par le choix de ce terme, nous voulons évoquer, bien sûr, la manière dont sont reproduites les qualifications : cette reproduction se fait par l'apprentissage, la « formation ». Mais nous voulons aussi insister sur l'endogénéité de cette reproduction : sous un certain aspect, le système économique produit les qualifications des travailleurs comme les industries de transformation fabriquent des objets.

Cette transformation de la main-d'œuvre constitue, de nos jours, un aspect fondamental du fonctionnement du marché du travail. En témoignent les enquêtes statistiques qui montrent tant l'importance que la progression de la fréquence du changement des caractéristiques professionnelles des travailleurs (4). En témoigne, encore, l'accent porté, depuis la guerre, sur le caractère inéluctable, dans les destins individuels, du changement de profession en cours de vie. En témoignent, enfin, la lente maturation de l'idée d'une formation permanente, les innovations institutionnelles qui l'ont illustrée, les espoirs qu'elle a suscités dans la plupart des pays occidentaux (5).

Comment les théories existantes explicitent-elles le mécanisme de cette transformation ? Quel degré de réalisme et de confiance peut-on leur accorder ? Peut-on leur substituer utilement une autre vision des phénomènes du marché du travail ? De la réponse à de telles questions dépendent notre bonne intelligence des mécanismes contemporains du marché du travail, et nos possibilités d'intervention sur celui-ci.

3. Le choix de paradigmes : concurrence et transformation

Toute théorie du fonctionnement du marché du travail peut être classée en fonction de deux critères. Ceux-ci reposent sur la manière dont sont intégrés les deux aspects fondamentaux de la mobilité : la motilité et la malléabilité.

Tout d'abord la théorie peut ou non partir de l'idée que la stimulation du registre de la motilité imprime sa marque au fonctionnement du marché du travail. Adopter ce point de vue constitue ce que nous appelons le paradigme concurrentiel. Il signifie que la liberté de déplacement de la main-d'œuvre entre ses différents lieux d'emploi en fonction des rémunérations attachées à chacun

(4) Ainsi selon l'enquête FQP de l'INSEE, sur la période quinquennale 1965-1970, 44,8 % des hommes et 36,2 % des femmes ont connu une modification de leurs caractéristiques d'insertion professionnelle (changement de profession, de CSP, de secteur d'activité, d'établissement ou de statut).

(5) Voir à ce propos la série de rapports consacrés par l'OCDE aux « politiques de main-d'œuvre » dans les Etats membres, Collection *Examen de politique de main-d'œuvre et politique sociale*, OCDE, Paris.

d'eux, conditionne de manière déterminante la politique adoptée par chaque entreprise. Un élément d'interdépendance lié à la circulation (ou à la possibilité de circulation) de la main-d'œuvre est ainsi introduit entre les politiques des différentes entreprises (6). De ce paradigme, l'hypothèse de concurrence et son traitement par la théorie traditionnelle n'est qu'une version parmi les possibles.

Les théories peuvent, d'autre part, être classées en fonction de la manière dont elles intègrent le processus de transformation (7). Les questions cruciales à ce sujet nous paraissent être : quelle catégorie d'agents a principalement l'initiative de la transformation ? Qui en supporte le coût ?

Ces questions ne comportent pas de réponse obligée. Certes, il va de soi qu'en tous les cas la main-d'œuvre est le support de la transformation et qu'il faut donc qu'elle s'y prête. Mais il n'y a rien d'évident à ce qu'elle en ait l'initiative ni à ce qu'elle en supporte directement le coût.

Tel nous semble pourtant le choix fait par le courant traditionnel. Celui-ci nous invite en effet à son habituelle distribution des rôles : le postulat de séparation, d'indépendance de l'offre et de la demande. A la demande d'emploi de « *s'auto-transformer* » compte tenu des emplois offerts, à l'offre d'emploi de modifier son « organisation du travail » en fonction des aptitudes et des disponibilités des candidats (substitution technique). Le marché est le lieu de cette adaptation réciproque. Aucun des deux pôles n'exerce d'apparente domination sur l'autre quoique, à la limite, on puisse parler de « souveraineté » des demandeurs d'emploi dont les « préférences » s'imposeraient au marché.

Ce clivage, et cette souveraineté, posés là, comme ailleurs, sont un choix théorique essentiel. Si l'on voit très bien quel intérêt peut avoir la main-d'œuvre à s'autotransformer de manière à mieux vendre son travail, on voit aussi bien que rien n'interdit a priori aux entreprises de manipuler leur environnement pour peu que cette manipulation soit nécessaire ou au moins profitable. A priori, le postulat théorique inverse peut être fait : au lieu de supposer que la main-d'œuvre se transforme d'elle-même (*autotransformation*), on peut tout aussi bien supposer qu'elle est transformée par l'entreprise (*allo-transformation*). Tel est bien le renversement de point de vue auquel nous invitent les développements contemporains de l'analyse du marché du travail (8), et qui se situe lui-même dans un mouvement beaucoup plus général. Comme l'écrit J. MAIRESSE (9) : « *Ce changement de perspectives est tout-à-fait parallèle à celui que les idées popularisées par John GALBRAITH introduisent dans la théorie néo-classique du consommateur. Les préférences des consommateurs ne sont plus considérées comme exogènes mais comme endogènes au fonctionnement même des marchés ; elles sont en fait structurées, ou même manipulées par les*

(6) La spécification du mécanisme d'interdépendance comme mécanisme de marché est fondamentale. On peut envisager d'autres mécanismes d'interdépendance (institutionnels : pression syndicale ; psychosociologique : effet d'imitation, etc.).

(7) Lorsque toutefois cette intégration est réalisée.

(8) Le point de départ de ces nouvelles conceptions semble se situer autour des années 1950 avec REYNOLDS et KERR.

(9) Recherches en Economie du Travail, Introduction, *Annales de l'INSEE* n° 16, mai-décembre 1974.

entreprises, c'est-à-dire par ceux qui contrôlent la production ; et ce sont ces derniers, et non les consommateurs, qui déterminent finalement le choix de consommation. Pour reprendre une formule de Herbert GINTIS en l'appliquant aux idées des théoriciens du marché « dual » du travail aussi bien qu'à celles de GALBRAITH : dans les deux cas la « Souveraineté des travailleurs » et la « Souveraineté des consommateurs » sont remplacées par la « Souveraineté des producteurs ». »

La présentation walrassienne faisait de l'entrepreneur le personnage central du jeu économique et ne lui laissait, paradoxalement, d'autre pouvoir que de s'adapter aux pressions du milieu ambiant, c'est-à-dire aux désirs souverains du Consommateur, du Travailleur, de l'Épargnant. Certaines idées contemporaines tendent à donner à ce personnage central un rôle moins « falot ». Toutes les pressions, antérieurement considérées comme externes, sont « réinternalisées » dans l'entreprise qui « produit » le développement scientifique et technique (SCHUMPETER), sa demande (GALBRAITH mais déjà aussi CHAMBERLIN), ses travailleurs (théorie des marchés internes, DCERINGER et PIORE), son épargne (théorie de l'inflation par l'autofinancement et théorie des prix administrés)...

Mais cette action des entreprises sur leur environnement (ou internalisation de celui-ci) ne signifie ni maîtrise complète, ni liberté totale. Ainsi, sur les marchés de produits, l'hypothèse d'une intervention des entreprises dans la formulation (ou la formation ?) des besoins exprimés par les consommateurs n'exclut pas la concurrence entre les firmes ; elle donne seulement à cette concurrence une forme plus complexe. Il en est de même pour le marché du travail : l'adoption de l'hypothèse de transformation de la main-d'œuvre par les entreprises ne nous paraît pas devoir imposer l'abandon de l'hypothèse traditionnelle de compétition.

C'est là, cependant, la voie choisie par les théoriciens des « marchés internes » (10). Ces derniers insistent, en effet, le plus souvent, sur l'autonomie des entreprises qui se livrent à la transformation de la main-d'œuvre, relativement aux pressions concurrentielles qui se manifestent sur le marché.

De sorte que coexistent (ou s'affrontent) aujourd'hui deux courants dominants chez les économistes du travail : le premier, traditionnel, combine le paradigme concurrentiel au paradigme d'autotransformation. Le second, représenté par les analystes des marchés internes, rejette, de manière plus ou moins explicite, le paradigme concurrentiel, et assume pleinement celui d'allo-transformation. Dans la combinatoire possible des paradigmes, une voie restait ainsi largement inexplorée : l'adoption simultanée des paradigmes de la concurrence et de l'allo-transformation. Nous tenterons ici d'exposer les raisons qui nous engagent dans cette démarche, et de montrer combien la fécondité de ses premiers résultats justifie une telle tentative et invite à son approfondissement.

L'examen des corps théoriques alternatifs et des problèmes de validité empirique qu'ils rencontrent, montrera la nécessité de leur dépassement.

(10) On trouvera, de ce courant, une exposition très complète dans l'ouvrage de DCERINGER et PIORE : *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Books, 1971.

II. LES COURANTS DOMINANTS. LES PROBLÈMES QU'ILS SOULÈVENT ET LA NÉCESSITÉ DE LEUR DÉPASSEMENT

1. Le courant traditionnel

Le courant traditionnel peut être analysé comme procédant d'une démarche par juxtaposition : à une théorie ancienne de la concurrence envisageant de manière détaillée les résultats de la stimulation par les entreprises du registre de la motilité et ne contenant que des allusions au processus de transformation (11), les théoriciens du Capital humain adjoignirent une théorie de la transformation qui, tournée du côté de la demande d'emploi, laissait « invariables » les premières analyses. Le postulat de séparation, d'indépendance offre-demande est ici tout-à-fait fondamental.

Une telle conception soulève, nous le verrons, un double problème de validité : validité des résultats de la théorie de la concurrence d'une part ; validité de l'adoption du paradigme d'auto-transformation d'autre part. Ces deux problèmes sont à notre avis liés. Nous aurons l'occasion de revenir sur cette idée.

1.1. *La théorie traditionnelle de la concurrence et sa validité*

Il n'est pas dans notre propos de présenter une nouvelle fois l'exposé de la théorie traditionnelle de la concurrence et de ses variantes. Nous nous contenterons, ici, de rappeler les problèmes considérables de validité qu'elle rencontre aujourd'hui.

Les études empiriques menées depuis 1945 accumulent, en effet, les preuves d'un divorce : qu'il s'agisse des disparités salariales, du dualisme du marché du travail, du processus de résorption des pénuries catégorielles..., l'observation montre la distance entre le modèle théorique traditionnel et les faits :

— Alors que la théorie prévoit que les ajustements concurrentiels tendront à établir, sur un sous-marché catégoriel, une égalisation des salaires pratiqués, les études empiriques concluent à l'ampleur, la persistance et la stabilité des disparités. Comme l'écrit ROBINSON (12) : « *Il est extrêmement difficile de concilier ces observations avec la thèse selon laquelle la poussée des forces économiques engendre une certaine uniformité. Les écarts sont tels que, pour coller à la réalité, il faudrait élargir à tel point cette notion de certaine uniformité ou uniformité relative qu'elle n'aurait plus aucun sens.* »

(11) Et ceci pour une raison simple : la théorie de l'équilibre statique est construite sous l'hypothèse de quantités de facteurs donnés. Cela signifie dans notre cas que les qualifications du travail ne sont pas les inconnues du problème. L'étude de la transformation est par le fait même exclue du champ d'investigation.

(12) *Glissement des salaires et mobilité*, OCDE, Collection Mobilité de la main-d'œuvre n° 7, Paris, 1968.

— La théorie traditionnelle incline à expliquer les disparités salariales stables en termes de compensation monétaire d'avantages-désavantages non monétaires attachés aux différents emplois proposés. Les recherches empiriques montrent, au contraire, qu'aux emplois à salaires élevés, sont plutôt associées de meilleures conditions d'emploi (conditions de travail, stabilité). Le marché du travail paraît fonctionner de manière dualiste : tout sous-marché catégoriel contient une partie haute rassemblant des emplois aux rémunérations plus élevées de tous les points de vue (salaire, stabilité, conditions de travail), et une partie basse s'opposant en tout point à la première.

— Les variations relatives des salaires sont liées dans la théorie compétitive à la redistribution de la main-d'œuvre entre ses divers lieux d'emplois. Couronnant une longue série de travaux, le rapport de l'OCDE (1965) sur « *les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre* » conclut que les modifications de la structure des salaires ne semblent jouer qu'un rôle réduit sur les mouvements de main-d'œuvre entre les différentes branches. La relation entre les variations des salaires et l'évolution du nombre d'emplois dans les différents secteurs de l'économie est faible, elle peut même disparaître lorsqu'on affine la désagrégation.

La validité de la théorie traditionnelle est ainsi sérieusement contestée. « *La convergence des conclusions... incite au rejet de l'hypothèse concurrentielle...* » (LECAILLON et VERNIERES) (13). Une telle « *faillite* » (ARLIAUD) (14) exige pour le moins une remise en cause, un abandon du modèle traditionnel ou son dépassement.

Encore faut-il, au préalable, identifier les racines profondes d'un tel écart entre les résultats de la théorie et les faits. Notre thèse est qu'il résulte, à titre principal, de la conception réductrice de la mobilité du travail adoptée par la théorie traditionnelle.

En s'attachant à l'étude des propriétés formelles d'un système régi par les mécanismes concurrentiels, la théorie traditionnelle fit de l'analyse des résultats de la stimulation de la motilité son champ d'élection. La compétition inter-firmes a pour première fonction de produire une distribution de la main-d'œuvre entre les différents lieux de son emploi. La main-d'œuvre qui circule ainsi d'une entreprise à l'autre en fonction des opportunités semble rester « *invariante* » dans le mouvement : elle change dans son lieu d'emploi, elle ne change pas dans sa nature, dans ses caractéristiques.

Les mouvements de main-d'œuvre se produisent ainsi dans un milieu indifférencié qu'ils rendent homogène en réduisant toutes les différences : ils aplanissent le tissu économique en ce sens qu'ils rendent parfaitement équivalentes les conditions d'emploi proposées en tous points du marché du travail. Comme l'écrit J.-P. de GAUDEMAR (15) : « *C'est dans ce refus de la différence qu'apparaît le mieux l'unité du courant néoclassique. L'espace néoclassique,*

(13) *Théorie du salaire*, CUJAS, 1974, p. 91.

(14) « Les fondements précaires d'un monopole théorique : Réflexion sur la problématique économique de la mobilité de l'emploi », *Sociologie du Travail* n° 2, avril-juin 1974, pages 156-173.

(15) *Mobilité du travail et accumulation du capital*, Maspéro, 1976, p. 113.

comme l'espace physique, a horreur du vide. Toute discontinuité, toute disparité économique qui l'animent brusquement, suscitent en lui les forces pour le détruire.»

Une telle vision théorique n'a pu se maintenir que dans un monde en lente évolution où, les changements technologiques s'opérant graduellement, les exigences des emplois variaient peu, ne nécessitant, ainsi, que de faibles restructurations de la demande d'emploi. Elle ne vaut plus lorsqu'il s'agit de rendre compte du fonctionnement du marché du travail dans le monde contemporain. Le marché de l'emploi est aujourd'hui un monde en mouvement. L'accélération des mutations associées à la croissance économique s'y traduit par une déformation constante de la structure de l'offre d'emploi, une redéfinition continue des postes offerts, un éclatement des anciennes qualifications, une diversification des formes d'emploi du travail... Ces bouleversements impliquent une reconsidération de notre représentation du marché ; sa structuration devenant instable, les difficultés de construction d'une nomenclature des emplois et des qualifications se multiplient. L'exigence se fait jour d'un système évolutif de repérage des emplois [A. d'IRIBARNE (16)] ouvrant ainsi un champ considérable aux recherches empiriques et théoriques, accompagnant et conditionnant l'étude des mécanismes de la division du travail.

Mais là ne doit pas s'arrêter la réflexion. La restructuration de l'offre d'emploi exige, en effet, une restructuration parallèle de la main-d'œuvre. Les mouvements de main-d'œuvre ne peuvent plus s'analyser comme de simples changements de lieu d'emploi (motilité), ils mettent en jeu, avec une évidence accrue, la malléabilité du travail.

La théorie ne peut plus se limiter aux facteurs qui permettent « l'actualisation de la motilité ». Son champ doit s'élargir au processus de « mobilisation » du travail en général. L'analyse doit être menée conjointement sur deux plans : ceux de la motilité et de la malléabilité. Le modèle théorique doit intégrer ce par quoi la malléabilité est mise en acte : la *transformation de la main-d'œuvre*.

De ceci, le courant traditionnel fut parfaitement conscient. La « solution » du problème fut apportée par la théorie du Capital humain. Elle présente pour caractéristique fondamentale de juxtaposer à la théorie traditionnelle de la concurrence l'exploration du paradigme d'auto-transformation.

1.2. La juxtaposition du paradigme d'autotransformation à la théorie traditionnelle de la concurrence et ses impasses : la théorie du Capital humain

Adopter le paradigme d'auto-transformation, c'est faire porter le mécanisme de restructuration de la demande d'emploi imposée par les variations de la structure de l'offre, sur les comportements de la main-d'œuvre elle-même. C'est prolonger le modèle théorique initial dans son hypothèse la plus fondamentale : le postulat de séparation, d'indépendance de l'offre et de la demande.

(16) « La nécessité d'un système de repérage des emplois comme préalable à l'élaboration des nomenclatures » : in *L'analyse des qualifications et les classifications d'emploi*, première partie, chapitre V, page 83, Bibliothèque CEREQ, volume 5, septembre 1973, La Documentation française.

La main-d'œuvre assume, alors, sa propre transformation en fonction des incitations qu'elle reçoit du marché. Les firmes ne font que stimuler cette réponse en affichant leurs besoins et en agissant exclusivement sur le registre de la motilité (concurrence).

On comprend qu'une telle démarche, qui consiste à adjoindre à une théorie de la concurrence entièrement constituée, une théorie de la formation de la demande d'emploi d'un égal achèvement, ait été la première à s'affirmer. L'ouvrage de G. BECKER en est, à titre principal (17), l'illustration la plus construite (18). La théorie du capital humain tire toutes les conséquences, dans le cadre néo-classique, de l'assimilation, déjà implicitement contenue dans l'analyse walrasienne, du travail aux autres facteurs de production. Pour WALRAS, le facteur travail produit des services rémunérés par le salaire de la même manière que le facteur capital. Pour BECKER, le facteur travail se réduit lui-même à un capital reproductible. Les catégories de l'analyse néoclassique (Travail, Capital) sont ainsi fusionnées, et l'adjectif « humain » accolé à « Capital » témoigne plus d'une survivance, ou d'une concession au sens commun, que d'une quelconque spécificité du « Capital humain ».

Une telle vision des mécanismes de la transformation, qui résulte d'une adaptation de la théorie du capital, témoigne d'une double continuité avec le modèle théorique initial : retenant l'hypothèse d'indépendance offre/demande, elle suppose que la transformation de la main-d'œuvre se trouve hors du champ d'action normal des firmes ; adhérent à la théorie traditionnelle de la concurrence, elle en assume tous les résultats.

L'adoption d'un nouveau paradigme, sa spécification dans des hypothèses (de caractère, d'ailleurs, plus normatif que réaliste) sur le comportement des actifs face à la nécessité « d'investir » pour franchir les cloisons du marché du travail, ne se traduisent par aucun bouleversement du cadre théorique initial. Elles ne permettent, en conséquence, aucune réconciliation du paradigme

(17) *Human Capital*, 1964. La restriction est ici importante. BECKER traite de deux types d'investissement en capital humain : général et spécifique.

Avec la notion d'investissement spécifique, il ouvre en effet une porte étroite à l'allo-transformation, mais le traitement par BECKER de cet « *investissement spécifique* » est significatif de l'embarras où le place son adhésion à la formulation traditionnelle des mécanismes concurrentiels. Le problème est, en effet, que l'« utilité » de l'investissement spécifique est liée à la durée de vie de celui-ci, c'est-à-dire au temps de présence dans la firme de l'individu qui en est le support. La rotation de la main-d'œuvre et les facteurs qui la gouvernent sont dès lors placés au centre de l'analyse. Or, la théorie traditionnelle de la concurrence ne nous dit rien sur la rotation de la main-d'œuvre, on peut même dire qu'elle l'exclut : à l'équilibre les stimulations de la motilité sont éteintes par l'uniformisation des rémunérations. La référence de BECKER à la rotation de la main-d'œuvre est alors étrangère au cadre théorique qu'il utilise.

(18) La théorie du Capital humain invoque des « *paternités vénérables* » selon le mot de HALLAK comme A. SMITH (« *un homme instruit... peut être comparé à ces coûteuses machines. Le travail qu'il a appris à exercer, avec un salaire supérieur à celui du travailleur ordinaire, lui permettra de rembourser la totalité des coûts de son éducation avec au moins le même profit qu'il pourrait attendre d'un capital physique de même valeur* ») ou A. MARSHALL (« *ce qui pousse un homme à accumuler du capital humain dans l'éducation de son fils est équivalent à ce qui le pousse à accumuler du capital physique pour son fils* »). Si le père « moderne » de cette idée est incontestablement T.W. SCHULTZ, BECKER a le mérite d'en avoir le premier développé de manière explicite la théorie. Celle-ci a donné lieu à de multiples contributions empiriques et a quasiment « monopolisé » la littérature sur l'économie de l'éducation au cours de ces quinze dernières années (cf. les travaux de MINCER, BLAUG, PSACHARAPPOULOS, LEVY GARBOUA, etc.).

concurrentiel et des faits. La distance, déjà notée, entre la théorie de la concurrence et la réalité observée, « perdue ».

Mais le paradigme est-il bien choisi ? La théorie du capital humain a-t-elle, relativement au fonctionnement du marché du travail, d'autres intérêts qu'axiomatique ? L'intégration de la transformation dans l'analyse est-elle effectuée sous une forme valide ?

Il n'y a, à ce problème de choix entre deux paradigmes (autotransformation et allo-transformation) d'autre critère que la validité empirique ; or, on dispose à ce propos d'une série d'informations convergentes permettant d'affirmer le rôle déterminant des entreprises dans ce processus de transformation.

De ceci témoigne, par exemple, l'évolution progressive de notre système institutionnel de formation professionnelle continue : principalement tourné à l'origine vers les demandeurs d'emploi, le dispositif s'est développé en direction des entreprises et tente de canaliser l'action de ces dernières dans des directions jugées souhaitables par les autorités centrales. L'obligation de contribution (loi de 1971) et les mesures récentes en faveur des jeunes sont, à cet égard, très significatives. Les indications quantitatives recueillies à ce propos ou lors des enquêtes périodiques de l'INSEE [enquêtes sur l'emploi, enquêtes FQP (19)] sont autant d'éléments à l'appui de l'importance déterminante des entreprises dans la transformation.

Ainsi, les agents à l'initiative des bouleversements de la structure de l'offre d'emploi ne négligent pas d'en résorber les effets en agissant parallèlement sur la structure de la main-d'œuvre. Et c'est une autre conception de l'entreprise qui s'affirme de ce fait : l'entreprise n'est pas ce lieu où s'expriment des contraintes extérieures auxquelles il faut s'adapter ; ces « contraintes » y sont internalisées, l'action de l'entreprise vise à leur dépassement.

Le réalisme impose, pour le marché de l'emploi, un renversement de point de vue analogue à celui que popularisa GALBRAITH pour le marché des biens de consommation : les entreprises transforment la main-d'œuvre, elles agissent de manière directe et déterminante dans la structuration de la demande d'emploi.

C'est ce double argument (non-rénovation des résultats de la concurrence, choix non réaliste du paradigme d'autotransformation) qui nous invite à chercher au-delà de l'axiomatique du capital humain, un corps d'hypothèses nouveau et fécond pour une théorie réaliste du fonctionnement du marché de l'emploi. La théorie des marchés internes est-elle celle-ci ?

(19) Cf. à leur propos J. VINCENS : *Les transformations de l'appareil productif et la mobilité des actifs*, Annales de l'Université de Toulouse, 1975 (volume XXIII).

2. La théorie des marchés internes et la nécessité de son dépassement

Avec les contributions de REYNOLDS (1951) et celles de KERR (1954) au titre fameux, *La balkanisation du marché du travail*, s'amorce un courant profondément novateur dans sa manière d'introduire la transformation de la main-d'œuvre. L'exposé le plus récent et le plus systématique est sans doute celui qu'en ont donné DCERINGER et PIORE (1971) dans : « *Internal Labor Markets and manpower analysis* » (20).

La théorie des marchés internes assume, d'emblée, le paradigme d'allo-transformation. Le marché interne est le lieu de la transformation par la firme, de sa main-d'œuvre. La reproduction des qualifications du travail est internalisée, endogénéisée, car elle s'effectue à l'initiative et aux débours de la firme ; et cette politique de transformation est illustrée par la mise en évidence des « réseaux de mobilité » internes.

Ce renversement de point de vue s'accompagne, souvent, d'un rejet au moins implicite de la théorie traditionnelle. Le paradigme d'allo-transformation est conçu comme exclusif de celui de concurrence. Le choix de termes comme ceux de « groupes non compétitifs », l'accent toujours porté sur l'autonomie des firmes par rapport au marché sont significatifs : le marché interne est pensé, surtout, comme système isolé (21).

Ce système est censé remplir, à l'intérieur des firmes, toutes les fonctions traditionnellement dévolues au marché classique : l'affectation (et donc ici la transformation) et l'évaluation du travail. L'interprétation des réseaux de mobilité est rapportée, à titre principal, aux caractéristiques de la firme. Les mécanismes de détermination des salaires sont analysés en termes de négociation collective. En ce sens, la théorie des marchés internes s'inscrit dans le courant institutionnaliste qu'elle élargit, dépasse et enrichit. Le divorce entre la théorie de la concurrence et les faits ne la concerne, apparemment, pas puisqu'elle nie l'importance des phénomènes de marché dans la détermination des salaires. Point n'est besoin, semble-t-il, pour elle, d'articuler le paradigme de l'allo-transformation à celui de concurrence.

C'est là que gît, à notre sens, la faille du raisonnement. Tant que n'y est pas introduite l'hypothèse d'allo-transformation, la théorie institutionnelle peut, à bon droit, négliger l'effet des mouvements de main-d'œuvre sur les politiques adoptées par les entreprises. Si les disparités salariales peuvent engendrer des mouvements de main-d'œuvre, on peut supposer l'absence d'action en retour

(20) Ce courant représenté par la théorie des marchés internes est incontestablement divers. Il s'accompagne fréquemment d'une adhésion au moins implicite aux thèses centrales de la théorie institutionnelle sur les mécanismes de détermination des salaires. Illustrée aux USA par des auteurs comme KERR, REYNOLDS, DUNLOP, MEYERS, ROSS, LIVERNASH, DCERINGER et PIORE, la théorie des marchés internes imprègne également les recherches françaises. Les travaux menés, par exemple, par VINCENS, STÖCKEL FIZAINÉ, SILVESTRE, MALLET..., s'y rattachent quoique l'intérêt porté aux réseaux de mobilité interne s'y double souvent d'un questionnement sur l'articulation des marchés internes au marché externe. Pour un panorama de ces recherches on se reportera à MAIRESSE (1974, op. cit.) et MERIAUX (« Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue Economique*, janvier 1978).

(21) Certes, il communique avec l'extérieur car il faut bien se pourvoir en main-d'œuvre neuve mais cette communication n'imprime aucune marque à la structure du marché interne.

de ceux-ci sur le choix du salaire tant que les ressources du marché sont abondantes : trouvant sur le marché des travailleurs identiques à ceux qui la quittent, l'entreprise en situation « défavorable » ne subit, de ce fait, aucune « sanction » (la rotation n'est pas coûteuse).

Il n'en est plus de même si, comme le suppose la théorie des marchés internes, l'entreprise a transformé la main-d'œuvre qu'elle employait. Cette exigence de transformation implique évidemment qu'il y a une différence de nature entre le personnel qui est dans l'entreprise et celui qu'on trouve sur le marché, et que le remplacement des départs se solde par un coût.

La théorie des marchés internes n'est dès lors plus en droit de négliger la stimulation du registre de la motilité (concurrence), d'autant que les mouvements inter-firmes révélés par les études empiriques témoignent de l'importance de cette stimulation. Ainsi chaque année, en France, environ 10 % de la population active (16 % dans le secteur privé) change au moins une fois d'établissement ; et ces changements sont loin d'être principalement impulsés par la perte involontaire (licenciement, fin de contrat) de l'emploi précédent.

Or, l'intégration des phénomènes du marché externe (mouvements inter-firmes) dans la théorie des marchés internes est insatisfaisante. Certes, DCERINGER et PIORE (op. cit.) avancent que la structure du marché interne peut être affectée par le fonctionnement du marché externe, mais aucune précision ne nous est donnée sur la nature de ce mécanisme (22).

Ce défaut est tout à fait dommageable car c'est la validité même de la théorie des marchés internes dans ce qu'elle avait de plus novateur (l'interprétation des réseaux de mobilité interne) qui est mise en cause.

L'argument n'est pas en effet seulement logique. La position selon laquelle l'architecture d'un marché interne pourrait être expliquée par des facteurs purement internes (technologiques ou sociologiques) s'avère pratiquement intenable. La diversité éclatante des formes constatées ne peut être ramenée à des causes de cette nature. Au contraire, certaines études empiriques (23) semblent indiquer la fécondité d'un autre point de vue restaurant l'idée d'une interdépendance fonctionnelle entre les politiques adoptées par les différentes firmes d'un même bassin d'emploi. La compréhension d'une telle interdépendance nécessite évidemment un retour au paradigme concurrentiel.

(22) Au chapitre 3 de leur ouvrage, DCERINGER et PIORE rangent les disponibilités externes en main-d'œuvre au nombre des facteurs qui déterminent la structure allocative des marchés internes mais une telle proposition reste au plan des principes. Le reste de l'ouvrage traite, implicitement, le marché interne comme système isolé.

(23) Voir par exemple :

Etudes des structures professionnelles dans la métallurgie lyonnaise, incidences des pratiques d'embauche et de formation, F. LANTIER et N. MANDON, bulletin n° 2 du Centre d'études et de recherches psychotechniques, AFPA, avril-juin 1967.

Fonctionnement d'un marché de l'emploi dans la zone industrialo-portuaire de Calais-Dunkerque, Centre d'analyse du développement, Rapport ronéoté pour la DATAR et le Ministère du Travail, 1973.

Les problèmes de main-d'œuvre industrielle dans l'arrondissement de Valenciennes, Bureau d'études techniques pour l'urbanisme et l'équipement (BETURE), Rapport ronéoté pour le Service d'aménagement et d'urbanisme et la Direction départementale de l'Équipement du Nord, 1973.

« La demande de formation professionnelle continue : analyse du comportement des directions d'entreprise », Groupe de recherche sur l'économie de l'Éducation (GREE-Université de Nancy II), *Revue Education Permanente*, 1974.

Plus récemment, les travaux de Michel VALOIS sur Rouen (*Le Monde* du 28 mars 1978).

III. POUR UNE THÉORIE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI COMBINANT LES PARADIGMES DE LA CONCURRENCE ET DE LA TRANSFORMATION

Ainsi se trouve justifiée notre proposition initiale. Aucune des deux solutions proposées à l'intégration de la transformation dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail n'est pleinement satisfaisante. Et il nous semble que leur dépassement impose la conjonction organique des paradigmes de concurrence et d'allo-transformation.

Seule, celle-ci peut, en effet, à notre sens, permettre d'interpréter la double dissymétrie qui marque le marché du travail : d'une part, l'existence de disparités stables et importantes entre les rémunérations attachées aux emplois d'un même sous-marché ; et d'autre part, la permanence d'une grande diversité dans le rôle joué par les différentes entreprises dans le processus de transformation.

Cette double dissymétrie n'est en rien le fait du hasard. Ce n'est pas non plus un phénomène « accessoire ». Elle nous paraît être un trait fondamental et significatif du fonctionnement du marché du travail contemporain. Elle est la trace sensible du mécanisme qui coordonne l'activité des diverses entreprises dans le processus de transformation.

Une telle interprétation repose sur une certaine représentation de la structure du marché du travail et sur une analyse des choix des entreprises sur ce marché ; nous en développerons, plus loin, quelques-unes des conséquences.

1. La structure du marché du travail et les différents types de transformation

L'usage des nomenclatures nous a habitués à la vision d'un marché du travail traversé par quelques grandes lignes de fracture délimitant des « sous-marchés » du travail. Chaque sous-marché regrouperait des postes de travail requérant des qualifications identiques de la part des travailleurs susceptibles d'y pourvoir et constituerait de ce fait le lieu privilégié de leurs mouvements. Les sous-marchés s'articuleraient eux-mêmes suivant des lignes plus ou moins pyramidales (les qualifications requises dans un sous-marché étant incluses dans celles des sous-marchés de rang supérieur), lignes elles-mêmes plus ou moins parallèles entre elles (les qualifications requises dans chaque ligne étant différentes de celles requises dans les autres). Si le marché du travail était ainsi structuré alors seuls les mouvements de progression sur une ligne et ceux qui feraient passer d'une ligne à l'autre requerraient l'acquisition de « qualifications » donc transformation.

Chacun sait toutefois qu'une telle présentation de la structure du marché du travail n'est qu'une approximation simplificatrice. L'observation des situations

de travail d'emplois regroupés sous la même rubrique comme faisant partie d'un même sous-marché montre la multiplicité des spécificités autour du tronc commun d'aptitudes (24). Nous sommes ainsi amenés à penser que les emplois d'un même sous-marché catégoriel possèdent, relativement au tronc commun d'aptitudes qui définit le sous-marché (qualification transférable), une composante spécifique d'importance variable constituée des éléments de qualification propres à chaque emploi (qualification intransférable) (25).

Il convient à ce propos d'insister sur le fait que la spécificité d'un emploi ne dépend pas que de ses caractères propres. Elle s'apprécie en fonction des qualifications requises pour la tenue des emplois qui lui sont concurrents. Ainsi, les qualifications détenues par les ouvriers professionnels de la sidérurgie, par exemple, sont, en général, intransférables parce qu'il n'existe pas, dans la plupart des cas, dans la zone normale de motilité de la main-d'œuvre, une autre entreprise susceptible d'utiliser ces qualifications (26). De ce fait, il n'existe pas, en général, de sous-marché catégoriel correspondant aux ouvriers professionnels de la sidérurgie (ou toute autre désignation plus précise) ; ces emplois comme beaucoup de ceux d'OP de production d'autres secteurs, sont placés sur un sous-marché catégoriel très large incluant des emplois généralement considérés comme « non qualifiés ».

Chaque sous-marché catégoriel ainsi défini peut être alimenté en main-d'œuvre neuve de deux manières : tout d'abord par les sorties du système scolaire qui prépare (positivement ou négativement) à l'entrée de tel ou tel sous-marché ; ensuite par ponction de main-d'œuvre dans les sous-marchés catégoriels voisins. Dans l'un et l'autre cas, la main-d'œuvre ainsi obtenue doit faire l'objet d'une transformation adéquate.

Qu'il en soit ainsi des travailleurs provenant des sous-marchés catégoriels voisins n'étonnera guère, mais il en est de même des nouveaux actifs sortant du système scolaire et munis de certificats d'aptitude à l'exercice de certaines professions.

Ceci résulte bien évidemment de ce qu'on appelle l'inadaptation qualitative de notre système d'enseignement. On n'insistera jamais assez, toutefois, sur le fait que cette inadaptation ne ressort, à titre général, ni de l'incompétence, ni de l'incurie. C'est en effet, une caractéristique constitutive de l'école de ne pouvoir transmettre que des connaissances formalisables ; et c'est une caractéristique des emplois que d'exiger de leurs tenants des aptitudes qu'aucun enseignement de type formel ne pourra facilement transmettre parce que non-codifiables (éléments de qualification recouverts sous le vocable d'expérience professionnelle). L'inadaptation qualitative, au sens si habituellement entendu du court terme et de l'immédiat, apparaît, dans ces conditions, comme un phénomène obligé.

(24) Les études du CEREQ préparatoires à la construction du RFE sont sur ce point très suggestives.

(25) On notera que pour DÉRINGER et PIRE, l'existence de telles qualifications constitue l'un des facteurs majeurs de la constitution des marchés internes.

(26) Une telle manière de voir repose sur l'acceptation d'une double source de segmentation du marché du travail correspondant à la double nature de la motilité : segmentation géographique en « marchés locaux » (zone à l'intérieur de laquelle s'exerce normalement la motilité) ; segmentation de ceux-ci en sous-marchés catégoriels.

Cet ensemble de considérations sur la structure du marché du travail et sur l'alimentation de chacune de ses parties (sous-marchés catégoriels) en main-d'œuvre neuve nous conduit alors aux conclusions suivantes :

1) La transformation, réalisée par une entreprise, de la main-d'œuvre embauchée pour un emploi déterminé peut être subdivisée en deux parties :

- La première correspond à la reproduction des éléments de qualifications intransférables parce que spécifiques à cet emploi. Nous parlerons dans ce cas de transformation mineure.
- La seconde correspond au contraire à la transmission de qualifications qui peuvent être transférées dans les autres emplois du sous-marché catégoriel. Nous appellerons transformation majeure ce second type de transformation.

2) La part relative de chacun de ces deux types de transformation dépend fortement de la nature du personnel embauché. Si la transformation mineure est, vu sa définition, une obligation dans tous les cas, la transformation majeure nécessite par l'embauche d'un actif expérimenté est nulle, tandis qu'elle peut être importante lorsqu'il s'agit d'un actif frais émoulu du système de formation, et plus encore lorsqu'il s'agit d'un actif provenant d'un autre sous-marché.

Toutes autres choses restant égales, ceci entraîne d'ailleurs que, chaque fois qu'il en aura le choix, un employeur préférera embaucher un actif expérimenté plutôt qu'un actif inexpérimenté, etc. Les sources d'approvisionnement en main-d'œuvre sont ainsi strictement hiérarchisées.

3) Cependant, si la pratique de la transformation majeure semble être ainsi « facultative » pour un employeur déterminé (en ce sens que tout employeur peut s'en abstenir s'il pratique une politique salariale adaptée), il n'en est évidemment pas de même pour les entreprises prises comme un tout. Pour pourvoir les nouveaux emplois et remplacer les sorties du sous-marché (retrait d'activité, etc.), il faut nécessairement que le sous-marché soit alimenté en main-d'œuvre neuve (27) ; et cette entrée, nous l'avons dit, impose des actions de transformation.

Il se peut bien sûr que, prenant conscience de cette solidarité profonde vis-à-vis de la transformation majeure, les entreprises s'organisent de manière à pourvoir collectivement à cette nécessité. On peut douter, toutefois, qu'une telle coalition soit très stable. Hors cet hypothétique arrangement il faut bien alors qu'un mécanisme assure une certaine répartition des tâches de transformation majeure entre les différentes entreprises.

Selon notre thèse, cette répartition est en quelque sorte régulée par les mécanismes concurrentiels et ceux-ci conduisent normalement à une répartition très inégale des « efforts » ; tout semble se passer comme si certaines entreprises étaient ainsi « asservies » au rôle d'introducteur de main-d'œuvre neuve pour l'ensemble du sous-marché, c'est-à-dire supportaient la totalité de la charge de transformation majeure. Pourquoi ?

(27) A moins bien sûr que l'offre d'emploi soit rationnée, éventualité qui, quoique possible, n'est pas à notre sens la plus probable. Voir sur ce point *Transformation de la main-d'œuvre et marché de l'emploi*, p. 313 à 316, cité supra.

2. Le choix des entreprises et la répartition fonctionnelle des rôles en matière de transformation

Avancer que, sur tout sous-marché catégoriel, la tâche d'introduction de main-d'œuvre neuve (et celle, corrélative, de transformation majeure) est dévolue à quelques entreprises et à celles-là seulement, pose deux problèmes : quelles sont ces entreprises ? et pourquoi se « résignent »-elles à ce rôle tandis que les autres non ?

Si l'on admet que la motilité est significativement liée à la possibilité d'améliorer sa rémunération, la réponse à la première question est extrêmement simple.

Les entreprises à hauts salaires peuvent évidemment puiser chez leurs concurrents moins bien placés la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Elles n'ont donc pas de raison a priori de s'imposer des charges supplémentaires de transformation en embauchant des actifs inexpérimentés ou non qualifiés. Il en va tout autrement des entreprises à bas salaires. Ces dernières n'ont pas le choix : pour pourvoir à leurs besoins, il leur faut accepter d'embaucher des actifs inexpérimentés (et même, lorsque cette possibilité a été épuisée, des actifs provenant des sous-marchés catégoriels voisins) ; elles supportent de ce fait la charge exclusive de la transformation majeure.

Mais si, comme nous l'avancions, la position salariale d'une firme explique intégralement le rôle qu'elle joue sur le sous-marché catégoriel, une question vient naturellement à l'esprit : pourquoi certaines entreprises semblent-elles préférer supporter les coûts élevés de transformation majeure assortis à des salaires faibles et pourquoi d'autres, au contraire, paraissent pencher pour un choix inverse ?

On peut apporter à cette interrogation des réponses fort différentes.

La première qui serait la plus en continuité avec l'analyse traditionnelle consiste à présenter l'une et l'autre solutions comme équivalentes pour tous : deux taux de salaires d'équilibre s'instaurent, l'un élevé pour les actifs expérimentés, l'autre plus faible pour les actifs inexpérimentés, l'écart compensant exactement les frais de transformation majeure qu'implique l'embauche des seconds plutôt que des premiers. Le choix entre haut et bas salaires devenant alors indifférent, seul le hasard expliquerait que tel emploi ou telle entreprise soit rangé parmi les emplois accessibles aux nouveaux entrants sur le marché.

On pourrait toutefois amender un tel schéma dans un sens plus déterministe (et qui en augmenterait la vraisemblance) en introduisant l'hypothèse que les coûts encourus pour la réalisation de la transformation majeure varient significativement d'une entreprise à l'autre, d'un emploi à l'autre. Dans ce cas les entreprises incitées à pratiquer la transformation majeure seraient celles-là mêmes pour lesquelles cette transformation se ferait à moindre coût (28).

(28) L'écart des salaires compensant exactement le surcoût pour la seule entreprise (ou le seul emploi) marginale, le surcoût étant plus que compensé pour les autres.

Une seconde solution au problème œuvre dans une voie bien différente. Elle consiste à considérer que le rôle joué sur le sous-marché par une entreprise déterminée ne résulte pas (ou fort peu) d'un choix, mais est seulement la conséquence quasi-involontaire d'un « choix » contraint par d'autres variables que les variables de marché. Selon cette interprétation, le salaire pratiqué pour un emploi déterminé résulterait, avant tout, d'un compendium de forces institutionnelles, et deviendrait, du point de vue du marché, une donnée rigide dont l'absence de variabilité serait d'ailleurs augmentée par l'existence de fortes solidarités entre les différentes rémunérations pratiquées pour les divers emplois d'une même firme. Ainsi déterminé, le salaire pratiqué par une firme pour un emploi la situe parmi les concurrents, et, selon la position ainsi obtenue, l'amène à jouer pour le sous-marché tel ou tel rôle.

Ni l'une, ni l'autre de ces deux interprétations ne nous paraît satisfaisante : la première parce qu'elle réduit l'analyse de la concurrence à la seule relation salaire/nature du personnel embauché, omettant implicitement la relation salaire/rotation du personnel ; la seconde parce qu'elle surestime la prégnance des forces institutionnelles, et sous-estime du même coup la vigueur des incitations reçues du marché à une reconsidération de la position salariale de la firme.

Notre thèse est que le choix entre hauts et bas salaires résulte pour une grande part de considérations de marché, et qu'il est pour des raisons évidentes, en rapport étroit avec les exigences de transformation mineure ressenties par les différentes firmes : les entreprises qui proposent des emplois à forte composante spécifique sont évidemment incitées à éviter les coûts élevés de transformation qu'impliquerait, pour elles, une forte rotation de la main-d'œuvre (29). Il en va tout autrement des firmes proposant des emplois à faible composante spécifique : pour elle la rotation n'est pas coûteuse.

Or, la rotation de la main-d'œuvre sur un emploi est en rapport étroit avec la politique salariale adoptée pour celui-ci. L'existence d'une telle relation n'est en rien postulée. On peut en effet déterminer, en théorie, les lois qui gouvernent une telle relation qui résulte des politiques salariales adoptées par les différents offreurs, de leurs besoins nets d'embauche (30), et de la manière dont le salaire influe sur la motilité (31).

Il s'ensuit évidemment que, dans la mesure où elles viseraient la minimisation des coûts totaux de main-d'œuvre (salaire + frais de transformation) et où aucune autre contrainte ne pèserait sur leur choix, les entreprises seront très inégalement incitées à pratiquer tel ou tel salaire : les entreprises proposant

(29) Ces coûts peuvent être très élevés ; ils se comptent en semaines, voire en mois de production perdus.

(30) A savoir : croissance + renouvellement des sorties du sous-marché (retraites...) à l'exclusion donc du renouvellement des départs vers un autre emploi du sous-marché.

(31) Si la motilité est parfaite et dépend du seul salaire (c'est-à-dire que tout écart de salaire, quelle que soit son importance, suffit à stimuler la motilité) la courbe du taux de rotation s'écrit :

$$r(s) = \frac{1 - F(s)}{F(s)} \quad \forall s > s_0 : F(s_0) = \frac{\alpha_{s_0}}{1 + \alpha_{s_0} \phi}$$

$$= 1 \quad \forall s \leq s_0$$

avec $F(s)$: fonction de répartition des emplois suivant le salaire ;

α_s : taux net d'embauche dans les emplois de salaire supérieur à s .

Il est important de noter que l'existence d'une courbe du taux de rotation n'est en rien dépendante d'une hypothèse « d'imperfection » de la motilité.

des emplois à forte composante spécifique, auront intérêt à pratiquer de hauts salaires ; les entreprises proposant des emplois à faible composante spécifique, au contraire, auront intérêt à pratiquer de bas salaires.

L'existence de pressions institutionnelles internes (tel un salaire minimum conventionnel, ou une forte rigidité de la structure interne des salaires) tendra évidemment à modifier de tels choix, en obligeant à la pratique de salaires plus élevés (dans le premier cas) ou moins élevés (dans le second) qu'ils n'auraient été en leur absence. On peut croire toutefois qu'une telle situation engagera les entreprises qui s'y trouveraient, à tourner les règles négociées par différents moyens (comme par exemple l'emploi par personne interposée : sous-traitance et entreprise de travail temporaire).

3. Conséquences d'une telle théorie sur l'analyse du marché de l'emploi

Ainsi formulée, la théorie de la transformation place l'analyse des politiques des firmes sous le signe d'une double interdépendance : interdépendance entre le système de transformation mineure d'une part, et celui de la transformation majeure d'autre part ; interdépendance entre les politiques de transformation adoptées par les différentes firmes opérant sur un même sous-marché catégoriel. Les réseaux de mobilité interne de chaque entreprise s'interdéterminent ; les marchés internes ne sont plus des systèmes isolés ce sont des éléments interdépendants.

La spécialisation fonctionnelle des rôles entre les entreprises, qui résulte de cette interdépendance concurrentielle, et dont certaines observations de marchés locaux de travail montrent le réalisme (32), est un élément important du fonctionnement du marché du travail. Le marché de l'emploi est « organisé » pour sécréter les forces qui permettent de résorber les pénuries catégorielles se produisant en son sein. Le problème énoncé par la théorie du chômage structurel qui naissait du double constat de l'autonomie des modifications de la structure de l'offre d'emploi et de l'apparente rigidité de celle de la demande d'emploi, est ainsi résolu par l'intervention active des entreprises dans la transformation de la main-d'œuvre.

Le processus de restructuration de la main-d'œuvre nécessitée par les variations de son emploi dans le système productif se traduit par des surenchères concurrentielles dont, d'une certaine manière, la fonction est de mettre certaines entreprises en situation d'opérer la transformation requise pour la résolution des pénuries (33). La courbe de PHILIPPS reflète à l'échelle macro-

(32) Cf. § 2 in fine.

(33) La théorie de la transformation rejoint ici les idées de REDER pour lequel la tension sur un sous-marché catégoriel se traduisait par une variation des normes d'embauche pour les entreprises du bas de l'échelle et une hausse des salaires pour les entreprises du haut de l'échelle salariale : là où les qualifications sont acquises rapidement la tendance sera (*ceteris paribus*) de recruter en changeant les standards d'embauche ; là où l'inverse est vrai, la tendance ira vers une hausse des salaires. REDER, *The theory of occupational wage differentials*, American Economic Review, décembre 1955.

scopique ces mécanismes d'adaptation qui produisent le reconditionnement de la structure de la main-d'œuvre.

La large place ainsi faite, par la théorie de la transformation aux mécanismes de la compétition inter-firmes, se traduit, de plus, par une réconciliation de la théorie de la concurrence avec les faits.

Assurant en effet, par la conjonction du paradigme de l'allo-transformation et de celui de concurrence, que les salaires seront inégaux sur un même sous-marché catégoriel, la théorie de la transformation explique la permanence de ces disparités et la stabilité de la hiérarchie salariale ainsi constituée : ni les écarts ni leurs variations n'ont, en concurrence, de raison d'être corrélés aux variations nettes d'emploi dans les différentes entreprises, parce que la fonction des écarts est principalement « l'évitement » de la rotation et que les disparités reflètent la diversité des composantes spécifiques attachées aux emplois proposés sur le même sous-marché catégoriel.

En montrant pourquoi les disparités salariales sont impliquées normalement par le fonctionnement concurrentiel du marché, en indiquant pourquoi les détenteurs des emplois les mieux payés se trouvaient, dans une certaine mesure, garantis contre les fluctuations conjoncturelles d'activité (34), la théorie de la transformation fournit une explication d'un dualisme du marché du travail longtemps conçu comme irréductible à l'hypothèse traditionnelle de concurrence (35).

Et sur ce point la théorie de la transformation nous semble ouvrir de nouveaux horizons. En assurant que tout sous-marché catégoriel est dualiste lorsque des pressions concurrentielles s'y exercent et que les différents emplois qui y sont proposés comportent une inégale spécificité, elle oriente la recherche sur l'étiologie et l'histoire du dualisme moins du côté des institutions que de celui des facteurs qui déterminent le contenu des emplois.

Ainsi, cet essai de conjonction organique, dans une théorie unitaire, des paradigmes de la concurrence et de l'allo-transformation, semble-t-il fécond. Réconciliant la théorie des marchés internes et l'hypothèse traditionnelle de concurrence, la théorie de la transformation fournit les prémisses de leur dépassement, et élargit, de ce fait, la capacité interprétative et prédictive de chacune d'elles.

De tels résultats ne sont toutefois véritablement établis qu'en théorie. Ils montrent la fécondité d'une approche, ils n'en assoient pas définitivement la validité. Sur les trois points fondamentaux de notre argumentation (lien spécificité - rémunération ; lien rémunération - rotation ; lien rémunération - type de transformation effectuée), nous ne disposons que d'informations en nombre limité, parfois indirectes, qui, même si elles sont concordantes, ne sont pas définitives.

(34) Confrontées à une baisse temporaire d'activité, les entreprises n'ont pas intérêt à licencier les détenteurs d'emplois à forte composante spécifique parce que l'embauche de remplaçants lors de la reprise se solderait par un coût élevé. La stabilité de ces emplois, qui sont aussi, normalement, les mieux payés, est ainsi renforcée.

(35) La théorie des avantages nets qui prévoit la compensation monétaire des avantages/désavantages non monétaires d'un emploi est ainsi renversée au profit d'une association positive de toutes les « rémunérations » afférentes à un emploi.

Les raisons d'une telle situation tiennent évidemment à l'inévitable orientation donnée aux recherches empiriques par les deux courants dominants de l'analyse du marché de l'emploi. Ainsi, les études d'inspiration traditionnelle font peu de cas de la mise en évidence d'une liaison rémunération - rotation car la rotation n'a pas de signification intrinsèque dans la théorie traditionnelle de la concurrence. Leur cible est plus volontiers la liaison rémunération - variation nette d'emploi qui, elle, aurait un sens, mais qui, semble-t-il, n'existe pas (36). De même, les études portant sur les marchés internes n'ont pas de raison a priori de rechercher une interdépendance entre ceux-ci pour la bonne raison qu'elles n'en supposent pas l'existence (37).

Seul le travail empirique patient de plusieurs équipes indépendantes permettra de confirmer la généralité des thèses que nous défendons et qui furent inspirées par nos propres études sur le terrain (38), corroborées par certaines recherches portant sur d'autres marchés locaux, et imposées par la nécessité de trouver une solution théorique aux problèmes, à notre sens, non ou mal résolus par les courants dominants. Si un double approfondissement (empirique et théorique) apparaît souhaitable, gageons qu'il confirmera l'intérêt de l'approche que nous proposons : l'adoption conjointe des paradigmes de concurrence et de l'allo-transformation.

(36) Une telle inexistence que nous prévoyons en théorie, est à son tour un argument plaidant pour la validité de notre analyse.

(37) De sorte que les matériaux recueillis ne permettent pas de le vérifier. En effet, ce qui rend interdépendantes les politiques de transformation des firmes, c'est la concurrence. La mise en évidence de cette interdépendance nécessite donc d'étudier les firmes d'un même marché local. Faute de quoi, on ne pourra à notre avis que constater des diversités, les classer (typologie), mais non les analyser.

(38) Travaux menés au sein du Centre d'analyse du développement et qui portèrent, principalement, sur les bassins de main-d'œuvre du Valenciennois et de la zone industrielle portuaire de Calais-Dunkerque.

Adéquation formation-emploi ?
L'accès aux emplois de la gestion et
de l'administration des entreprises
ainsi que du commerce
et de la distribution *

Pierre SIMULA
*Centre d'études et de recherches
sur les qualifications*

** Cet article a été rédigé à partir de l'exploitation du Répertoire Français des Emplois.*

« Il existe certains phénomènes dont l'un ne se produit jamais sans être suivi d'un autre fort dissemblable : le premier dans l'ordre chronologique, nous l'appelons : cause, le second, nous l'appelons : effet. »

Ambrose BIERCE (1).

Les enquêtes réalisées dans le cadre de la constitution du Répertoire Français des Emplois (2) réunissent sur un même individu des informations de nature différente. A titre principal, les données recueillies se rattachent au *contenu de l'activité* exercée par la personne enquêtée. La réalisation du Répertoire repose, en effet, sur la classification des situations de travail observées : il s'agit de construire des « emplois-types » par regroupement des individus qui exercent des activités homogènes. Les informations concernent, en outre, un ensemble de *caractéristiques relatives notamment aux conditions de travail ou aux conditions d'accès*. La recherche d'une classification des emplois — fondée sur une comparaison des contenus d'activité — n'exclut en aucune façon la possibilité d'une forte dispersion, au sein d'une même classe, des autres caractéristiques disponibles qui n'interviennent pas directement dans la formation des classes. Et en particulier, elle ne préjuge en rien de la distribution des conditions d'accès à un même emploi.

C'est ce phénomène « d'adéquation » ou « d'inadéquation » que nous nous proposons d'aborder en utilisant les données du Répertoire sur les emplois de la gestion et de l'administration des entreprises et sur ceux du commerce et de la distribution (3). L'étude s'est appuyée sur quinze cents observations de situations de travail dont la comparaison systématique avait déjà permis de définir une soixantaine d'emplois-types. Il n'est pas question de revenir ici sur les analyses ayant conduit à ce résultat (4) : on admettra que les

(1) « Le Maître de Moxon », in « Histoires impossibles ». Ambrose BIERCE. Grasset éditeur. L'auteur ironise ensuite : « Quelqu'un qui aurait vu plusieurs fois un lapin poursuivi par un chien, sans avoir jamais vu ces deux animaux séparément, pourrait s'imaginer que le lapin est la cause du chien. » Cette logique ne rappelle-t-elle pas une certaine conception étroite du lien formation-emploi ?

(2) Pour une présentation générale du Répertoire Français des Emplois, il convient de se référer aux notes et articles suivants :
— Notes d'information du CEREQ n° 18 (décembre 1973) et n° 24 (mars 1975) consacrées au « Répertoire Français des Emplois » ;
— Article de J.-C. FOUBERT : « Le Répertoire Français des Emplois », *Economie et Statistique* n° 81-82, septembre-octobre 1976 ;
— Note de « présentation générale du Répertoire Français des Emplois » intégrée à chaque Cahier du Répertoire (cette note de présentation reprend le contenu de la note d'information du CEREQ n° 24 déjà citée).

(3) Cf. Répertoire Français des Emplois :

— Cahier n° 4, *Les emplois types de l'administration et de la gestion des entreprises* (présentation de M. POUGET et J. RANNOU), La Documentation française, février 1977.

— Cahier n° 5, *Les emplois types du commerce et de la distribution* (présentation de R. BIEGANSKI), La Documentation française, avril 1977.

(4) P. SIMULA, *Répertoire Français des Emplois - Application du traitement typologique aux groupes : gestion et administration des entreprises ; commerce et distribution*. CEREQ, janvier 1978, doc. ronéoté.

situations regroupées correspondent à des contenus d'activité homogènes. Les données disponibles sont susceptibles de compléter l'investigation à partir d'une problématique nouvelle, celle des conditions d'accès. On sait que l'enquête fournit sur les quinze cents individus observés et donc sur la soixantaine d'emplois définis, des éléments relatifs à la formation et au passé professionnel. *Dans quelle mesure l'homogénéité relative de l'activité implique-t-elle une homogénéité équivalente des conditions d'accès ?*

Le raisonnement sous-jacent — que l'on tend plus ou moins à faire prévaloir dans la conception traditionnelle du « métier » — est-il applicable à des « emplois » insérés dans les formes actuelles de la division du travail ? Les données du Répertoire Français des Emplois apportent le moyen de le vérifier. Elles permettent de juger, notamment, s'il existe, au cours de la période d'observation, une correspondance étroite entre les emplois et les formations de leurs titulaires. En faisant intervenir le critère de la durée d'expérience professionnelle, une telle étude, *statique* par nature, peut déboucher sur une approche à caractère plus *dynamique*. On observera, toutefois, que les moyens mis en œuvre et l'orientation de l'étude se heurtent rapidement à des *limites techniques et méthodologiques*.

I. ÉTUDE STATIQUE

1. Méthode

Les informations disponibles sur chaque individu se rattachent à la fois au contenu d'activité et aux modalités d'accès. Les individus étant eux-mêmes reliés aux emplois types, la structure du dispositif autorise dès lors parfaitement la *mise en correspondance des emplois et des modalités d'accès* et, par là, ouvre la voie à des *recherches empiriques sur les conditions réelles d'accès aux emplois*.

Pour garantir l'efficacité de l'instrument, la définition des emplois types a dû totalement ignorer les modalités d'accès et se fonder exclusivement sur les variables de contenu. De façon symétrique, la recherche concernant les conditions d'accès doit reposer sur les catégories autonomes et indépendantes des précédentes : elle demande la constitution d'une typologie spécifique des modes d'accès. On parlera de « profils types » pour désigner les classes d'individus obtenues : ces classes offrent par construction, une relative homogénéité de formation et d'expérience professionnelle. L'objectif de la démarche — et son prolongement logique — consiste bien entendu à *mettre en relation profils types et emplois types*, ou plus simplement profils et emplois.

La notion de profil type repose sur un principe de classification des individus enquêtés en fonction des variables d'accès. Au même titre que l'analyse comparative des contenus d'activités forme des agrégats de situations de travail assimilables à des emplois types, il existe, dans notre échantillon de quinze cents observations, des sous-populations présentant une relative homogénéité des modalités d'accès. La construction des emplois types et celle des profils types découlent ainsi de la mise en œuvre, sur un même ensemble d'individus, d'un double jeu de variables spécifiques traitées indépendamment les unes des autres : la classification sur les variables de contenu comprend une soixantaine de classes ou emplois types ; la classification sur les variables d'accès détermine elle-même une trentaine de classes ou profils types (5).

Les profils obtenus correspondent en pratique au croisement de la formation — caractérisée par le couple niveau et spécialité —, du mode d'accès — accès direct ou indirect à l'emploi — et de l'expérience professionnelle — définie en termes de durée ou d'ancienneté professionnelle —. Un tel résultat est fonction de la structure des informations disponibles : la procédure de classification fait apparaître des situations dominantes, elle élimine certaines situations qu'un croisement systématique ferait apparaître, elle atténue ou relativise en particulier le poids de la formation continue mise en place en 1970-1971 ou celui des formations récentes de type BEP ou DUT. L'orientation vise dès lors à

(5) Les exploitations statistiques sur les données du Répertoire utilisent la bibliothèque de programmes scientifiques du CEREQ et en particulier les instruments mis au point et gérés par A. HATHOUT.

apprécier la résultante, sur longue période, des ajustements successifs entre deux systèmes qui évoluent, le système éducatif et le système productif.

Notre ambition se limitera à la seule élaboration d'un *constat*. La répartition des quinze cents individus observés sur la grille croisée des emplois et des profils met-elle profondément en cause le postulat tenace d'une correspondance étroite emploi-formation, voisine du schéma métier appris-métier exercé ? L'adéquation parfaite suppose une absence de mécanismes d'équivalence — jeux de compensations portant sur des décalages de niveau, de spécialité et d'expérience professionnelle — qui sont susceptibles d'associer à des profils différents des situations comparables. Or, les résultats obtenus semblent justement démontrer le rôle prépondérant de ces mécanismes dont l'action combinée tend à cacher l'existence d'une relation éventuelle derrière un processus de composition complexe.

2. Résultats

Le croisement des emplois types et des profils types constitue un instrument descriptif susceptible de faire apparaître une relation — si elle existe — par l'intermédiaire d'une concentration des effectifs sur un petit nombre de cases. Or, à la lecture du tableau obtenu, une seule conclusion s'impose : *certes, les conditions d'accès ne sont pas purement aléatoires, mais, en règle générale, elles apparaissent très fortement hétérogènes*. L'ampleur du phénomène est telle que les distributions réelles d'accès aux emplois s'écartent relativement peu d'une distribution théorique « équiprobable » qui refléterait l'hypothèse d'une dispersion maximale.

A propos des emplois du commerce et de la distribution, R. BIEGANSKI observe (6) que leurs formations sont « *hétérogènes* » car ils « *ne sont pas rattachés de manière unique ni aux processus de production, ni à des produits, ni à des domaines de spécialisations techniques ou technologiques, ni à des niveaux d'intervention des titulaires de ces emplois, mais à des combinaisons variables de ces critères* ». Les travaux de J. RANNOU et M. POUGET (7) avaient déjà établi un résultat comparable sur les emplois de la gestion et de l'administration des entreprises, attribué plus ou moins nettement au caractère des emplois traités. En effet, l'adéquation emploi-formation peut paraître plus satisfaisante en ce qui concerne les emplois des secteurs industriels, bien que dans l'électricité-électronique, comme l'exprime J.-F. TROUSSIER (8) « *il ne semble pas non plus que l'on puisse parler de liaison stricte* ».

(6) Note de présentation des emplois du commerce et de la distribution. Cahier n° 5 du Répertoire Français des Emplois, op. cit., CEREQ, La Documentation française.

(7) Note de présentation des emplois de la gestion et de l'administration des entreprises. Cahier n° 4 du Répertoire Français des Emplois, op. cit., CEREQ, La Documentation française.

(8) *Le comportement des employeurs à l'égard de la formation*. II. Le cas des emplois de l'électricité et de l'électronique. M. BEL et J.-F. TROUSSIER, IREP-DGRST, avril 1978.

A titre d'illustration, il convient de souligner que, dans l'échantillon traité, les profils d'accès les plus représentés sur chaque emploi regroupent seulement 30 % des observations : c'est-à-dire que, en moyenne, plus de 70 % des individus échappent au profil dominant de leur classe. Les fréquences d'apparition confèrent à la moitié des modes d'accès un caractère extrêmement marginal. Ces résultats transforment en quelque sorte la « norme » en exception et les cas « aberrants » en situations courantes (9). Sur les emplois de l'électricité-électronique, J.-F. TROUSSIER note de son côté que « les modes d'accès principaux ne représentent guère plus que la moitié des cas, les autres cas étant fortement dispersés ». Est-il nécessaire d'ajouter que le recours à des définitions fines de diplômes et de spécialités accentuerait considérablement le phénomène ?

Les observations disponibles recouvrent en pratique une structure par âge relativement étendue qui tend à compliquer la recherche d'une relation formation-emploi. Le système d'analyse est figé par les conditions mêmes de réalisation de l'enquête — description de situations de travail à un moment donné — et à la limite, le cadre fourni par la classification en emplois types représente seulement un ensemble de nœuds correspondant à des points de rencontre provisoire de cheminements évolutifs fortement divergents. Ainsi semble pouvoir s'expliquer la dispersion observée, la coexistence de profils différenciés supposant dès lors le jeu de mécanismes d'équivalence qui rendent fortement hétérogènes les conditions d'accès aux emplois.

Il est satisfaisant cependant de constater à l'analyse que l'enchevêtrement n'est pas totalement inextricable. Il reflète notamment une certaine hiérarchisation tendancielle des niveaux de formation requis. Pour la moitié environ des emplois traités, les niveaux de formation sont, en effet, relativement homogènes. Mais si, en ce qui les concerne, la référence à ce critère semble fournir une condition d'accès prépondérante, l'association de l'emploi à un profil privilégié est loin de constituer la règle générale : des spécialités différentes sont le plus souvent susceptibles de conduire à un même emploi, le mécanisme étant combiné ou non à un décalage d'expérience professionnelle. Pour les autres emplois, ceux qui correspondent à des niveaux de formation variables, le chevauchement intéresse des plages plus ou moins étendues pouvant aller — selon la nomenclature des formations en six niveaux — du niveau I au niveau IV (20 % des emplois), du niveau III au niveau VI (20 % des emplois) et même du niveau I au niveau VI (10 % des emplois) (10). Une telle concurrence entre niveaux différents pour accéder à un même emploi

(9) Les recherches tendent à l'heure actuelle à introduire « des décalages entre réalités et normes » et à s'écarter des « ajustements tout à la fois normatifs et mécanistes ». Cf. Bernard MERIAUX : « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail ». *Revue Economique*, vol. 19-1, janvier 1978, n° spécial : « Emploi et Chômage ». B. MERIAUX précise que cela « oblige les chercheurs à contre-battre sans discontinuer les idées reçues, qui rentrent par la fenêtre alors qu'ils venaient de s'en débarrasser par la porte... »

(10) Il est rappelé que les niveaux I et II correspondent à la fin d'une grande école ou des études universitaires, que le niveau III correspond au brevet de technicien supérieur ou équivalent, le niveau IV au baccalauréat ou équivalent, le niveau V au CAP, ou BEP ou équivalent et le niveau VI à une formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire.

fait appel au jeu des quatre mécanismes d'équivalence possibles (11) dont les poids explicatifs sont tous comparables.

S'il est le plus traditionnel, le premier mécanisme n'intervient pas sensiblement plus souvent que les autres dans les données analysées : il s'agit de la substitution de l'expérience professionnelle à une différence de niveaux au sein d'une même spécialité. Le critère de la spécialité peut aussi bien primer sur celui de niveau : même spécialité, même durée approximative d'expérience professionnelle, mais décalage entre niveaux. Ou alors, une spécialité peut être valorisée par rapport à une autre — ou par rapport à une formation purement générale —, substituant une formation plus longue à une spécialité mieux adaptée à l'emploi : expérience professionnelle de durée comparable, mais niveau et spécialité différents. On assiste enfin, également, à une substitution complexe de l'expérience au niveau et à la spécialité : profils différents sur les trois critères avec une expérience professionnelle plus longue associée évidemment à un niveau de formation inférieur.

Ces résultats rappellent en définitive — et c'est probablement leur intérêt majeur — que *les notions d'adéquation ou de correspondance entre formation et emploi ne se confondent pas avec celle d'adaptation du système éducatif au système productif*. Les mécanismes d'équivalence semblent au contraire refléter une remarquable *souplesse* d'adaptation qui entraîne l'intervention de relations multiples et extrêmement diversifiées.

C'est dans cette logique complexe que s'inscrivent les situations observées. Il est bien entendu que l'exercice d'une telle souplesse suppose une cohérence de fonctionnement qui doit transparaître à travers l'existence de *grandes tendances*. Les traitements statistiques effectués (12) ont montré, notamment, que le niveau de formation constituait un facteur explicatif fortement privilégié, tandis que globalement la spécialité jouait un rôle plus négligeable. Il est clair que ces tendances ne sont pas indépendantes de la nature et du contenu des emplois. Des niveaux de formation relativement élevés sont ainsi associés aux emplois de la gestion et de l'organisation (13) : ils caractérisent, principalement en accès direct, les emplois dits « d'assistance conseil » et, en accès indirect, les emplois de gestion prévisionnelle. Les formations économiques et commerciales, les techniques financières et comptables débouchent à titre principal

(11) Ces quatre mécanismes correspondent au croisement spécialité (identique ou différente) \times durée d'expérience (identique ou différente).

(12) En particulier une analyse des correspondances sur le tableau emplois \times variables d'accès révèle : — le rôle très dominant du niveau de formation dont le premier axe factoriel, avec 50 % d'inertie, recompose la hiérarchie ; — le rôle plus négligeable de la spécialité, dont le deuxième axe factoriel, avec 20 % d'inertie, oppose les formations spécifiques des emplois traités (techniques financières, comptables, formations économiques et commerciales) aux autres formations (secrétariat, sténo-dactylo, formation générale, autres spécialités).

(13) En reprenant les travaux de R. GUILLON (*L'analyse des activités de gestion*, CEREQ, Document n° 25, mai 1975), J. RANNOU et M. POUGET (Cahier n° 4 du Répertoire français des emplois, op. cit.) fournissent dans leur note de présentation les définitions suivantes : « La gestion proprement dite peut être définie par un triple objet : la détermination des objectifs, l'allocation des moyens et des ressources, et le contrôle des réalisations. Le terme organisation désigne le choix et le contrôle des procédures de gestion, l'affectation concrète des moyens en vue de la réalisation des objectifs assignés par la gestion. »

sur les emplois de la gestion et de l'organisation et sur les emplois de la fonction financière et comptable.

L'existence de tendances de ce type ne doit pas, toutefois, conduire à un abus d'interprétation. Les résultats obtenus ne constituent pour l'essentiel que le constat d'une *fausse évidence qui déforme en la simplifiant une réalité dont la caractéristique fondamentale est la dispersion*. De plus, ni le critère de la spécialité — exception faite de la filière comptable —, ni celui du niveau ne sont très opérants en ce qui concerne les emplois d'administration et une masse relativement forte (70 %) des emplois du commerce et de la distribution. En règle générale, une formation donnée ne débouche pas sur une famille d'emplois unique et donc, a fortiori, sur un emploi unique. La relation formation-emploi semble impliquer le rôle déterminant d'éléments exogènes qui contribuent à définir une importante souplesse d'adaptation et à constater dans les faits une superposition complexe de relations multiples. « *Ces multiples liaisons ne sont pas juxtaposées mais interfèrent profondément entre elles au sein de la gestion de la force de travail* » (14).

(14) M. BEL et J.F. TROUSSIER. *Le comportement des employeurs à l'égard de la formation* (op. cit.).

II. ÉTUDE DYNAMIQUE

1. Méthode

Nous avons vu que les conditions d'accès à un même emploi semblaient obéir à une logique complexe, composant un réseau extrêmement diversifié de modes d'adaptation qui se combinent et s'enchevêtrent. *La relation échappe dans ses formes au principe d'une adéquation simple et prédominante et crée un décalage considérable entre la norme, qui suppose de l'appareil de formation une préparation spécifique aux emplois, et l'observé, qui décrit le résultat du fonctionnement réel du marché du travail.*

L'approche statique s'appuie sur l'enregistrement, au moment de l'enquête, des conditions réelles d'accès aux emplois observés. La difficulté de l'étude tient en partie à la nature des données disponibles, qui créent un phénomène de distorsion en combinant un repérage daté des emplois à des sorties du système de formation variables dans le temps. En effet, selon la définition de J. VINCENS (15), la notion d'adéquation exprime une « *grossière approximation d'un équilibre temporaire* », une « *idée d'égalité située et datée entre stocks et entre flux de formés et d'emplois correspondants* ».

A ce titre, on observera que la construction des profils types introduit le critère de la durée d'expérience professionnelle. Cela doit permettre, à partir de données purement statiques, de développer une approche à vocation plus dynamique, articulant les divers profils à l'intérieur d'un niveau et d'une spécialité de formation. La prise en compte explicite du mode d'accès et de la durée de l'expérience professionnelle devrait logiquement atténuer l'ampleur du phénomène de distorsion : elle tend à former des sous-populations successives relativement homogènes par rapport à la dimension temps. Bien plus, elle compose une *pseudo-chronologie* susceptible de fournir les éléments d'une étude à caractère dynamique. L'obstacle se transforme et peut, d'une certaine façon, être récupéré comme moyen d'analyse par l'intermédiaire de *comparaisons décalées*. Ainsi s'ouvre la possibilité d'explorer les potentialités de passage entre emplois.

L'approche n'est plus ordonnée en fonction de l'emploi type, mais admet la formation comme donnée d'entrée. *Partant d'un profil homogène en termes de niveau et de spécialité, il s'agit dès lors de lui faire correspondre les emplois qui s'y rattachent aux phases successives du cheminement professionnel : sortie de l'appareil de formation (accès direct), accès indirect associé à une expérience de courte durée, puis de plus longue durée.* Sur le plan méthodologique, ces phases créent une articulation relativement cohérente susceptible de mettre en évidence les passages éventuels entre emplois. La procédure s'apparente ainsi à une étude dynamique par vieillissement des individus concernés.

(15) *Quelques remarques sur les relations entre les formations et les emplois*, Jean VINCENS, CEREQ, novembre 1977. Publié dans les Cahiers de l'ISMEA en 1978.

Il convient de bien noter cependant que le caractère « évolutif » appréhendé constitue seulement une *approximation* dont les biais sont liés à l'évolution réelle des conditions d'accès aux emplois qui ne peuvent être considérées comme étant figées dans le temps. En pratique, les caractéristiques de l'échantillon (16) combinées à l'évolution du système éducatif limitent considérablement la portée de l'instrument en déformant sa représentativité. De plus, la faiblesse relative des effectifs tend à créer une confusion entre le non observé (ou le peu observé) et le non existant. Si bien que les données doivent être considérées comme de simples jalons fixant un positionnement partiel des emplois sans établir les modalités réelles de passage entre eux.

Il convient de concevoir des indicateurs généraux, qui, en s'appuyant sur un tel système d'analyse, permettront d'en affiner l'ordonnement. Par construction, les données réalisent une articulation autour de trois dimensions privilégiées : le contenu d'activité qui, par l'intermédiaire des techniques de classification, débouche sur la définition des emplois types ; la formation initiale qui, en combinant le niveau et la spécialité, génère les profils d'accès initiaux ; le passé professionnel qui, à travers les données exploitées, correspond à la combinaison du mode d'accès et de la durée d'expérience professionnelle. L'information disponible est donc susceptible de contenir à l'intérieur d'un tableau à trois dimensions croisant les emplois, les formations et le temps (appréhendé indirectement) (17).

La logique du raisonnement est la suivante. En accès direct (temps t), l'emploi i reçoit de l'appareil de formation une population ayant une distribution donnée sur la grille des formations. Pour cette population, le changement d'emploi implique l'entrée dans la catégorie des accès indirects associés à une expérience professionnelle courte (temps $t + 1$). Pour exprimer la *potentialité de passage* de i à i' entre t et $t + 1$, il convient de comparer la structure en t des formations relatives à l'emploi i à la structure en $t + 1$ des formations relatives à l'emploi i' (18). On admettra que la potentialité de passage est forte si la comparaison définit une distance faible, qu'elle est réduite dans le cas contraire, c'est-à-dire qu'elle varie en sens inverse de la distance entre structures de formation décalées (19).

(16) J. RANNOU et M. POUGET (Cahier n° 4, op. cit.) notent dans leur présentation générale des emplois de la gestion et de l'administration des entreprises « que très peu d'emplois d'accès direct ont pu être analysés ». De son côté, sur les emplois du commerce et de la distribution, R. BIEGANSKI (Cahier n° 5, op. cit.) s'exprime en des termes comparables : « Les titulaires les plus jeunes pour un emploi type donné ont pu ne pas être observés (ou plus rarement). »

(17) Au temps k , le profil d'accès à l'emploi type i est défini par un vecteur dont l'élément de rang j correspond au nombre d'observations $P(i, j, k)$ rattachées à l'emploi i et à la formation j . De sorte que la distance entre deux profils consécutifs (k et $k + 1$) relatifs aux emplois i et i' exprime l'inverse de la potentialité de passage entre i et i' .

(18) En effet, si les structures décalées sont semblables (distance faible), les titulaires de l'emploi i seront susceptibles d'occuper l'emploi i' (reproduction des conditions de formation). A l'inverse, si les structures diffèrent sensiblement (distance forte), les titulaires de l'emploi i ne présenteront pas les caractéristiques requises pour occuper l'emploi i' .

(19) Les résultats ne sont pas symétriques et en règle générale, la potentialité de passage de i à i' n'est pas égale à celle de i' à i . Par ailleurs, le calcul s'effectue non seulement entre emplois différents, mais par rapport à un même emploi : il exprime alors la *potentialité de maintien* qui sera forte si les distributions décalées sont semblables. La mesure permet de classer les emplois en *emplois de maintien* et en *emplois de passage*.

La procédure prend en considération l'ensemble des profils d'accès et par l'intermédiaire des comparaisons terme à terme, elle utilise le phénomène de dispersion qui, loin de perturber la potentialité de passage, tend à la faciliter. L'instrument semble ainsi relativement bien adapté au problème étudié et ouvre, d'une façon générale, la possibilité d'analyser tout le *cheminement théorique en fonction de l'expérience acquise*. Il repose sur un mécanisme de compatibilité définie en fonction des capacités requises pour occuper l'emploi. Ses limites tiennent essentiellement aux divergences de signification entre la variable temps et la variable expérience professionnelle qui lui est assimilée, l'écart entre les deux concepts participant de l'évolution même de la relation formation-emploi. En outre, l'approche se réfère uniquement à la formation explicite (20) et néglige l'influence des autres facteurs explicatifs que la dispersion est censée intégrer.

2. Résultats

En règle générale (dans près de 90 % des cas), la durée de séjour dans le premier emploi est courte. L'accès direct constitue l'amorce d'un cheminement professionnel impliquant le passage rapide à un autre emploi. Le critère dominant est le mode d'accès plus que la nature de l'activité. On remarquera à cet effet que le même emploi est susceptible de se ranger dans la catégorie des emplois de passage en accès direct et dans celle des emplois de maintien en accès indirect (21). Il en va ainsi des emplois mixtes (30 % des cas observés) qui apparaissent à la fois comme point d'entrée et comme point d'aboutissement, nœud où se rencontrent deux systèmes évolutifs fortement différenciés. Cependant, les emplois de passage systématique — indépendamment de la filière poursuivie — représentent le phénomène le plus fréquent, puisqu'il concerne 55 % des cas observés. Ils constituent le chaînon intermédiaire entre système éducatif et emplois d'accès indirect ou entre emplois d'accès indirect et emplois de maintien.

Les données disponibles ne permettent pas de créer une relation significative entre emplois d'accès direct et emplois d'accès indirect. *Au même titre que la formation initiale ne semble pas impliquer l'accès prépondérant à un premier emploi déterminé, le premier emploi ne définit généralement pas de fortes potentialités de passage à un autre emploi.* Une telle constatation remet en cause, dès son origine, l'existence de cheminements types dont l'articulation rigoureuse reposerait sur une adéquation parfaite entre formation et spécialisation professionnelle. J. VINCENS (22), en rappelant le glissement de la

(20) J. VINCENS (op. cit.) en donne la définition suivante : « Une formation explicite est une série d'actes qui ont pour finalité principale sinon unique de fournir des inputs (la formation) à des individus. » La notion se distingue de la formation implicite, « série d'actes qui ont une autre finalité (procédure, distraire) mais qui fournissent en outre des inputs de formation ».

(21) La notion de « passage » est associée au caractère provisoire ou temporaire de l'emploi. La notion de « maintien » se rattache à une idée de stabilité, d'aboutissement.

(22) J. VINCENS (op. cit.).

notion de métier vers celle d'emploi, précise que « *le repérage de la correspondance entre spécialité de la formation et spécialité de l'emploi perd de sa simplicité ancienne* ».

L'insertion s'apparente à un phénomène de type aléatoire, lié aux conditions réelles de fonctionnement du marché du travail. Elle débouche sur une *phase d'adaptation à la vie active* qui rend quelque peu illusoire la recherche de cheminements logiques prolongeant directement le processus de formation (23). Cette phase d'adaptation semble en réalité se combiner à la formation pour préparer *une orientation davantage liée à la spécialisation professionnelle*. De sorte que les filières sont généralement amorcées après plusieurs années d'expérience et que leur point d'entrée correspond le plus souvent à un emploi d'accès indirect. J. VINCENS (24) propose à ce titre un scénario extrêmement proche des résultats observés, marqué par une succession « *d'emplois précaires, de courte durée, sans beaucoup de rapport avec leur formation* », composant une période « *d'initiation à la vie active* » et devant déboucher à terme sur des « *emplois réguliers et reliés à la formation* » (25).

Au-delà de cette phase initiale aux contours incertains, les passages semblent adopter une ligne plus précise, puisqu'ils s'effectuent en règle générale à l'intérieur d'une même *fonction* (26). Une telle constatation — particulièrement vérifiée sur les emplois de gestion et d'administration des entreprises, moins nette sur les emplois du commerce et de la distribution en raison principalement des passages de la fonction achat à la fonction vente — consacre le rôle joué par le critère de la *spécialisation professionnelle*, appréhendée ici indirectement. Les exceptions, limitées en nombre, correspondent dans tous les cas à des transferts potentiels entre fonctions internes (personnel, comptabilité-finances, administration générale) ou entre fonctions externes (achat, vente), sans pénétrations intersectorielles notables.

J. RANNOU et M. POUGET (27) nuancent quelque peu ces résultats. S'ils admettent que les promotions s'effectuent généralement à l'intérieur d'une même fonction, ils soulignent que l'accès aux emplois de gestion prévisionnelle relève plus fréquemment d'une « *promotion interfonctionnelle* ». Avec R. BIEGANSKI (28), ils confirment le rôle favorable susceptible d'être joué à terme par la possession d'un diplôme, d'un niveau ou de connaissances — éventuellement techniques

(23) Dans « *Les modalités d'accès aux emplois* » (Bibliothèque du CEREQ, volume n° 7, La Documentation française, janvier 1974), L. MALLET observe 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 ».

(24) J. VINCENS (op. cit.).

(25) Il reprend ici les travaux de L. MALLET : « *Les filières professionnelles* », Annales de l'Université des Sciences sociales de Toulouse, 1975.

(26) La procédure de traitement a utilisé à ce stade les travaux d'A. CALMER : « *Premier essai d'élaboration de tableaux de classification des données descriptives* », CEREQ, doc. ronéoté, juin 1977. Les relations qu'il avait établies entre emplois, sont adoptées comme hypothèse de travail : il s'agissait de tester leur validité, non pas directement en fonction des pratiques des entreprises, mais par l'intermédiaire d'une mesure de la compatibilité entre modes d'accès.

(27) M. POUGET et J. RANNOU, Cahier n° 4 du Répertoire français des emplois, op. cit.

(28) R. BIEGANSKI (Cahier n° 5 du Répertoire français des emplois, op. cit.) précise en outre que certains emplois de la vente se caractérisent par l'exercice d'une activité commerciale à l'intérieur d'un domaine de spécialisation technique, requérant ainsi une double compétence, tertiaire et secondaire.

ou technologiques — acquises soit dans le système de formation, soit par l'expérience professionnelle. Ces considérations recourent les conclusions de R.GUILLON (29) qui notait que « *la formation initiale, sans être suffisante, est nécessaire pour accéder à la filière de gestion la plus décisionnelle* ».

L'analyse permet en outre, si l'on se réfère aux fréquences des passages potentiels, de repérer les grandes directions qui canalisent les cheminements professionnels réels. Ces directions reproduisent, en les orientant, les grandes oppositions qui ont pu justifier l'élaboration du système de classification des emplois. C'est ainsi que les passages tendent à s'effectuer : de l'administration vers la gestion ou l'organisation ; de l'organisation vers la gestion prévisionnelle ; de la gestion courante vers l'organisation et la gestion prévisionnelle ; des emplois de cadre de l'administration vers les emplois de gestion courante ; des emplois de technicien de l'administration vers les emplois de gestion courante ou vers les emplois de cadre de l'administration ; des employés vers les techniciens de l'administration.

C'est en définitive tout le tracé d'un cheminement professionnel qui s'esquisse, déterminé par le critère d'appartenance à une fonction et articulé suivant une logique de structuration des emplois qui les autorise à communiquer successivement de proche en proche. Cette logique rappelle le *mode hiérarchique d'organisation du travail à l'intérieur d'un découpage en fonctions*. C'est-à-dire que, au-delà de la phase « d'adaptation » ou « d'initiation à la vie active », on retrouve purement et simplement le *schéma traditionnel* qui tend à inscrire en règle générale la mobilité sur une ligne hiérarchique assez nette et au sein d'une même fonction — d'un même domaine de spécialisation professionnelle.

Les évolutions potentielles semblent dès lors procéder d'une définition de la qualification partiellement dissociée du processus de formation ou du moins modulant les capacités théoriques initiales en fonction de leur mise en œuvre et de l'expérience professionnelle acquise. Les mécanismes de substitution génèrent des structures de profils très hétérogènes et, à la limite, chaque critère est susceptible de jouer un rôle prépondérant, mais aucun d'entre eux n'est privilégié dans l'absolu. Cela n'exclut certes pas le rôle de la formation, mais en créant un phénomène d'échange entre les facteurs, il est clair que sa part explicative directe tend à se réduire dans des proportions qui dépendent à la fois des capacités utilisées, des capacités résiduelles et du passé professionnel.

(29) R. GUILLON, « *La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise* », dossier du CEREQ n° 13, La Documentation française, avril 1977.

III. LES LIMITES DE L'ÉTUDE

1. Les limites techniques

Les données qui ont été utilisées pour l'étude, sont celles recueillies dans le cadre de la constitution du Répertoire Français des Emplois. On sait que le Répertoire apporte une masse considérable d'informations qualitatives sur les emplois existant en France. Il n'est pas question de revenir sur l'importance qualitative de ces informations, ni d'aborder le problème de leur représentativité statistique. Il convient, en revanche, de souligner que le *nombre d'enquêtes* — bien que relativement grand — a pu constituer pour l'étude un obstacle non négligeable. Les quinze cents enquêtes disponibles suffisent largement pour l'analyse et la comparaison des contenus d'activité et donc pour la constitution des emplois types. Mais elles ne doivent plus faire illusion ici, puisque, selon l'esprit de la démarche, il s'agissait de reporter cet effectif sur une grille croisant une soixantaine d'emplois et une trentaine de profils d'accès. Seule, une répartition concentrée sur un petit nombre de cases — ce qui suppose une bonne adéquation formation-emploi — était susceptible de rendre à l'opération toute son efficacité. Avec la dispersion observée, l'instrument apporte principalement une certitude négative — l'inadéquation — mais contribue peu à la définition de mécanismes explicatifs.

Cela explique en partie les orientations des études entreprises en ce domaine par plusieurs équipes de recherche travaillant à partir des données du Répertoire. M. BEL et J.-F. TROUSSIER (30) font précéder leurs analyses d'une définition préalable d'*agrégats* plus fiables et plus significatifs : ils ne raisonnent pas en termes d'emplois mais de « groupes » d'emplois. J. MERCHIERS (31) rejette le caractère abstrait d'une approche purement statistique, insiste sur la nécessité d'un « retour aux questionnaires » — qui sont susceptibles de fournir des informations plus riches et plus explicatives que le seul recours aux données codées — et fait appel à une *connaissance concrète* des situations de travail acquise sur le terrain. R. GUILLON (32), enfin, adopte une logique de raisonnement centrée sur l'unité enquêtée, entreprise ou établissement, et donc sur l'*organisation* dans laquelle se situent les emplois.

D'une façon générale, il convient de dépasser le caractère partiel de l'approche statique. L'adéquation — telle qu'elle est appréhendée — implique non seulement une liaison étroite entre formation et emploi, mais encore une stabilité de cette liaison dans le temps. Or, système de production et système éducatif évoluent ; de même, la relation qui unit ces deux systèmes évolue. Quelle est la signification réelle d'une « inadéquation » constatée dans ces conditions ?

(30) M. BEL et J.-F. TROUSSIER, *Le comportement des employeurs à l'égard de la formation*, op. cit.

(31) Voir l'article « Etude des formations possédées et des expériences acquises par les techniciens de l'électricité et de l'électronique », de J. MERCHIERS dans le même volume.

(32) « Gestion du personnel et marché interne de l'emploi ». Analyse des données du Répertoire Français des Emplois. R. GUILLON, CEREC, Doc. ronéoté, mars 1978.

Quelle est la part du phénomène qui relève uniquement de l'évolution passée des deux systèmes et de leurs ajustements successifs ?

Le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications était bien conscient de ces difficultés en montant — à côté du Répertoire, mais sur une logique différente — un deuxième dispositif permanent d'observation mieux adapté à l'étude de l'insertion professionnelle et de la correspondance formation-emploi. Il s'agit de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (Observatoire EVA), qui assure le suivi de « *cohortes d'anciens élèves par des panels initialisés successivement dans le temps et interrogés périodiquement* » (33). L'interrogation devient directe, sa réponse immédiatement significative. Cela ne contribue-t-il pas à mieux cadrer nos prétentions ? Le Répertoire apparaît comme l'instrument privilégié de l'analyse et de la comparaison des situations de travail. En ce qui concerne l'étude des conditions d'accès, son intérêt réside principalement dans la juxtaposition, pour un même individu, de variables relatives au contenu de son activité et de variables relatives à sa formation et à son passé professionnel. Mais les relations susceptibles d'être dégagées se limitent à des tendances générales, qu'il est souhaitable de préciser et de nuancer en utilisant d'autres approches et d'autres instruments.

2. Les limites méthodologiques

Outre le nombre insuffisant d'observations disponibles, les limites techniques de l'étude tiennent à l'hétérogénéité des données traitées. Le caractère global de l'approche, qui est susceptible de recouvrir des évolutions divergentes, peut également concerner, avec un champ d'enquêtes étendu à toute la France, des situations profondément différentes. *Le problème de l'homogénéité dans le temps* (34) *s'accompagne ainsi d'un problème d'homogénéité dans l'espace.*

En n'exprimant qu'une *somme de comportements*, l'analyse globale du marché du travail — à laquelle la démarche se réfère implicitement — ignore la dynamique propre des marchés locaux du travail et leur éclatement en fonction des stratégies d'emploi des entreprises. Pour être significative, la démarche suppose l'existence d'une logique unitaire, se traduisant notamment par une parfaite cohérence des politiques de gestion du personnel et une parfaite homogénéité de leur influence sur la structuration du travail et la définition des emplois. Mais si l'on admet une relative autonomie de l'entreprise dans la gestion de la main-d'œuvre, dans l'utilisation et la reconnaissance des formations, dans la détermination des qualifications et de leur évolution, il convient d'admettre également que l'approche, en termes d'adéquation globale, se heurte alors à un obstacle méthodologique. La dispersion relève d'un phénomène de composition complexe. Son explication se situe au niveau d'une réalité beaucoup moins

(33) Note d'information du CEREQ n° 32 « *L'Observatoire national des entrées dans la vie active* », mars 1976.

(34) L'ampleur du problème est en pratique atténuée par la prise en compte de l'expérience professionnelle, elle-même fortement corrélée avec l'âge.

large que l'échelle nationale : elle tend à privilégier, dans le cadre d'une analyse micro-économique, le rôle joué par l'entreprise, c'est-à-dire « le caractère prédominant et structurant de la demande de travail » (35). La diversité des modes d'organisation n'est pas sans influence sur le contenu des emplois : « il existe une certaine flexibilité des contenus d'emplois en fonction même de la flexibilité des schémas organisationnels » (36). Dans cet esprit, l'emploi se définit par référence à sa situation dans l'organisation plus qu'à « un ensemble d'acquis, de connaissances et d'habiletés appliquées à la transformation d'un produit et utilisés dans le cadre d'une technique dominante » (37). Un tel rejet de l'optique métier est significatif de l'évolution de la division du travail en règle générale et plus particulièrement dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises ou dans celui du commerce et de la distribution.

Les politiques du personnel (38) appréhendent la formation en termes d'intégration — « intégration au sein de l'entreprise » — et en termes d'adaptation — « adaptation nécessaire aux tâches à accomplir » et « adaptation directe à des fonctions précises » —. Ainsi, les modes d'accès relèvent autant d'une capacité d'adaptation ou d'intégration que d'une exigence technique ou de l'application stricte d'un « savoir-faire » (39). Si la formation est censée préparer aux emplois, elle doit avant tout répondre à leurs exigences réelles, elle doit s'apprécier par rapport à une logique nouvelle inspirée des formes existantes d'organisation du travail, elle doit s'intégrer à un processus complexe — mais cohérent selon M. VERNIERES — destiné principalement à faciliter le fonctionnement du système de production. Malgré une certaine tendance à diversifier les appellations, le système de formation n'évolue-t-il pas en pratique dans cette direction ?

(35) B. MERIAUX (op. cit.) considère qu'il s'agit là d'un « paradigme pratiquement commun à toutes les équipes » qui participent en France aux recherches en économie du travail.

(36) M. POUGET et J. RANNOU, cf. « Insertion des emplois dans les entreprises », dans le Cahier n° 4 du Répertoire français des emplois, op. cit.

(37) J.-C. FOUBERT, « Présentation générale du Répertoire Français des Emplois », (art. cit.).

(38) Cf. M. VERNIERES, « Le rôle de la qualification des travailleurs dans le fonctionnement du marché du travail », Laboratoire d'économie sociale. Paris I, décembre 1977, Doc. ronéoté.

(39) Une telle conception rappelle certains éléments de la théorie du filtre (screening) : la formation peut apparaître à certains égards comme un « filtre » classant les individus en fonction de leur « aptitude à apprendre », de leur aptitude à acquérir les capacités requises par l'emploi, et donc de leur aptitude à s'adapter à la spécificité des emplois.

ANNEXE

Nous présentons ici, à titre d'illustration, le tableau brut issu du croisement des emplois types et des profils types.

Les emplois sont ceux qui ont été définis dans le cadre du Répertoire Français des Emplois sur les groupes :

- gestion et administration des entreprises (cahier n° 4 du Répertoire) ;
- et commerce et distribution (cahier n° 5 du Répertoire).

Les profils types correspondent à la classification réalisée sur les modalités d'accès. Ils se structurent en trois niveaux (I et II ; III et IV ; et V et VI) et en spécialités à l'intérieur de chaque niveau. Le découpage obtenu, en dix positions, est lui-même systématiquement ventilé en :

- 1 - accès direct ;
- 2 - accès indirect avec une expérience professionnelle de *moins de 10 ans* ;
- 3 - accès indirect avec une expérience professionnelle de *plus de 10 ans*.

Les effectifs du tableau indiquent le nombre d'observations rattachées à la fois à un emploi type et un profil type donnés.

Croisement emplois-profil d'accès : emplois du commerce et de la distribution

	NIVEAUX I et II		NIVEAUX III et IV				NIVEAUX V et VI				TOTAL
	Form. écon. et commerciales	Autres spécialités	Form. écon. et commerciales	Techn. financ. et comptables	Autres spécialités	Formation générale	Techn. financ. et comptables	Secrétariat sténo-dactylo	Autres spécialités	Formation générale	
	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	
CD 01 Directeur commercial	6 1	2 2	1	2	1	2 2				1	20
CD 02 Chargé d'études commerciales	2 8	3	1 3		1	2	1			1	22
CD 03 Directeur des achats	1	1			3	1	1		2	4	15
CD 04 Responsable de la gestion des stocks	1 1	1 1	1		1	2 2				2	12
CD 05 Directeur des ventes	1 8	3 2	1 2 1		2	1 5 1	2		2 1	7 1	40
CD 06 Gestionnaire de produits	1 6 7	3 3	2 4		5 1	1	1		1	5 1	41
CD 07 Chef d'une gde surf. de vente	1 1		1		1 2	2 1			1	1	11
CD 08 Chef de départ. d'une gde surf.	3 1		3 5		6 5	6 7	1 5 2	1	4 2	2 16 9	78
CD 09 Chef de section achat		2	1	1	2 3	5 1			1	1 6 2	25
CD 10 Chef des ventes	1 3 1	2	1		3 4	6 2			3	11 2	39
CD 11 Inspecteur de points de vente	2	1	1 1	2		5 1	1	1	1 1	6 1	24
CD 12 Chef de publicité	1	1	1 1		2 1	2 1					10
CD 13 Conseiller technique de commerce ..	1					1				1	3
CD 14 Conseiller à l'exploitation	2					1					3
CD 15 Responsable de l'admin. des ventes ..	1 2		1 4 2		2 7 1	1 12 4	2 1	7 6	2	15 4	77
CD 16 Chef d'une petite surf. de vente	1		2 3	1 1	1 2	2 1 2	1	1	2	1 2 9	32
CD 17 Ingénieur comm. d'install. indus.	1	6	1		2	1			1	2	14
CD 18 Acheteur vendeur commerce de gros ..	3 1	1 1	2 1	1	3	1 2 2	1			1 4 2	26
CD 19 Responsable des caisses					1	2	1			5 2	11
CD 20 Acheteur industriel	1	1	1 1		4 1	1 2 2	3		1 2 3	2 3	28
CD 21 Représentant	1	1	1 2		1 3	1 4	2 2		1	7 4	30
CD 22 Vendeur technique	1		2		1 2	1 2 1	1 2	1	5 5	2 16 13	55
CD 23 Technicien de publicité					1	1	1 1			1 1	6
CD 24 Agent technique commercial	1	3			8 2	3 1			1 2 1	1 7 1	31
CD 25 Technicien d'études de devis		1			2 6 1	3			1	1	15
CD 26 Employé libre service					1				1 2	1 2 1	10
CD 27 Employé administratif du commerce ..		1	1 3	2 2	3 4 2	1 6 1	4 8 5	5 13 4	9	1 20 9	104
CD 28 Caissière				1		1	1 1		1	1 2 1	9

Légende : 1 - Accès direct ;

2 - Accès indirect : expérience professionnelle de moins de 10 ans ;

3 - Accès indirect : expérience professionnelle de plus de 10 ans.

Croisement emplois-profil d'accès : emplois de la gestion et de l'administration des entreprises

	NIVEAUX I et II			NIVEAUX III et IV				NIVEAUX V et VI				TOTAL
	Form. économi. et commerciales	Autres spécialités		Form économi. et commerciales	Techn. financ. et comptables	Autres spécialités	Formation générale	Techn. financ. et comptables	Secrétariat sténo- dactylo	Autres spécialités	Formation générale	
	1 2 3	1 2 3		1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	
PE 01 Directeur des affaires sociales	3 1	3									1	8
PE 02 Chargé d'études	1 3	8	1 2	1	2	6	3				1	27
PE 03 Spécialiste en organisation		3	1 1		1 2	1	1				1	12
PE 04 Chef du service personnel	1 1 1	1 2 2	1		1	2	1				3	14
PE 05 Adjoint au chef du service personnel	1 5	2 7 1	1 2		3 1	4 1	1 1	1		2	3 3	40
PE 06 Spécialiste hygiène et sécurité							1			1	1	3
PE 07 Responsable administ. du personnel	2 1	1	1 2	1	1 1	1	1			2	3 2	19
PE 08 Technicien au serv. du personnel ..	1		1 2	2 1	2	2 2	1 6	2 1		1 4	5 3	36
PE 09 Technicien compt. au serv. personnel ..	1	1	1	3 1	2	4	3 1			3	8 3	32
PE 10 Employé au serv. du personnel			2 1	1	4	2	1 7 2	1 6 2		3	12 6	50
FC 01 Directeur financier	4	1			1		1	2		1	1	11
FC 02 Chargé d'études financières	1 3	1	3	1	1 1	2	1				2 2	18
FC 03 Contrôleur de gestion	10 1	2 6 1	2 1	4	2	4 3	2				2 2	42
FC 04 Responsable de comptab. analytique ..	2 1	1	2	2	1 1	2					1	13
FC 05 Responsable de comptab. générale ..	3 7 1	1	1 2	16 1		1	5 3				1 2	44
FC 06 Réviseur interne	3			3							2	8
FC 07 Expert comptable	3 3		4	1 3							1	15
FC 08 Chef comptable de PME			2	1 3 2		1	4 1	1 1	1		1 4 2	22
FC 09 Technicien en comptab. générale	1		1 4 1	1 6 2	1 4 1	2	9 3	5	1	1	1 9 2	54
FC 10 Technicien en comptab. analytique ..	1 1		2	1 4 1	1	1	3	1	1		2 3	21
FC 11 Technicien de gestion	1		1 2	1		3	1				5 1	15
FC 12 Aide-comptable	1	1	2 3 1	7 5	1	3 3	9 29 6	1 3 1	1 3		4 11 1	96
AG 02 Auditeur interne	2			1	1							4
AG 03 Secrétaire général PME	1 10 1	1 7 1	4 1	1	3 2	2		1	2		2 3	42
AG 04 Attaché à l'administr. générale	3 6 1		1 4	1	1 1	1					1 3 1	24
AG 05 Employé à l'administr. générale			1		1	2		1				5

Légende : 1 - Accès direct,
 2 - Accès indirect : expérience professionnelle de moins de 10 ans ;
 3 - Accès indirect : expérience professionnelle de plus de 10 ans.

Étude des formations possédées et des expériences acquises par les techniciens de l'électricité et de l'électronique *

Jacques MERCHIERS
*Centre d'études et de recherches
sur les qualifications*

** Cet article a été rédigé à partir de l'exploitation du Répertoire Français des Emplois.*

Cet article a pour objet d'examiner les conditions d'accès aux emplois d'une catégorie particulière : les techniciens de l'électricité et de l'électronique. Son but est d'examiner les relations qui peuvent exister entre des contenus d'emplois déterminés (1) et certaines filières de formation, afin de mettre en évidence le rôle joué par ces relations dans les phénomènes de mobilité.

Un tel examen présente un premier intérêt en raison de la population observée. Il s'agit d'un échantillon tiré d'une population présentant des caractéristiques particulières : forte croissance ces dernières années (2), forte technicité de l'emploi, caractère récent des technologies utilisées. Le cumul de ces caractéristiques permet d'étudier le rôle que joue dans la constitution d'une population, considérée généralement comme homogène, le système de formation et particulièrement les formations technologiques de niveau III, les plus récentes et elles aussi en forte augmentation (3). Les transformations du système de formation induisent, en effet, des modifications dans les modalités d'accès aux emplois en changeant les conditions de la concurrence entre accès directs (à la sortie du système de formation) et accès indirects (par les filières internes aux entreprises). Les phénomènes de mobilité individuelle liés aux relations entre marché externe et marché interne se trouvent donc directement affectés par la transformation des filières internes.

L'étude des modes d'accès est par ailleurs intéressante dans la réflexion menée actuellement sur les nomenclatures d'emplois (4). Si « *toute classification est construite précisément pour obtenir un type particulier d'homogénéité qui a un sens et qui constitue une propriété spécifique conforme à l'objectif visé* » (5), les nomenclatures d'emplois fondées sur l'homogénéité et la stabilité des contenus d'emplois ont tendance à masquer les phénomènes de « dérive » que l'on peut observer lorsque les caractéristiques de la population qui occupe cet emploi se modifient, sous l'influence, par exemple, de transformations du système de formation. Il peut alors paraître souhaitable qu'à côté des classifications fondées sur les contenus d'emplois « *existent des repérages de temps de passage (d'un emploi à l'autre) fondés sur les modalités d'accès réelles* » (6).

L'examen des modalités d'accès aux différents emplois types de techniciens devra donc permettre de décrire les caractéristiques individuelles (âge, forma-

(1) Il s'agit ici des contenus d'emplois de techniciens décrits dans le Cahier n° 3 du Répertoire Français des Emplois, « *Les emplois types de l'électricité et de l'électronique* », La Documentation Française, décembre 1975.

(2) La croissance de la catégorie « techniciens » s'est effectuée à un taux de 5,2 % par an entre 1968 et 1975. L. THEVENOT : « Les catégories sociales en 1975 », *Economie et Statistique* n° 91.

(3) Entre 1958-1959 et 1974-1975, la part des effectifs des sections de techniciens supérieurs et des départements d'IUT dans les effectifs de l'enseignement post-secondaire est passée de 2,2 % à 8,7 %, in « *Les Universités et le marché du travail* », A. CHARLOT, dossier n° 14 du CERECQ, La Documentation Française, mai 1977.

(4) En particulier, l'élaboration par l'INSEE d'un nouveau système de nomenclatures d'emplois-professions et de formation.

(5) J. VINCENS, « Quelques réflexions sur les classifications d'emplois et l'analyse des qualifications », in *L'Analyse des qualifications et les classifications d'emplois*, ouvrage collectif, volume n° 5, Bibliothèque du CERECQ, septembre 1973.

(6) J. VINCENS, *Ibid.*

tion, expérience professionnelle) qui rendent possible l'accès à ces emplois et de déterminer la nature des filières internes aux entreprises en fonction desquelles s'organisent les mobilités individuelles. On examinera ensuite l'évolution récente de ces types d'accès en essayant de repérer les régularités susceptibles d'être utilisées pour élaborer une classification des emplois types qui tienne compte des conditions d'accès à ces emplois.

I. L'ACCÈS AUX EMPLOIS TYPES DE TECHNICIENS

Les modalités d'accès aux emplois de techniciens dérivent, comme pour la plupart des emplois, de deux grands modes d'accès : accès direct à la sortie du système de formation ou accès indirect après passage par d'autres emplois. Pour définir les cheminements internes à un groupe d'emplois, il faut préciser les parts respectives de ces deux modes d'accès pour chaque emploi type. Cette distinction entre accès direct et indirect ne permet pas, cependant, d'expliquer l'organisation des cheminements puisqu'elle fait abstraction de la nature et de la durée de l'expérience professionnelle. C'est pourquoi, et compte tenu de la position relative du groupe d'emplois des techniciens (entre les ouvriers, les agents de maîtrise et les ingénieurs), plusieurs types d'accès ont été distingués :

— *l'accès de type « ouvrier »* (ATO), qui se caractérise par l'occupation d'une situation d'emploi appartenant à la catégorie professionnelle « ouvrier », antérieurement à la situation d'emploi actuelle ;

— *l'accès de type « technicien »* (ATT) : caractérisé par un accès direct à un emploi type de technicien suivi d'un changement de fonction aboutissant à la situation d'emploi actuelle ;

— *les accès classés « autres accès »* (AA) regroupent les titulaires ayant occupé d'autres emplois que ceux d'ouvriers et de techniciens avant l'emploi actuel de technicien (par exemple : agent de maîtrise, militaire, dessinateur...) ;

— *l'accès direct* (AD) : il s'agit des premiers emplois de techniciens à la sortie du système de formation ou, beaucoup plus rarement, des premiers emplois de techniciens après reconversion (agriculteurs...) en provenance d'un secteur n'ayant aucun rapport avec le contenu d'emploi de l'emploi type actuel.

Ces types d'accès se répartissent différemment à l'intérieur de chaque emploi type (voir tableau page suivante). La liaison entre contenus d'emplois et modes d'accès à ces emplois sera donc examinée pour chaque emploi type.

Répartition des effectifs de l'emploi type par type d'accès

(en %)

Types d'accès Emplois-types	Types d'accès				Effectifs totaux
	A.D.	A.T.T.	A.T.O.	A.A.	
Technicien de recherches	56	22	22	0	9
Technicien d'études	64	20	6	10	38
Technicien d'essais	48	14	38	0	21
Technicien de gestion de dossier	28	0	36	36	11
Technicien de contrôle	40	5	46	9	22
Technicien d'installations	71	0	29	0	7
Technicien d'équipements	29	29	21	21	14
Technicien de dépannage	54	10	33	3	30
Agent d'entretien	18	0	63	19	28
Ensemble des situations d'emploi observées	45	11	33	11	180

TECHNICIEN DE RECHERCHE EN ÉLECTRONIQUE (EL 11) *

Les situations d'emploi regroupées dans cet emploi type paraissent très homogènes mais ceci provient en partie du fait qu'elles ont presque toutes été observées dans le même établissement (sept cas sur neuf).

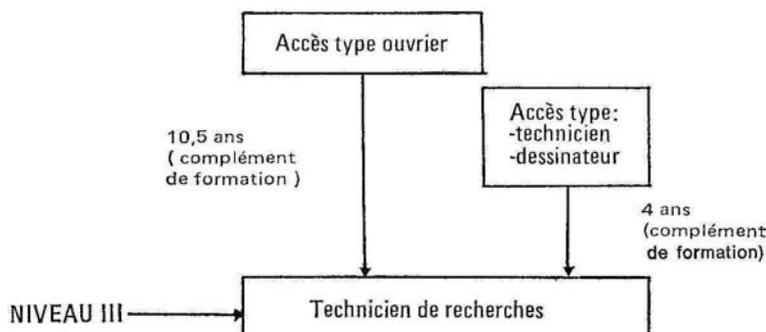
— *Accès direct* : il s'agit pour plus de la moitié de l'effectif d'un premier emploi avec formation de niveau III (BTS d'électronique) ou études universitaires de niveau Bac + 2 (en mathématiques ou physique).

— *Parmi les accès indirects*, on trouve soit des accès de type « ouvrier », avec acquisition de diplôme par la formation permanente (B.P. électronicien) ou par la formation professionnelle type « AFPA 2^e degré » et dans les deux cas une expérience professionnelle très longue (11 ans), soit des accès de type « technicien » à partir de situations d'emploi de technicien de contrôle ou de dessinateur avec formation de niveau V complétée par des cours du CNAM et une expérience professionnelle beaucoup plus courte (4 ans).

Ces trois types d'accès : directs, accès type « ouvrier » et accès type « technicien » se retrouvent à l'intérieur d'une même entreprise mais la prépondérance de l'accès direct au niveau III s'est trouvée confirmée par l'examen des dates d'accès à l'emploi qui montre que les filières indirectes (qui n'existent plus en 1974 au moment de l'enquête, selon les responsables de l'entreprise) ont été surtout utilisées pour les recrutements entre 1960 et 1965 et que l'accès direct s'est maintenu de 1960 à 1972.

* Voir pour la description des emplois de cet article le Cahier n° 3 du Répertoire français des emplois « Les emplois types de l'électricité et de l'électronique », La Documentation Française, décembre 1975.

Accès à l'emploi de technicien de recherches



TECHNICIEN D'ÉTUDES EN ÉLECTRONIQUE (EL 21)

Emploi type qui regroupe les situations d'emploi les plus nombreuses mais non les plus diversifiées du point de vue du contenu (si l'on fait abstraction de la spécialisation dans les différents domaines de l'électronique), le technicien d'études occupe une position-limite au sein de la catégorie « techniciens », dans la mesure où il se rapproche, par son contenu d'activité, des ingénieurs d'études, avec lesquels il travaille le plus souvent. Cette situation d'emploi de technicien d'études est particulièrement vraie lorsque des responsabilités hiérarchiques sont attribuées à cette fonction.

— L'accès *direct*, le plus fréquent, se fait au niveau III (BTS, DUT) dans dix-huit cas sur vingt-trois et au niveau IV (BT, BTn, BEI) avec, dans ces cinq derniers cas, une formation complémentaire généralement au CNAM, permettant en cours d'emploi d'atteindre un niveau équivalant au niveau III.

— L'accès *indirect* par passage dans un emploi d'ouvrier ne concerne que deux cas qui paraissent exceptionnels : l'un correspondant à une expérience professionnelle de quinze ans comme câbleur-metteur au point en aéronautique, complétée par une formation d'une durée très longue en cours du soir (trois ans dans une école privée spécialisée en électronique et trois ans au CNAM) ; le second concerne un titulaire de BTS, ayant passé une année comme OP3 dépanneur avant de trouver un emploi de technicien, circonstance liée sans doute au marché local du travail, dans la région où l'industrie électronique est peu développée.

L'accès indirect par changement de fonction dans la catégorie « technicien » est relativement plus répandu (sept cas) et s'effectue à partir de situations d'emploi très différenciées : techniciens d'installation, de contrôle, d'essai, de

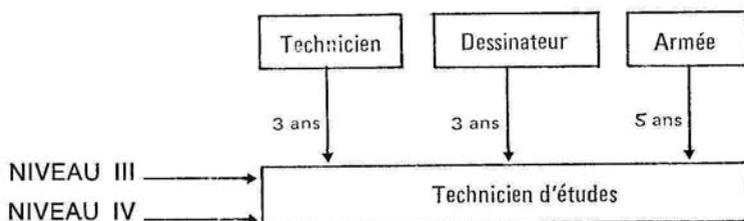
dépannage, en général à l'intérieur de l'entreprise, par changement de service. L'expérience professionnelle est relativement courte (trois ans) et l'âge moyen d'accès à l'emploi de 26 ans. La formation est dans cinq cas sur sept de niveau III. On ne trouve qu'un seul cas de niveau IV, complété par des cours du CNAM et un seul cas de niveau V (CAP de radio-électricité) mais dont l'ancienneté dans l'entreprise est importante (19 ans alors que l'ancienneté dans la catégorie est en moyenne de 9 ans pour ce type d'accès).

Deux autres types d'accès indirect se présentent dans cet emploi type :

— passage par un emploi de dessinateur avec diplôme de niveau IV et expérience professionnelle de deux à quatre ans, permettant d'accéder, dans les deux cas par passage des bureaux d'études aux services d'études du même établissement, à un âge moyen de 24 ans ;

— reconversion de technicien provenant de l'armée, avec une expérience professionnelle plus longue (de quatre à sept ans) et une formation de niveau IV.

Accès à l'emploi de technicien d'études



Compte tenu du complément de formation acquis par les titulaires ayant accédé directement avec une formation de niveau IV et de l'ancienneté des accès indirects en provenance de l'armée (antérieur à 1967), deux modes d'accès dominant : l'accès direct au niveau III ou l'accès indirect par changement de fonction, avec niveau III de formation.

TECHNICIEN DE GESTION DE DOSSIERS (EL 24) -

Emploi type particulier dans ce groupe, le technicien de gestion de dossiers travaille sur documents et n'effectue aucune manipulation d'ordre technique. Malgré la variété des activités exercées, il est difficile de déterminer à l'intérieur de l'emploi type des sous-catégories correspondant à la diversité des modes d'accès :

— l'accès *direct* (trois cas sur onze) indique une concurrence entre niveaux de formation (niveau III : BTS, niveau IV : BTn) dans les spécialités de l'électronique et de l'électro-mécanique ;

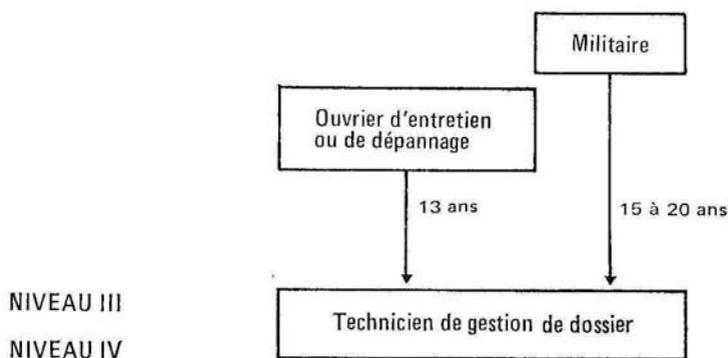
— le passage par la catégorie « ouvrier » est aussi important que l'accès direct (trois cas sur onze) et s'effectue à partir d'une situation d'emploi d'ouvrier d'entretien ou de dépannage, ayant un niveau de formation V (CAP) ou IV (BEI). La possession du BEI ne diminue cependant pas la durée de l'expérience professionnelle à l'accès au poste, qui est en moyenne de 13 ans. Ceci s'explique par une étape intermédiaire comportant, pour les titulaires du BEI, des responsabilités d'agent de maîtrise ;

— un seul cas d'accès à cet emploi par *changement de fonction* à l'intérieur de la catégorie « technicien » a été relevé : passage d'un emploi de technicien de contrôle « qualité » à un emploi centré sur l'établissement de statistiques de contrôle (fiabilité, calcul de probabilité de fonctionnement...). Si l'accès direct à la catégorie « technicien » a pu être possible avec un diplôme de niveau V (CAP de radio-électricité, considéré généralement comme un CAP de haut niveau), l'expérience professionnelle importante à l'accès au poste (12 ans) rapproche beaucoup plus cet accès de l'accès type « ouvrier » que de l'accès type « technicien » ;

— parmi les *types d'accès particuliers*, il faut noter l'importance des reclassements opérés à partir d'un emploi militaire (quatre cas sur onze). L'expérience professionnelle totale varie entre 15 et 20 ans, avec un âge d'accès à l'emploi relativement élevé (37 ans).

L'importance des accès type « ouvrier » et type « militaire » explique que la moyenne d'âge des techniciens de cet emploi type soit la plus élevée de l'échantillon (85 % ont plus de trente ans). Le changement de fonction et de catégorie a d'ailleurs toujours lieu à l'intérieur de l'entreprise (sauf pour les militaires) et à l'intérieur du même service, par spécialisation sur des tâches de gestion de dossier.

Accès à l'emploi de technicien de gestion

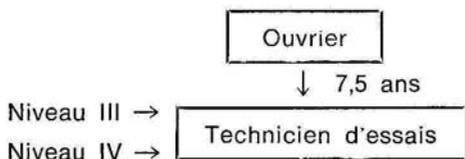


TECHNICIEN D'ESSAIS EN ÉLECTRICITÉ/ÉLECTRONIQUE (EL 31)

Les situations d'emploi de technicien d'essais s'insèrent à la jonction des fonctions d'études et de contrôle : proches des études, lorsque le technicien travaille à la mise au point de prototypes, elles se distinguent malaisément du contrôle pour certains matériels qui doivent être vérifiés en fin de fabrication mais où les réglages sont peu importants. L'existence de responsabilités hiérarchiques dans certaines situations d'emploi doit également être mentionnée.

— L'accès *direct*, le plus répandu (onze cas sur vingt et un) s'effectue avec une formation de niveau III ou IV sans que l'on puisse distinguer de différences dans les contenus d'emploi, à un âge moyen de 21 ans.

— L'accès *indirect* est principalement un accès de type « ouvrier » à partir d'une expérience professionnelle en contrôle, entretien ou fabrication, d'environ 8 ans, et une formation de niveau V dans les spécialités de l'électricité, de l'électronique ou plus rarement de la mécanique. Le passage d'ouvrier à technicien a lieu dans sept cas sur huit à l'intérieur de l'entreprise avec changement de service une fois sur deux. Les deux cas d'accès à cet emploi type, par changement de fonction dans la catégorie « technicien », ne paraissent pas se distinguer ni par la durée de l'expérience professionnelle, ni par le contenu d'emploi, du mode d'accès précédent. Il ne s'agit pas ici d'une filière spécifique d'accès mais plutôt de deux cas de reconversion d'une entreprise à une autre entreprise. L'attribution de responsabilités hiérarchiques caractérise aussi bien les accès de type ouvrier (avec une expérience professionnelle de 10 ans ou plus, donc plus forte que l'expérience moyenne) que les accès directs avec une formation de niveau III.



L'accès à cet emploi se caractérise donc par une concurrence entre accès direct de niveau III ou IV et accès type « ouvrier ». Cette concurrence n'est sans doute pas sans rapport avec la diversité des situations d'emploi composant cet emploi type, sans que l'on puisse clairement distinguer un critère de séparation lié à la nature du matériel comme dans le cas du technicien de contrôle.

Il faut aussi souligner que les dates d'accès à l'emploi montrent une accélération du recrutement par accès direct après 1970 et une stabilisation de l'accès type « ouvrier ».

Dates d'accès à l'emploi

	Avant 1970	Après 1970
Accès-type « technicien »	0	2
Accès-type « ouvrier »	4	4
Accès direct	1	10

TECHNICIEN DE CONTROLE DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE/ÉLECTRONIQUE (EL 62)

Cet emploi type agrège des situations fonctionnelles de contrôle spécialisées par nature du matériel : électrique ou électronique de série, ou dans certains cas très rares, de matériels construits à l'unité, mais exigeant un ensemble de contrôles proches des contrôles de série (sans mise au point). En outre, dans certains cas des responsabilités hiérarchiques peuvent être liées à cette fonction.

— *L'accès direct* à cet emploi type se fait à un âge moyen de 21 ans, à l'intérieur d'une plage d'âge variant de 17 à 24 ans selon les diplômes :

- soit un diplôme de niveau V (CAP d'électronique) mais complété en cours d'emploi par le diplôme d'études supérieures techniques (DEST) du Centre national des Arts et Métiers (CNAM) (premier cas) ;
- soit plus généralement un diplôme de niveau IV (BTn F2) ;
- soit un diplôme de niveau III (BTS électronique) et dont la fonction comporte (sauf s'il vient d'être recruté au moment de l'enquête) l'attribution de responsabilités hiérarchiques. Il faut noter que tous les titulaires de BTS de l'emploi type ont un accès direct à cet emploi type, sauf dans un cas, où un emploi semblable dans une autre entreprise avait été occupé et que l'on peut donc assimiler à un premier emploi.

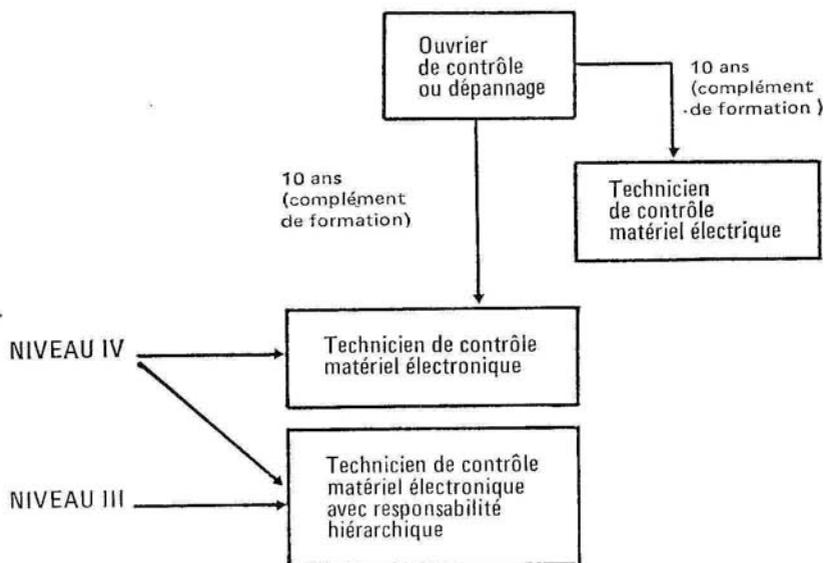
— *L'accès indirect* comporte la plupart du temps un passage par la catégorie « ouvrier » (les autres cas, au nombre de deux, provenant de reconversion de l'Armée de l'air ou de la Marine) dans des emplois de dépannage radio-TV ou de contrôle en fabrication, avec une exigence professionnelle de 10 ans en moyenne et une formation de niveau V, complétée dans tous les cas par des cours internes à l'entreprise ou des cours du CNAM. Le passage d'ouvrier de contrôle à technicien s'effectue à l'intérieur de l'entreprise.

Lorsque l'on examine la répartition des diplômes par type de matériel, on constate que les techniciens de niveau V passés par un emploi d'ouvrier se partagent également entre matériel électrique et électronique, alors que les techniciens de niveau IV et III ne travaillent que sur du matériel électronique (sauf un cas, titulaire d'un BP).

Répartition des diplômes par type de matériel

	Matériel électronique	Matériel électrique
Niveau III	6	0
Niveau IV	7	1
Niveau V	4	4

Les modes d'accès à l'emploi doivent donc être distingués en fonction de trois situations spécifiques, comme le montre le schéma ci-dessous.



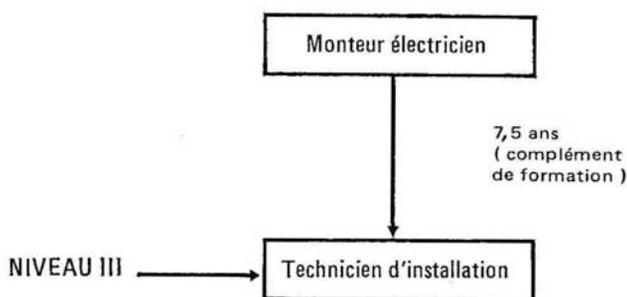
TECHNICIEN D'INSTALLATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE/ÉLECTRONIQUE (EL 72)

Il s'agit d'un emploi à fort contenu technique et très spécialisé puisque les matériels installés sont très complexes et ne peuvent être entièrement réglés lors de leur fabrication. Il peut donc paraître vraisemblable que cette fonction soit assurée par des techniciens ayant une grande connaissance du produit et une expérience professionnelle importante. Cependant, l'accès *direct* est, de loin, le plus répandu (cinq cas sur sept), avec un niveau de formation élevé (III) et une spécialisation en électronique ou automatisme. Le fait que les dates d'accès à l'emploi s'étalent, pour les accès directs de 1965 à 1972, laisse supposer qu'il s'agit d'un phénomène stable, lié à la nature des situations d'emploi, probablement parce qu'un personnel jeune, donc diplômé puisqu'il n'a pu acquérir d'expérience professionnelle, est nécessaire dans un emploi où les déplacements sont fréquents et le travail en chantier très répandu.

L'accès *indirect* se caractérise, dans les deux cas observés, par le passage par une situation d'emploi de « monteur-électricien ». Mais cette expérience professionnelle ne paraît pas apporter les connaissances nécessaires, en ma-

tière d'électronique, et nécessite une formation complémentaire obtenue dans un cas à l'armée (formation de radariste) et dans l'autre, par des cours du CNAM (électronique, régulation).

Accès à l'emploi de technicien d'installation



TECHNICIEN D'ÉQUIPEMENTS DE CONTRÔLE ET RÉGULATION (EL 81)

Proche par son contenu de l'emploi de technicien d'études, cet emploi type regroupe des situations à fort contenu technique et des situations dans lesquelles les responsabilités hiérarchiques (sur d'autres techniciens, dessinateurs ou ouvriers professionnels) sont importantes. Il faudra donc tenir compte dans l'examen des modes d'accès de cette structuration particulière de l'emploi type.

— *L'accès direct* s'effectue avec une formation de niveau III (BTS, DUT) en électro-technique dans trois cas sur quatre, ou de niveau IV (bac technique) dans ce dernier cas. Le caractère récent de la plupart des recrutements (en 1973 dans trois cas sur quatre) ne permet pas de déceler dans les diverses situations d'emploi des différences sensibles. Elles s'opposent cependant aux autres situations à accès indirect par l'absence de responsabilités hiérarchiques.

— *Les accès de type indirect* conduisent, dans la moitié des cas, à des postes avec responsabilités hiérarchiques :

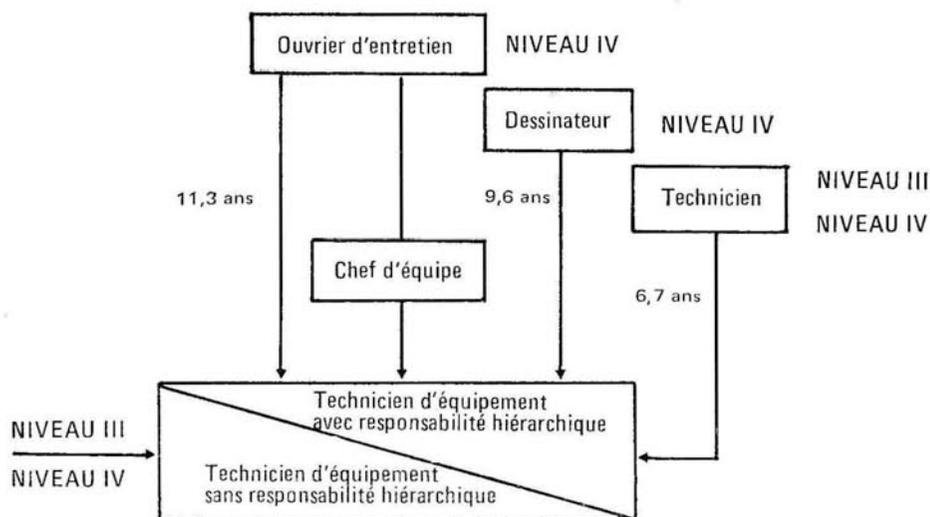
- Le passage par la catégorie « ouvrier » se caractérise par une expérience professionnelle de onze ans en moyenne, dans des fonctions d'entretien électrique et une formation de niveau BEI qui permet, dans deux cas sur trois, d'occuper des fonctions d'agent de maîtrise avant de passer technicien. Ces passages se font toujours à l'intérieur de l'entreprise et souvent par spécialisation à l'intérieur du même service.

- Le passage par d'autres fonctions de techniciens (maintenance, méthodes) est aussi fréquent que l'accès direct mais le niveau de formation est variable du niveau IV (BEI) au niveau III (BTS, DEST du CNAM), avec une expérience professionnelle plus faible que pour les ouvriers (6,7 ans).

- Le passage par la catégorie « dessinateur », avec un niveau IV (BEI, BT), se caractérise par une expérience professionnelle d'une durée intermédiaire entre celle des ouvriers et celle des techniciens (9,6 ans).

Plusieurs types d'accès et niveaux de formation entrent en concurrence sans que l'on puisse déterminer de mode d'accès dominant. La concurrence entre dessinateurs et techniciens pourrait s'expliquer par la nature des compétences requises : des connaissances techniques et la pratique du dessin sont nécessaires pour occuper cet emploi mais les techniciens y accèdent plus jeunes et y sont depuis plus longtemps que les dessinateurs (au moment de l'enquête : 7,7 ans pour les techniciens contre 3,7 ans pour les dessinateurs), ce qui n'est sans doute pas sans conséquence sur le développement ultérieur de leur carrière respective.

Accès à l'emploi de technicien d'équipement



TECHNICIEN DE DÉPANNAGE D'ÉQUIPEMENTS (EL 95)

La diversité des équipements à dépanner, des conditions de travail (en atelier, à l'extérieur,...) et des niveaux d'intervention (importance des réglages et complexité dans la recherche de la panne) conduit à définir, à l'intérieur de cet emploi type, deux configurations particulières d'exercice de l'emploi. Il faut, en effet, distinguer le dépannage de machines utilisées en fabrication qui, devant être effectué très rapidement, ne nécessite que des opérations relativement simples et standardisées, du dépannage d'autres types d'appareillages.

Pour ceux-ci, les contraintes de production ne sont plus les mêmes et la standardisation (qui se traduisait précédemment par le passage de « bandes-test » pour la recherche des pannes et par le changement de cartes ou de modules pour la répartition) n'est pas aussi poussée et exige donc des opérations plus complexes d'interprétation de signaux (émis par les instruments de mesure) ainsi qu'un examen détaillé des schémas de circuits.

— *L'accès direct*, mode d'accès le plus fréquent, s'effectue avec une formation de niveau III (onze cas sur seize) ou de niveau IV, complétée en cours d'emploi par des cours internes à l'entreprise (mathématiques, physique) ou des cours du CNAM.

— La filière la plus importante d'*accès indirect* comporte un passage par une situation d'emploi d'ouvrier (dix cas sur quatorze) dans des fonctions d'entretien de contrôle ou plus rarement de fabrication. L'expérience professionnelle est relativement courte (5,3 ans) et l'âge moyen d'accès à l'emploi peu élevé (24,5 ans) mais la formation est surtout de niveau IV (trois cas de CAP complétés par des stages ou des cours internes). Ces accès indirects sont presque toujours des accès internes (il n'y a qu'un seul cas de changement d'entreprise) mais avec changement de service la plupart du temps (le seul cas de changement d'entreprise lors du passage de la catégorie « ouvrier » à la catégorie « technicien » concerne un ouvrier travaillant dans un arsenal).

— Les quatre observations de passage d'un emploi de technicien à un autre emploi de technicien ne comportent de changement réel de fonction que dans deux cas : passage d'un dessinateur du bureau d'études au service dépannage de la même entreprise et passage d'un technicien de contrôle ou d'installation de matériel de navigation au service « dépannage » des appareils de mesure de la même entreprise. Les deux autres cas concernent, l'un le passage d'un service « maintenance » d'une entreprise à celui d'une autre entreprise, l'autre un réemploi dans le même service après une période d'interruption (pour service militaire). Ces deux derniers cas sont donc très proches des accès de type direct.

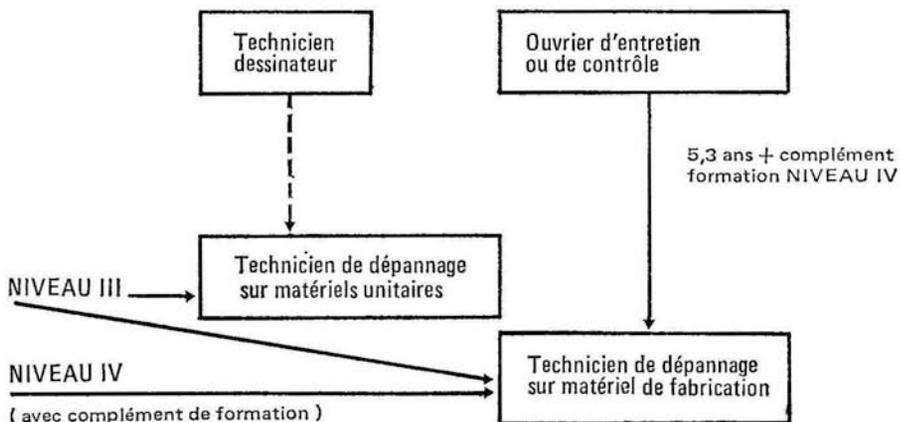
Ces différents types d'accès paraissent liés à des situations de travail différenciées : dépannage de prototype et matériels unitaires ou dépannage de matériels de série ou utilisés en fabrication. La répartition par niveau de formation n'est pas la même dans ces deux situations comme l'indique le tableau suivant :

Formation de technicien de dépannage

Niveaux	Dépannage de prototype	Dépannage de matériel de série
III	8	5
IV	0	14
V	0	3

Il s'agit pour les niveaux III d'un accès direct dans la presque totalité des cas (onze cas sur treize).

Compte tenu de cette différenciation, les modes d'accès peuvent être schématisés de la manière suivante :



L'importance des accès directs et du niveau élevé de formation pour l'accès type « ouvrier » entraînant une expérience professionnelle d'une durée assez courte, expliquent la forte proportion de techniciens de moins de trente ans dans cet emploi type (70 %), proportion plus élevée que dans les autres emplois types.

AGENT D'ENTRETIEN ET DE DÉPANNAGE D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES/ÉLECTRONIQUES (EL 96)

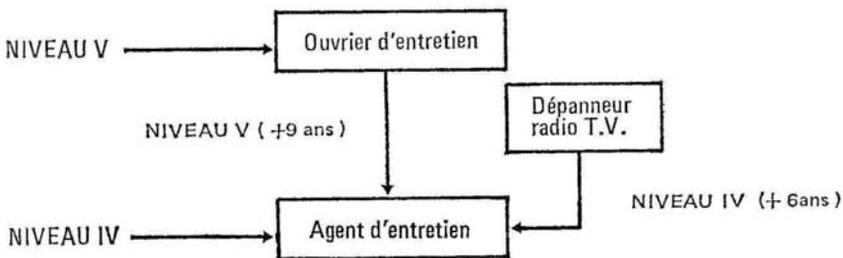
Cet emploi type qui se situe à la limite des catégories professionnelles d'ouvriers et de techniciens (on relève dans l'échantillon une appellation d'ouvrier professionnel et huit appellations d'AT1) se différencie, en fonction des contenus d'emplois, en trois catégories : entretien d'appareillage comportant des parties électroniques, entretien d'appareillage électrique, maintenance de systèmes de régulation d'installation de production. En outre, certaines situations d'emploi comportent des responsabilités hiérarchiques, généralement sur des ouvriers professionnels.

— *L'accès direct* s'effectue avec une formation de niveau IV dans quatre cas sur cinq, et avec le BTS dans une situation d'emploi comportant des responsabilités hiérarchiques (sur des ouvriers professionnels) dans ce dernier cas. De même, dans quatre cas sur cinq, il s'agit d'entretien d'appareillages comportant des parties électroniques développées. L'âge d'accès à l'emploi (22 ans) et l'expérience professionnelle moyenne totale (5 ans) indiquent qu'il s'agit là de recrutements relativement récents.

— *L'accès indirect*, par passage par une situation d'emploi d'ouvrier, est prépondérant (dix-sept cas sur vingt-sept). L'expérience professionnelle d'une durée moyenne de 9 ans est acquise dans un service d'entretien électrique ou électronique (les titulaires se répartissent également dans les deux types de services). Il n'y a qu'un seul cas de passage par la fabrication mais il s'agit d'un cas de reconversion (le titulaire possède une formation de mécanicien : CAP d'ajusteur et il a suivi une formation AFPA 1^{er} degré en électronique). La plupart des ouvriers après une formation de niveau V ont suivi des cours internes de formation en électricité ou électronique ou des cours externes (sanctionnés parfois par un BP). Les passages d'une catégorie à l'autre se font, la plupart du temps, au sein de l'entreprise mais avec une fois sur deux un changement de service, correspondant à une spécialisation sur un type d'instrument de mesure ou de contrôle, comportant en général une partie électronique. Les trois cas de responsabilité hiérarchique observés concernent l'un, une formation de niveau IV, les deux autres des expériences professionnelles d'environ 20 ans.

— Il n'y a aucun accès indirect par une situation d'emploi de technicien, qui constituerait, du point de vue promotionnel une régression.

Accès à l'emploi d'agent d'entretien



— Deux autres types d'accès indirect apparaissent, bien que moins fréquemment : la reconversion à partir de l'armée avec une expérience professionnelle (dans l'armée) d'une durée variant de 15 à 28 ans et la reconversion à partir d'un

métier d'artisan-dépanneur radio-TV, avec une expérience professionnelle de 2 à 9 ans et une formation de niveau IV. Si l'âge et la durée de l'expérience professionnelle des militaires reconvertis rendent cette filière exceptionnelle, il n'en est pas de même pour les artisans, recrutés récemment avec une formation de niveau équivalant à celui des accès directs.

Il faut remarquer que les accès directs et les accès type « ouvrier » se répartissent dans le temps de manière uniforme entre 1964 et 1974. On ne peut noter aucun phénomène de substitution d'un accès à l'autre. Si les accès de type ouvrier se répartissent également sur les matériels électriques et électroniques, les accès directs se concentrent presque totalement sur le matériel électronique, ce qui devrait leur permettre d'accéder plus facilement à d'autres fonctions, telles que celles de technicien de dépannage.

Il semble qu'il y ait bien, à ce niveau, concurrence entre les accès directs et les accès type « ouvrier », en particulier pour les matériels de régulation. Dans les grandes entreprises à processus continu qui emploient ce matériel, deux choix possibles apparaissent : soit recruter directement au niveau IV, soit compléter les formations de niveau V des électriciens d'entretien. Il n'est pas possible de préciser davantage les modalités de choix à ce niveau d'analyse et on peut, dans cette mesure, caractériser ce phénomène par une concurrence entre deux types d'accès.



Les types d'accès à l'emploi utilisés dans la description se répartissent (après assimilation des accès classés en « autres accès » aux accès ATO ou ATT, en fonction de la durée et de la nature de leurs expériences professionnelles) en trois catégories :

- accès direct (45 % de l'échantillon) ;
- accès type « ouvrier » (39 % de l'échantillon) ;
- accès type technicien (16 % de l'échantillon).

Ces types d'accès se différencient par la nature de l'expérience professionnelle et par le niveau de la formation initiale ; ces deux variables étant liées à l'âge du titulaire.

II. LE ROLE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE, DE L'AGE ET DE LA FORMATION DANS LA CONSTITUTION DES CHEMINEMENTS PROFESSIONNELS

Les trois variables principales qui se dégagent de l'analyse précédente : expérience professionnelle, âge et formation ont des effets spécifiques selon les emplois types.

Le tableau suivant indiquant les durées moyennes d'expérience professionnelle et d'âge par emploi type, ainsi que le schéma page suivante, montrant l'organisation du réseau des emplois types, permettent de systématiser les données descriptives précédentes et d'explicitier les relations entre les principales variables.

Expérience professionnelle et âge d'accès aux emplois de techniciens

(durées moyennes en années)

	Expérience professionnelle totale	Expérience professionnelle à l'entrée au poste	Age d'accès à l'emploi
Accès type ouvrier plage d'accès : 24-32 ans			
Technicien d'installations	11	7,5	26
Technicien de recherches	17	13	31,7
Technicien d'équipements	15,6	11,3	29
Technicien de contrôle	14,8	9,6	30,6
Technicien d'essais	13,2	8,1	27
Technicien de dépannage	12,6	5,3	24,5
Agent d'entretien	13	9	28
Accès type technicien plage d'accès : 24-26 ans			
Technicien de recherches	10	5	24
Technicien d'équipements	12,7	6,7	26
Technicien d'études	9	3,2	26
Technicien de dépannage	8	4,6	25,7
Accès type dessinateur plage d'accès : 22-28 ans			
Technicien de recherches	12	3	22
Technicien d'équipements	13,3	9,6	28
Technicien d'études	5,5	3	24,5
Technicien de dépannage	6	3	25

Schéma des accès aux emplois de techniciens

78

Accès directs
à la sortie du système éducatif

Accès indirects

NIVEAU V

Fabrication

Contrôle

Installations

Entretien

NIVEAU IV

Agent d'entretien

Technicien gestion

Technicien contrôle

avec responsabilité hiérarchique
Technicien dépannage

Dessinateur

Technicien d'essais

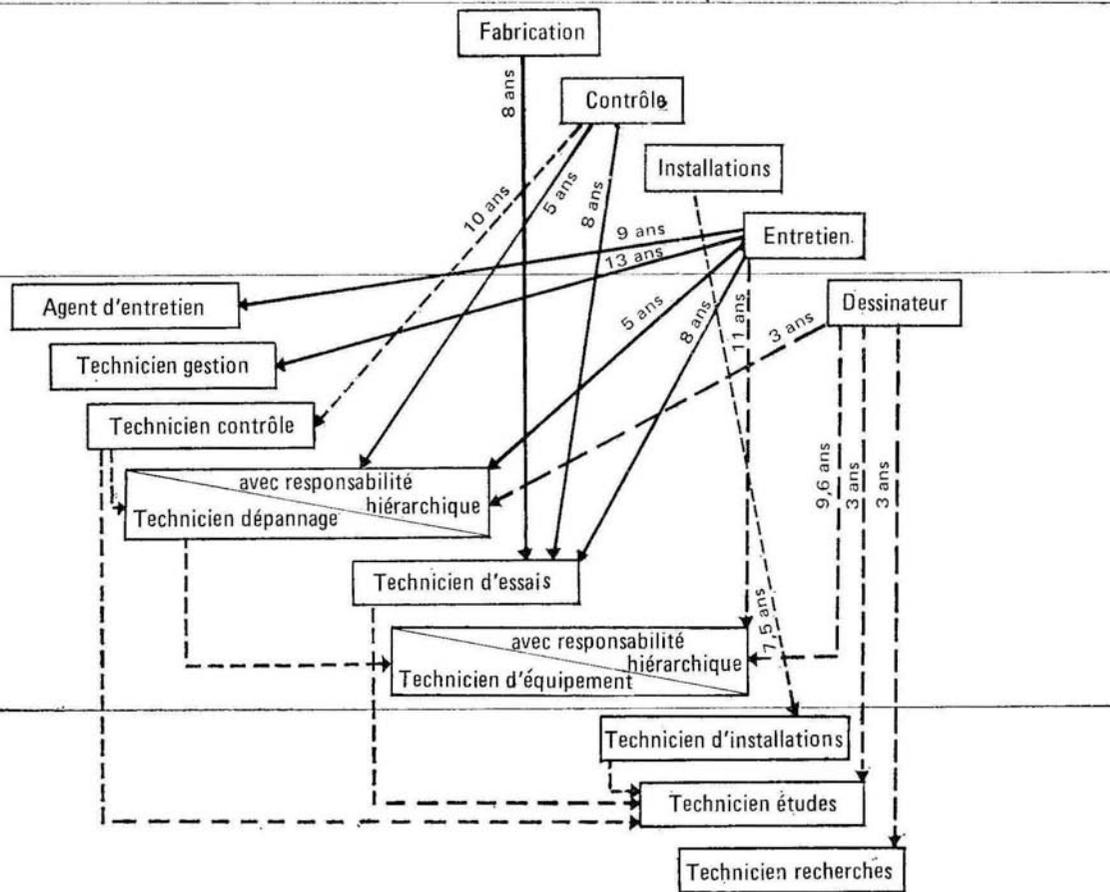
avec responsabilité hiérarchique
Technicien d'équipement

NIVEAU III

Technicien d'installations

Technicien études

Technicien recherches



1. Relations entre l'expérience professionnelle, l'âge et les accès aux emplois

Parmi les différents modes d'accès indirects examinés précédemment, les trois types particuliers retenus présentent une certaine généralité et sont distribués à travers plusieurs emplois types.

Cela ne signifie pas que les autres types d'accès examinés ne relèvent que de variations conjoncturelles d'activités (puisque'il s'agit généralement de reconversion dans l'industrie en provenance des armées ou de l'artisanat). L'aspect marginal de ces reconversions (sauf pour l'emploi type « technicien de gestion », qui concerne, il est vrai, des effectifs relativement âgés, ayant été recrutés à une époque où les nouvelles formations n'étaient pas encore en place) ne doit pas faire oublier leur permanence dans le temps mais le caractère de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de ces activités ainsi que la nature des diplômes (diplômes délivrés par l'armée en particulier) rendent difficile une comparaison avec les situations d'emploi de l'industrie. Il est, par exemple, probable que la durée de l'expérience professionnelle, très longue pour ces deux catégories, ne soit pas équivalente à la durée de l'expérience professionnelle acquise dans l'industrie dans la mesure où ces emplois comportent des activités (activités militaires pour les uns, de vente ou de gestion pour les autres) qui ne sont habituellement pas exercées dans les emplois types décrits ici (ou dans le groupe d'emplois « ouvriers »).

a) Le premier type retenu, le plus fréquent à travers les emplois types et aussi par le nombre de situations d'emplois concernées, est l'accès type « ouvrier ». *Il se retrouve, bien qu'à des degrés divers, dans tous les emplois types.*

Les âges moyens d'accès à l'emploi s'échelonnent de 24,5 ans pour le technicien de dépannage à 31,7 ans pour le technicien de gestion de dossier. La nature de l'expérience professionnelle acquise est très hétérogène puisque les emplois occupés antérieurement à ceux de techniciens se répartissent à travers toutes les phases du processus de production : fabrication, contrôle, installation, entretien. Cependant, les passages d'une situation d'emploi d'ouvrier de fabrication à une situation d'emploi de technicien sont quantitativement plus rares et qualitativement plus limités puisqu'ils ne conduisent qu'à l'emploi de technicien d'essais ou de dépannage.

La situation d'emploi d'ouvrier d'entretien peut par contre permettre l'accès à tous les emplois types de techniciens sauf ceux de techniciens de recherches, d'études et d'installations.

Il ne paraît pas y avoir de correspondance très stricte entre les fonctions acquises en tant qu'ouvrier et les fonctions occupées après accès à la catégorie de technicien, sauf en ce qui concerne l'installation.

b) L'accès type « technicien » et l'accès type « dessinateur » :

Ces deux types d'accès sont relativement comparables puisqu'ils portent de façon privilégiée sur les mêmes emplois types : technicien de recherches,

d'équipements, d'études et de dépannage. Si la plage d'âge durant laquelle l'accès aux emplois de techniciens est possible, semble assez étendue chez les dessinateurs (22 à 28 ans), le changement de fonction pour un technicien s'effectue à l'intérieur d'une plage extrêmement réduite, entre 24 et 26 ans. Il faut cependant tenir compte, chez les dessinateurs, de la fréquence des accès, très faible pour les emplois de techniciens de dépannage et de recherches. L'accès aux emplois de techniciens d'études et d'équipements, principal débouché des dessinateurs, s'effectue entre 24 et 28 ans.

Les situations de départ des dessinateurs n'ont pu être individualisées en fonction des emplois types de dessinateurs (il en existe deux : dessinateur-projeteur et dessinateur d'études, qui se différencient beaucoup plus par l'étendue du champ d'activité et les responsabilités hiérarchiques que par la technicité du contenu d'emploi). Par contre, les situations d'emploi de départ des techniciens sont très diverses : technicien de contrôle, technicien de dépannage, technicien d'essais et technicien d'installation. La plupart de ces emplois permettent d'accéder à celui de technicien d'études.

2. Relations entre la formation et les accès aux emplois

Il est difficile d'associer de façon bi-univoque une situation d'emploi à un niveau de formation. Comme le montrent les descriptions précédentes, les accès aux emplois se font selon des cheminements très diversifiés à partir de formations de différents niveaux et d'expériences professionnelles spécifiques.

On peut tenter d'analyser la correspondance entre un niveau de formation et l'accès à des situations d'emplois particulières, de façon à mettre en évidence les concurrences qui s'exercent à certains points du réseau de cheminements professionnels.

Au niveau III, tous les emplois de techniciens sont en principe accessibles et l'examen concret des cheminements montre qu'il en est effectivement ainsi. Cependant, les titulaires de formation d'un tel niveau sont loin de se répartir au hasard entre les emplois types. On peut a priori distinguer les emplois types où l'accès direct au niveau III est dominant, des emplois types où l'accès direct au niveau IV est dominant, ainsi que de ceux où s'exerce une concurrence entre les deux niveaux de formation. Or, s'il existe bien des emplois types où l'accès direct de niveau III est dominant (emplois de techniciens de recherches, d'études, d'installations), il n'y en a aucun où l'accès direct de niveau IV est dominant. En effet, le seul emploi type où la majorité des accès directs se fait au niveau IV (agent d'entretien) se caractérise par la dominance de l'accès indirect. Dans la plupart des accès directs aux autres emplois types, il y a concurrence entre les niveaux III et les niveaux IV.

Cependant, la possession d'un diplôme de niveau III permet, dans les cas où il y a concurrence, d'accéder à l'intérieur d'un emploi type à des situations particulières d'emploi : soit une spécialisation sur des matériels électroniques avec

responsabilités hiérarchiques pour les techniciens de contrôle, soit une spécialisation sur des matériels produits à l'unité pour les techniciens de dépannage, soit l'attribution de responsabilités hiérarchiques pour l'agent d'entretien.

Il n'existe que deux emplois types où s'exerce réellement, pour l'accès à des situations d'emplois identiques, une concurrence entre les niveaux de formation : ceux de techniciens d'essais et de techniciens d'équipements de contrôle et régulation, qui ont en commun une proximité de contenus d'emplois avec les techniciens d'études.

L'influence du niveau de formation se fait aussi sentir de manière indirecte sur les cheminements : le passage d'un emploi type de technicien à un autre emploi type de technicien ne s'effectue que lorsque le titulaire possède une formation de niveau III.

III. A) EMPLOIS TYPES ET CLASSIFICATION

Bien que cet article soit consacré aux cheminements et non aux carrières (cf. « Méthode » en annexe), l'examen des classifications professionnelles de techniciens peut fournir des éléments supplémentaires de différenciation entre les emplois types du point de vue des accès. La classification indiciaire apparaît en effet, comme le résultat des cheminements professionnels ou, à l'entrée, de la hiérarchie des types d'accès. On devrait donc retrouver à travers la classification indiciaire les mêmes différences entre emplois types que celles créées par les modes d'accès.

La plupart des emplois de techniciens appartiennent à des entreprises qui appliquent la Convention collective de la métallurgie (dans la version antérieure à la version actuelle). La classification qui en résulte s'applique à 139 observations sur les 178 retenues pour cette étude.

On constate que les positions les plus élevées (AT3* et ATP*) sont fréquentes pour les techniciens de recherches, d'études, d'installations et de gestion, emplois types qui ne regroupent aucun AT1. Les AT1 sont par contre nombreux dans l'emploi type « agent d'entretien » qui comprend en outre une situation d'emploi d'ouvrier professionnel et plusieurs appellations « d'électromécaniciens » (non classés). Les techniciens de dépannage, les techniciens d'essais et les techniciens de contrôle sont des emplois types qui regroupent toutes les catégories de techniciens à peu près également, sauf la catégorie supérieure « ATP », parfois appelée « sous-ingénieur ».

Ces différences dans la composition des emplois types par catégorie de technicien s'expliquent en partie par les types d'accès qui leur sont propres. Ainsi, les emplois types de technicien de recherches, d'études, d'installations, accessibles directement, de façon dominante, avec une formation de niveau III ainsi que les emplois de technicien de gestion qui sont des emplois de fin de carrière, ne regroupent aucune situation d'emploi d'AT1. Par contre les emplois types de technicien de contrôle, de technicien d'essais et de technicien de dépannage, qui sont accessibles directement avec le niveau IV ou indirectement par passage de la catégorie « ouvrier » à la catégorie « technicien », en regroupent une partie. L'emploi type « agent d'entretien » qui est accessible de façon privilégiée à partir d'une situation d'emploi d'ouvrier regroupe le tiers des AT1 de l'échantillon.

Il en est de même des catégories supérieures, puisque les emplois types de techniciens de recherches, d'études et d'installations sont composés, pour plus de la moitié, des situations d'emplois d'ATP et d'AT3, alors que les emplois types d'agent d'entretien et de technicien d'équipement n'en comportent pratiquement pas.

* AT3 : Agent technique catégorie 3.

ATP : Agent technique principal.

Classification des techniciens par emploi type

(en VA)

Emplois types Classification	Techniciens d'installations	Techniciens de gestion	Techniciens de recherches	Techniciens d'équipement	Techniciens de contrôle	Techniciens d'essais	Techniciens d'études	Techniciens de dépannage	Agent d'entretien	TOTAL
Ouvrier professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Agent technique catégorie I (AT1)	0	0	0	1	5	2	0	7	8	23
Agent technique catégorie II (AT2)	1	6	0	6	5	7	9	9	3	46
Agent technique catégorie III (AT3)	3	2	7	1	5	6	16	6	1	47
Agent technique principal (ATP)	1	2	2	1	2	1	10	2	0	21
Non classés (*)	2	1	0	5	5	5	1	6	14	39

(*) Il s'agit d'appellations qui ne font pas référence à la classification des agents techniques utilisée le plus souvent. En particulier, dans l'emploi type « agent d'entretien », un grand nombre d'observations ont été effectuées dans des secteurs industriels autres que celui de la construction électrique, ce qui explique l'importance des appellations non classées.

Age et classification

Dans la mesure où les passages entre emplois types de techniciens sont relativement peu nombreux et où les modifications d'activité à l'intérieur d'un emploi type, par extension du champ d'activité ou attribution de responsabilités hiérarchiques, sont fréquentes, on peut considérer que la partie la plus importante du cheminement professionnel d'un technicien s'effectue, à l'intérieur de l'emploi type, par passage d'une catégorie à une autre dans la classification professionnelle (phénomène de carrière). A cet égard, les possibilités fournies par les emplois types ne sont pas toutes équivalentes. Ces différences qui viennent d'être mises en évidence dans la composition par échelon (AT1, AT2...) de chaque emploi type ne sont pas directement explicables par l'âge puisque dans le premier groupe d'emplois types à forte proportion d'AT3 et d'ATP, on trouve aussi bien le technicien d'études (emploi type dont 60 % des effectifs ont moins de 30 ans) que le technicien d'installation pour lequel la proportion de moins de 30 ans est égale à celle des plus de 30 ans et que le technicien de recherches pour lequel 60 % des effectifs ont plus de 30 ans. Inversement, dans le groupe à faible proportion d'AT3 et d'ATP on trouve le technicien de dépannage et le technicien d'essais, emplois types composés de jeunes (60 % ont moins de 30 ans) et le technicien d'équipements dont 60 % des effectifs ont plus de 30 ans.

Il semble bien que l'attribution des classifications les plus élevées soit davantage liée à la place dans le processus de production, privilégiant à cet égard les activités à dominante de conception (recherches, études...) sur les activités à dominante de réalisation (essais, contrôle, entretien) et orientant ainsi dès le départ (dans le cas des techniciens d'études, l'accès direct est dominant) le cheminement professionnel des titulaires d'emploi.

Cette polarisation des classifications amène à s'interroger sur les évolutions de carrière possibles : pour les ouvriers accédant aux emplois de techniciens avec une expérience professionnelle importante, à un niveau de classification relativement faible, l'évolution dans la catégorie professionnelle peut constituer l'essentiel de leur carrière ultérieure.

En outre, il existe dans certains cas des possibilités d'accéder à la maîtrise. Par contre, les carrières de techniciens s'effectuent en général dans un intervalle de temps de 10 ans, à partir d'une formation de niveau III et d'un âge compris entre 22 et 24 ans.

Bien que l'échantillonnage ne permette pas de préciser le devenir professionnel de ces techniciens, celui-ci s'avère particulièrement délicat, compte tenu du nombre limité de postes d'ingénieurs et des difficultés qui existent à l'entrée de cette catégorie (passage très long par le CNAM, passage d'ATP à sous-ingénieur, puis ingénieur « maison » après examens internes).

Il semble que les emplois types de technicien d'études et de technicien de recherches soient particulièrement concernés par ce phénomène, dans la mesure où les autres emplois types à accès important de techniciens peuvent toujours permettre le passage vers l'emploi type de technicien d'études.

Classification des techniciens par emploi type

(en %)

Part de la catégorie dans l'emploi type	Emploi type									
	Techn. recher.	Techn. études	Techn. installat.	Techn. gestion	Techn. essais	Techn. contrôle	Techn. dépann.	Techn. équip.	Agent entretien	TOTAL
AT 3 + ATP	100	72	57	36	33	32	26	14	—	38
ATP	22	27	14	18	5	9	7	—	—	12

III. B) IMPORTANCE DES CHANGEMENTS D'ENTREPRISE OU DE SERVICE

Le passage d'une catégorie professionnelle à une autre revêt le plus souvent la forme d'une promotion. La plupart des passages d'ouvrier à technicien se font, en effet, à l'intérieur de la même entreprise, sauf pour le technicien de recherches. Mais il s'agit là d'un cas particulier lié à la politique d'embauche d'une seule entreprise lors d'une période (1960-1965) où le manque de techniciens de recherches en électronique était important.

Il en est de même pour les passages d'un poste de technicien ou de dessinateur à un autre poste de technicien : même entreprise avec changement de service le plus souvent.

Les seuls cas importants de mobilité interentreprise concernent les militaires et les artisans, c'est-à-dire des cas de reconversion.

Il est difficile, compte tenu des informations disponibles, de saisir toutes les modalités de ces changements de catégorie professionnelle ou de situation d'emploi. Il semble que beaucoup de passages d'ouvrier à technicien entraînent un changement des contenus d'emploi par spécialisation sur des équipements ou produits propres à l'entreprise.

Bien que l'on ne retrouve pas ce même phénomène pour les techniciens pour lesquels les modifications de fonction sont prédominantes, les cas de changements d'entreprise sont néanmoins très rares et fortement liés à des caractéristiques particulières soit de la branche, soit de la région. Il semble que l'essentiel de la « carrière » de technicien s'effectue dans une seule entreprise et la plupart du temps sur une même fonction. Il est aussi possible que l'échantillon, reposant sur la sélection à l'intérieur de l'entreprise par les responsables des services du personnel, soit composé des éléments les plus stables de l'entreprise.

Les phénomènes de mobilité que cette étude met en évidence ne doivent donc pas être interprétés en termes quantitatifs, ils correspondent plutôt à une structuration du marché du travail propre à ce groupe d'emplois, marché dans lequel prédominent les filières internes aux entreprises sans que l'on puisse attribuer à ces filières la totalité de la mobilité des individus de ce groupe.

Localisation des passages par types d'accès

Types d'accès Emplois-types	Accès type ouvrier (ATO)	Accès type technicien (ATT)	Autres accès (AA)
Techn. recher. ...	Chang. d'entreprise	Chang. d'entreprise	Dessinateur changeant de service à l'int. de l'ent.
Techn. études	—	A l'int. de l'entrepr. par changem. de service	Dessinateur changeant de service à l'int. de l'ent.
Techn. gestion ...	Spécial. à l'intérieur du service	—	Reconv. en prov. de l'armée
Techn. essais	A l'int. de l'entrepr.	—	—
Techn. contrôle ...	A l'int. de l'entrepr.	—	Reconv. en prov. de l'armée ou de l'artisanat
Techn. instal.	A l'int. de l'entrepr.	—	Reconv. en prov. de l'armée
Techn. équip.	A l'int. de l'entrepr. par spéc. dans le même service	—	—
Techn. dépan.	A l'int. de l'entrepr. avec changem. de service	A l'int. de l'entrepr. avec changem. de service	—
Agent d'entretien ..	A l'int. de l'entrepr. par spécialisation	—	

IV. A) L'ÉVOLUTION RÉCENTE DES TYPES D'ACCÈS AUX EMPLOIS

Les données relatives à l'âge du titulaire et à son expérience professionnelle permettent de calculer la date d'accès à une situation d'emploi classée dans l'un des emplois types de techniciens (cf. « méthode » en annexe).

Le classement par emploi type des différents types d'accès fait apparaître une évolution dans le temps de la structure des accès :

- technicien de recherches : disparition de la filière interne, au profit de formations de niveau III, vers 1965 ;
- technicien d'études : les accès indirects en provenance de l'armée n'existent plus depuis 1967 ;
- technicien d'essais : il y a une augmentation après 1970 des accès directs et une stabilisation des accès types « ouvrier » ;
- pour tous les autres emplois de techniciens, il y a un accroissement plus rapide des accès directs, sauf pour l'agent d'entretien.

Globalement, on peut distinguer deux périodes : avant 1970 et après 1970, entre lesquelles il y a une évolution sensible du recrutement, les accès directs augmentant aux dépens des accès de type « ouvrier » et les accès type « technicien » et autres accès se maintenant.

Evolution des types d'accès

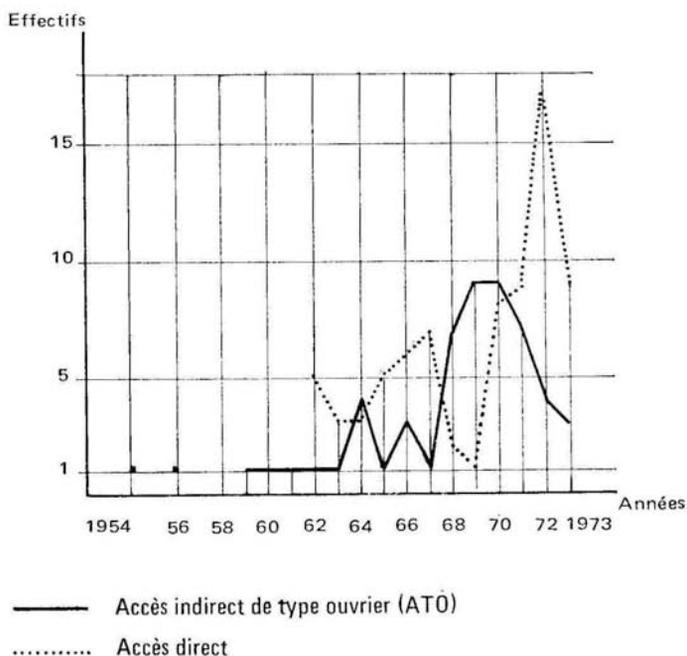
Type d'accès	Période	
	Avant 1970	Après 1970
Accès direct	40 %	50 %
Accès type « ouvrier » (ATO)	39 %	28 %
Accès type « technicien » (ATT)	10 %	12 %
Autres accès (AA)	11 %	10 %

La répartition des effectifs de l'échantillon en fonction des dates d'accès au poste (cf. graphique ci-dessous) montre qu'il y a en général concurrence entre les accès directs et les accès de type « ouvrier ». A l'augmentation des accès

directs entre 1964 et 1967 correspond une baisse des ATO, inversement la période 1967-1970 voit augmenter très fortement les accès ATO et disparaître les accès directs qui augmentent à nouveau très fortement de 1970 à 1973.

Cette évolution ne peut être expliquée sans tenir compte des caractéristiques de la période 1968-1969 qui conduit les entreprises à privilégier momentanément l'accès indirect par filières internes aux dépens des recrutements directs à la sortie du système de formation. Cependant, cette tendance ne se maintient pas et l'apparition sur le marché du travail des nouvelles formations techniques issues des transformations de 1967-1968 (création des DUT, transformation des BT en BTn...) modifie les conditions de la concurrence entre accès direct et accès indirect. Il semble qu'après 1970, cette concurrence ne s'exerce plus que pour certains emplois types : ceux de techniciens d'essais, de contrôle, de dépannage et d'entretien, avec (sauf pour l'agent d'entretien) une importance croissante des accès directs.

**Répartition des effectifs de l'échantillon
en fonction des dates d'accès au poste**



IV. B) CLASSIFICATION DES EMPLOIS TYPES EN FONCTION DES TYPES D'ACCÈS

Les modes d'accès examinés renvoient à un petit nombre de types d'accès malgré la diversité des situations d'emplois. L'analyse des accès à d'autres groupes d'emplois mettra probablement en évidence des régularités analogues. Deux grandes catégories d'emplois types apparaissent lorsqu'on combine ces types d'accès : les emplois types à « accès dominant » et les emplois types à « accès mixte ». L'accès dominant peut être un accès direct (AD), ou un accès indirect de type « ouvrier » (ATO) ou de type « technicien » (ATT). Un emploi type à accès mixte se caractérise alors par la présence de deux ou plusieurs types d'accès à cet emploi type.

Parmi toutes les combinaisons possibles, seules certaines apparaissent dans ce groupe d'emplois :

Accès mixte (sans dominance)			Accès dominant		
AD + ATO	AD + ATT	AD + ATT + ATO	AD	ATO	ATT
Technicien gestion dossier		Technicien d'équipements		Technicien de recherches	
Technicien de contrôle				Technicien d'installations	
Technicien d'essais				Technicien d'études	
Technicien dépannage					
Agent d'entretien					

Cette classification est fondée sur l'élimination de certains des modes d'accès observés à l'intérieur de chaque emploi type, en fonction de leur caractère contingent, non lié à l'articulation des principales variables et à la structure de l'emploi type.

1. Les emplois types à accès dominant

— *Technicien de recherches* : compte tenu de la disparition actuelle des filières d'accès indirect, cet emploi type est pourvu exclusivement par des diplômés de niveau III.

— *Technicien d'études* : l'accès direct au niveau III ou indirect à partir du même niveau de formation mais après passage par une autre fonction de technicien, sans qu'aucune d'entre elles ne semble privilégiée, classe cet emploi type dans la catégorie des emplois à mode d'accès dominant.

— *Technicien d'installations* : l'accès dominant est un accès direct de niveau III. L'accès de type ATO, sans être exclu, ne paraît devoir son existence qu'à des circonstances particulières, liées à des cheminements ou motivations individuels.

2. Les emplois types à accès mixte

— *Technicien d'équipements* : il s'agit d'un emploi à accès mixte dans la mesure où deux situations d'emplois y sont réunies : l'une sans responsabilité hiérarchique, à accès direct (niveau III ou IV), l'autre avec responsabilité hiérarchique, à accès indirect, en provenance des catégories de techniciens, dessinateurs ou ouvriers.

— *Technicien de contrôle* : le caractère mixte de l'accès à cet emploi provient essentiellement de la réunion de situations d'emplois relativement différenciées : celles de technicien de contrôle sur matériel électronique avec responsabilité hiérarchique, à accès direct de niveau III ou IV, celles de technicien de contrôle sur matériel électronique à accès mixte (AD + ATO) et celles de technicien de contrôle sur matériel électrique, à accès dominant de type ATO.

— *Technicien d'essais* : cet emploi type à accès mixte constitue certainement du point de vue des cheminements un nœud où se concurrencent diverses formations et expériences professionnelles. Il doit sans doute ce caractère à sa position dans le processus de fabrication : à la jonction des fonctions études, contrôle, et proche de la fabrication. La compensation entre formations initiales de niveau III ou IV (et cette indifférenciation marque bien l'absence de dominance d'un type d'accès) et expériences professionnelles de nature variée (emplois d'ouvriers en contrôle, entretien ou fabrication) s'établit selon des modalités qu'il paraît impossible de quantifier ou de définir plus précisément en fonction des contenus d'emplois.

— *Technicien de dépannage* : la mixité des types d'accès (AD et ATO) paraît aussi liée dans cet emploi type à l'hétérogénéité des situations d'emplois, les situations d'emplois sur les matériels électroniques complexes paraissant réservées aux accès directs de niveau III et les autres situations étant soumises à la concurrence des accès directs et des accès de type ATO.

— *Agent d'entretien* : la mixité des accès se caractérise ici par une concurrence entre formations de niveau IV et accès de type ATO.

— *Technicien de gestion de dossier* : il s'agit d'un emploi à accès mixte : accès direct (niveaux III et IV) et accès de type ATO. Cela peut sembler paradoxal puisqu'il s'agit du seul emploi de technicien dont la nature des tâches

est essentiellement bureaucratique. En réalité, cette fonction, marginale par rapport à la fabrication et aux études, est avant tout orientée vers la gestion de produits ou équipements de l'entreprise. Cette activité est certainement rendue plus facile par des connaissances théoriques acquises dans des formations de niveau III ou IV mais elle peut aussi s'exercer sur la base de l'expérience professionnelle accumulée dans l'entreprise. Cette possibilité semble vérifiée à la fois par la durée très longue de l'expérience professionnelle nécessaire (13 ans, durée la plus élevée de l'échantillon) et par le mode d'accès à l'emploi (spécialisation à l'intérieur du service).

Le classement des emplois types de techniciens selon les modes d'accès fait donc apparaître deux grandes catégories : les accès mixtes de type AD + ATO et les accès dominants de type AD. Certains types d'accès sont ainsi exclus :

a) Il n'y a pas d'accès dominant ATT ni d'accès mixte de type AD + ATT et seul le cas du technicien d'équipements où coexistent tous les types d'accès possibles, dont l'accès type « technicien », paraît correspondre à l'hypothèse initialement posée du caractère technique des cheminements professionnels des techniciens.

Le technicien d'études est classé dans la catégorie des AD, bien qu'il existe un type d'accès par passage par une autre catégorie de techniciens. Cependant, le caractère hétérogène des expériences professionnelles laisse supposer que seul le niveau de formation (niveau III) permet l'accès à cet emploi type, à la condition que le passage par une autre fonction de technicien ait été relativement rapide (3 ans) empêchant ainsi l'obsolescence des connaissances techniques nécessaires au technicien d'études.

b) Il n'y a pas d'accès dominant de type ATO, ce qui signifie que dans le domaine de spécialisation de l'électricité-électronique (qui comprend aussi bien les emplois du secteur d'activité de la construction électrique et électronique que les emplois d'entretien électrique d'autres secteurs d'activité) il y a une discontinuité relative entre les emplois d'ouvriers et ceux de techniciens, l'accès à partir de situations d'emplois d'ouvriers étant toujours en concurrence avec des accès directs de niveau IV au minimum.

CONCLUSION

Les analyses précédentes ont mis en évidence l'influence qu'exercent des variables telles que l'âge et l'expérience professionnelle ainsi que les pratiques d'entreprises saisies à travers les classifications professionnelles et leur mode de recrutement sur les marchés internes et externes, sur les structurations en réseau des cheminements professionnels. A cet égard, deux catégories de remarques tenant à la nature et à l'organisation de ces réseaux peuvent être faites :

a) La nature des cheminements professionnels

L'hypothèse de la technicité des cheminements professionnels des techniciens de l'électricité et de l'électronique était au centre de cette étude. Elle n'apparaît pas vérifiée pour l'ensemble des emplois types. Il faut distinguer en effet les emplois types à accès mixte, c'est-à-dire à accès indirect de type ATO, des emplois types à accès direct.

Dans le premier cas, certaines corrélations apparaissent entre les fonctions occupées dans les situations d'emploi d'ouvriers et celles qui leur succèdent lors du passage à la catégorie « technicien ». Il ne s'agit pas d'une correspondance terme à terme, mais d'une liaison diffuse entre les fonctions annexes de la fabrication, spécialement la fonction d'entretien, et certaines fonctions de techniciens : contrôle, essais, dépannage.

Dans le second cas, où l'accès direct est très dominant, les rares cas d'accès de type ATT ne permettent pas d'établir de correspondance entre les différentes fonctions occupées successivement.

L'absence de vérification globale de cette hypothèse ne permet cependant pas de l'abandonner à un niveau plus détaillé, où apparaissent des modifications de contenu de travail plus fines que celles qui résultent d'un changement de situation hiérarchico-fonctionnelle. En ce sens, des analyses approfondies de « carrières » de techniciens sont nécessaires pour mettre en évidence ce qui, dans les changements de classification « indiciaire » (passage d'AT1 à AT2... à ATP), résulte de l'augmentation de la qualification du fait de l'accroissement de l'expérience professionnelle, de ce qui est du ressort des politiques de gestion des entreprises, liées aux caractéristiques du marché du travail (quantité et disponibilité des diplômés de différents niveaux dans les spécialités correspondant au secteur d'activité) et à la stratégie de firmes (détermination des produits entraînant une spécialisation des techniciens ou rationalisation de la fabrication amenant une polarisation des qualifications et donc des choix promotionnels plus sélectifs).

b) L'organisation en réseau des cheminements professionnels

L'influence des variables étudiées, âge, expérience professionnelle, formation initiale ainsi que la nature différentielle des cheminements, conduisent à opposer globalement deux ensembles d'emplois types, organisés différemment.

D'un côté, les emplois types dont les contenus d'emploi sont plutôt axés vers la réalisation ou l'exécution d'opérations liées directement à la fabrication : contrôle, essais, dépannage et qui sont l'objet d'une concurrence entre des individus sortant du système de formation aux niveaux III et IV et des individus promus à la catégorie « technicien » par spécialisation sur des fonctions de technicien à l'intérieur de leur entreprise.

A l'autre pôle du groupe d'emplois, on trouve les fonctions de recherches, d'études, d'installations, qui se situent plutôt du côté de la conception. Ces emplois types sont accessibles de façon privilégiée aux diplômés de niveau III ou aux techniciens ayant ce niveau et changeant de fonction à l'intérieur de l'entreprise (7).

Le groupe d'emplois des techniciens apparaît donc chevaucher deux espaces « qualificationnels » différents : celui des ouvriers et celui propre aux techniciens mais qui pourrait être relié à d'autres espaces comme celui des ingénieurs ou des technico-commerciaux.

Les modifications repérées dans la structure des accès au cours de la période récente (mais qui coïncident avec l'apparition du secteur de la construction électronique) permettent de faire certaines hypothèses sur l'origine de cette structuration du groupe d'emplois.

L'évolution du secteur de la construction électrique, particulièrement dans ses activités de pointe (électronique professionnelle, informatique, télécommunications...) a tendu à hiérarchiser plus précisément les situations d'emplois en les situant dans l'organisation classique du travail, en séparant la conception (techniciens d'études, de recherches) de la réalisation (essais, contrôle, entretien) et, simultanément, en parcellisant les activités de conception (spécialisation poussée du technicien d'études) et en rationalisant les activités de réalisation (développement des fonctions contrôle, essais). Parallèlement à cette hiérarchisation des situations d'emploi, s'est produite une standardisation des profils, tendant à affecter à chaque situation d'emploi un niveau de formation déterminé, sous l'influence de l'apparition de nouvelles formations (DUT) ou de transformation des anciennes (BT transformés en BTn). La standardisation des profils paraît devoir éliminer tendanciellement ou réserver à certaines situations d'emploi proches de la réalisation les filières indirectes basées sur l'acquisition d'une expérience professionnelle.

(7) Ce phénomène paraît bien caractériser l'ensemble des emplois de techniciens, comme le remarquait L. MALLET : « Dès que les tâches de conception ou d'essais exigent une connaissance plus large d'un ensemble de technologies, on trouve alors des techniciens diplômés », in « *Les modalités d'accès aux emplois* », p. 95, volume de bibliothèque CEREQ n° 7, La Documentation Française, janvier 1974.

Cette évolution des filières internes, jointe à une faible mobilité « inter entreprises », entraîne une homogénéisation du marché externe, composé presque exclusivement d'individus sortant du système de formation à différents niveaux. Comme tous les emplois de techniciens sont accessibles avec un niveau III mais non avec un niveau IV ou a fortiori V, la concurrence joue en faveur des formés de niveau III.

Bien que l'ensemble de cette analyse soit fondé sur l'observation d'un nombre restreint de cas, la diversité des entreprises enquêtées et l'étendue des informations prises en compte sur les contenus d'emploi et le passé professionnel des individus, permettent de croire à la stabilité des modalités d'insertion mises en évidence.

ANNEXE

METHODE

Les trois variables principalement utilisées pour expliquer la diversité des accès (expérience professionnelle - âge - formation) ont été obtenues à partir de certaines informations contenues dans le questionnaire du Répertoire Français des Emplois.

1) L'expérience professionnelle

La date à partir de laquelle est comptabilisée cette expérience professionnelle est variable selon que l'on considère comme un emploi différent de l'emploi actuel l'emploi précédent dans le cas de changement de catégorie professionnelle (passage d'ouvrier à technicien), dans le cas de changement de situation fonctionnelle dans la même catégorie (passage d'un emploi type de technicien à un autre emploi type de technicien) ou dans celui d'un changement de position indiciaire (passage d'AT1 à AT2).

a) On a considéré ici que la durée d'occupation d'un emploi incluait celle des emplois précédents lorsque la situation fonctionnelle et la catégorie professionnelle seraient identiques et que seule changeait la position indiciaire ; cela se justifie par le fait que les contenus d'emploi paraissent changer relativement peu lors d'un passage d'une position indiciaire à une autre (augmentation de responsabilité hiérarchique ou technique). En outre, l'étude a pour but de mettre en évidence des cheminements professionnels entre situations d'emplois différentes et non des caractéristiques de « carrière » reliées beaucoup plus directement aux politiques de gestion de personnel des entreprises.

b) En cas de changement d'entreprise ou de service on a considéré qu'il y avait un changement de situation d'emploi sauf lorsque des fonctions du service précédent étaient explicitement mentionnées et correspondaient à celles du service actuel.

c) Toutefois, les expériences professionnelles acquises dans d'autres spécialisations que celles de l'électricité et de l'électronique (commercial, mécanique, etc.) souvent dans d'autres secteurs d'activité que la construction électrique, n'ont pas été prises en compte dans les calculs précédents (sauf cas particulier mentionné dans la description des accès de chaque emploi type : militaires réparateurs radio-TV...).

Compte tenu de ces simplifications, l'expérience professionnelle a été menée de la façon suivante :

— Expérience professionnelle totale (EPT) = 1974 (date de l'enquête) — (année de fin d'études plus un an pour le service militaire) ;

— Expérience professionnelle à l'entrée au poste (EPP) = EPT — durée d'occupation du poste actuel.

2) L'âge

L'âge du titulaire au moment de l'enquête n'a pas de signification immédiate le plus souvent car il dépend de la durée d'occupation du poste actuel. On a donc calculé l'âge d'accès à l'emploi en tenant compte pour calculer la durée d'occupation du poste actuel des remarques précédentes sur l'expérience professionnelle :

— Age d'accès à l'emploi (AAE) = Age au moment de l'enquête — durée d'occupation du poste actuel.

De même pour la date d'accès à l'emploi :

— Date d'accès à l'emploi = 1974 — durée d'occupation du poste actuel.

3) La formation

La formation retenue dans cette étude est la formation initiale (questions 49 à 54 du questionnaire RFE première version). La formation complémentaire a été prise en compte à titre d'illustration pour l'analyse de certaines formes d'accès mais la grande diversité des modes de formation complémentaire ne permet pas, à cause de l'insuffisance des renseignements, de la considérer d'une manière générale comme variable explicative au même titre que la formation initiale.

La notion de formation de « base » (formation la plus élevée obtenue initialement ou par la formation continue) ne permet pas de définir plus précisément ces données, les tableaux de dépouillement par emploi type du niveau et de la spécialité de formation ne montrent aucune différence dans la répartition de l'échantillon dans les cas de formation initiale ou de formation de base.

Il n'a pas été possible de saisir de manière exhaustive dans cette étude les phénomènes liés à la spécialité de la formation initiale. Les données relatives à la spécialisation qui apparaissent dans la description des types d'accès concernent la spécialisation sur certains matériels à l'intérieur de la situation d'emploi et proviennent de l'analyse des contenus d'emplois. Par contre la spécialité de la formation initiale qui est codée dans ce groupe par deux items très globaux « spécialités de l'électricité » et « spécialités de l'électronique » n'est le plus souvent pas mentionnée en clair par l'enquêteur. Des difficultés objectives existent, en outre, tenant au fait que les titulaires de diplômes de formation initiale ne se souviennent plus de leur spécialité (des différentes options d'un CAP ou de l'intitulé exact d'un BTS) dans la mesure où celle-ci est rarement une condition nécessaire d'accès direct à l'emploi contrairement au niveau de la formation.

Mobilité et politique d'emploi interne dans les banques *

Jean-Marc LE GALL

** Cet article a été rédigé à partir d'une thèse de troisième cycle.*

Le recrutement prioritaire des employés au niveau des emplois de base, et la stabilité importante du personnel demeurent les traits majeurs de la politique des banques de dépôts en matière d'emploi (I). Dans le même temps, les bouleversements de leurs conditions d'exploitation ont amené une diversification mais aussi une spécialisation des emplois, et parmi leurs titulaires certains apparaissent manifestement plus qualifiés (II).

Le problème est donc pour ces entreprises d'assurer une régulation de la *mobilité interne du personnel*, telle qu'il y ait une *distribution* jugée heureuse *des différents agents dans les divers types et niveaux d'emplois, tout au long de leur carrière*. La connaissance très imparfaite des processus d'affectation du personnel dans ces emplois successifs au sein des entreprises, et de l'usage qu'elles font des formations initiales et professionnelles justifie une analyse micro-économique et empirique, à partir notamment des classifications d'emplois (III).

1. La politique du personnel dans les banques de dépôts

Y. DUPUY (1) distingue plusieurs fonctions dans l'entreprise et notamment la fonction « gestion du personnel qui, par une politique d'embauche et de formation, permet à l'entreprise d'avoir à chaque instant le personnel nécessaire à sa production ».

Ces politiques diffèrent par leur niveau de programmation (2) qui peut être tel qu'elles soient intégrées dans la planification de la firme. Toutefois, dans tous les cas « une entreprise peut recruter du personnel à beaucoup de niveaux, mais quel que soit le niveau, elle doit choisir : soit de recruter des gens déjà formés dans une large mesure, soit des gens peu formés ou dont la formation ne convient pas » (3).

En fait, le choix se pose plutôt dans les termes suivants : embauchage sur le marché externe ou promotion interne. L'entreprise ne peut pratiquer indifféremment ces deux politiques et agir « au coup par coup ». En effet, ces décisions sont suivies de délais et s'intègrent dans un ensemble à moyen et long terme (prévision des mouvements du personnel, formation, état du marché du travail en cas d'embauchages nombreux et ponctuels...).

Une entreprise peut cependant recourir à ces deux pratiques pour des catégories différentes de travailleurs.

(1) Y. DUPUY, « Objectifs de la firme et analyse de l'effectif », *Revue Economique*, 1969, n° 4, p. 666.

(2) R. GUILLON, « Le marché interne de l'entreprise », *Sociologie du Travail*, n° 2, 1970, p. 208.

(3) J.R. TALBOT, C.D. ELLIS, *La formation dans l'entreprise*, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1972, p. 114.

— Un salarié peut être employé dans une firme où la politique du personnel est très élaborée et y faire « carrière » :

- il occupe des emplois formateurs (successifs) qui permettent d'acquérir des connaissances et une pratique nouvelles (4) ;
- il suit des cours de formation interne ;
- le travailleur voit donc sa qualification augmenter et parfois sans rapport avec sa formation initiale (cadres sortis du rang, etc.).

— A l'opposé, un salarié peut changer fréquemment d'entreprises ou demeurer dans un établissement où ne lui sont assurées ni formation ni promotion, mais une seule et stricte ancienneté, vierge de tout enrichissement.

A ce schéma correspondent deux types de mobilité envisageables pour le travailleur, car si dans le premier cas la mobilité peut être assimilée à sa carrière dans l'entreprise, dans le second elle est souvent limitée aux seuls départs de celle-ci.

Dans le premier cas, la politique du personnel est une « *politique d'emploi interne, c'est-à-dire un ensemble de règles organisant l'accès à l'emploi, les mouvements de ce dernier à l'intérieur de l'entreprise, ainsi que les pratiques de rémunération* » (5). Telle est la pratique des banques de dépôts, dont la gestion du facteur travail correspond largement à une planification (6) des ressources humaines. En effet, « *l'embauche n'est plus faite uniquement en fonction de l'emploi au recrutement* » (7) mais s'attache notamment à définir des « *profils de carrières* » du personnel, en même temps que les besoins d'emploi futurs de la firme.

Une telle politique suppose et induit à la fois une grande stabilité du personnel.

• Les facteurs traditionnels de la stabilité du personnel

Cette stabilité est à la fois possible et nécessaire, et de ce fait, encouragée.

— Elle est possible car il existe des opportunités d'emplois successifs dans ces grandes entreprises que sont les banques de dépôts.

— Elle est nécessaire, selon la profession, du fait de la confiance qu'elle doit avoir envers le personnel (qualités de moralité, de discrétion, etc.). Les employeurs insistent également sur le long apprentissage sur le tas et sur l'important effort de formation destiné à un personnel jeune et peu diplômé, et recruté au plus bas niveau de la hiérarchie.

Ainsi, l'investissement en formation par travailleur est important et tout départ est de ce fait coûteux pour la banque. En outre, le personnel ne

(4) R. GUILLON, déjà cité, p. 213 (« L'auto-formation »).

(5) R. GUILLON, déjà cité, p. 213.

(6) Certaines composantes en sont décentralisées.

(7) D. GAMBIER, *Analyse conjoncturelle du chômage*, thèse pour le doctorat d'Etat, Université de Paris I, 1976, p. 437 (publiée aux PUF, Paris, 1978).

peut valoriser cet acquis à l'extérieur du secteur bancaire et l'évasion n'est généralement recherchée ni par le salarié, ni par l'employeur.

— Elle est également encouragée. Les banques entretiennent une « culture interne » (8) qui vise à intégrer au maximum le personnel.

L'importance de l'ancienneté dans le calcul des rémunérations a également pour but de dissuader les démissions en élevant le « coût de départ » du personnel.

• *Les conditions actuelles de la gestion du personnel*

L'état présent de la division du travail dans les banques altère sensiblement l'homogénéité de leurs emplois (9). La transformation de ces emplois et le moindre apprentissage désormais nécessaire à leurs titulaires pourraient rendre moins opportune cette stabilité. En outre, l'embauche directe d'un personnel d'exécution et de cadres plus formés, constitue un premier manquement à la tradition du recrutement unique d'agents non diplômés.

Malgré tout, la politique du personnel des banques de dépôts demeure, dans une large mesure, une politique d'emploi interne, marquée par une forte autonomie par rapport au marché local du travail. Les banques ont en effet tenté de maintenir les conditions d'une telle politique, et ce pour plusieurs raisons : coût élevé et effet déstabilisateur des conflits et du taux de rotation important dans les centres administratifs, souci de cohésion et tradition, amortissement de la formation... Enfin, « condition permissive », les banques réussissent à conserver un recrutement au plus bas niveau de la grille de la classification, même pour les bacheliers.

En conclusion, au sein de chaque entreprise (10) beaucoup — parmi les emplois des banques — ne sont accessibles que par promotions, et ce *système de promotion interne* ne libère essentiellement que les postes les plus bas de la hiérarchie. Le « marché interne » (11) y est donc relativement fermé (12) dans la mesure où le recrutement externe n'est possible qu'à deux ou trois niveaux seulement, comme l'illustre le graphique 1.

(8) L'« *égalité des chances* » proclamée d'accéder aux emplois supérieurs pour tout employé, quel que soit son niveau de formation, en constitue un élément important.

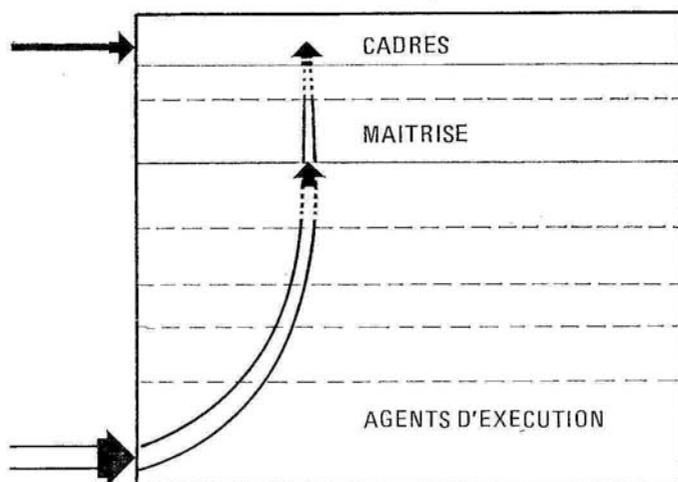
(9) Cf. en particulier le très fort taux de rotation du personnel dans la « production » (tâches administratives centralisées).

(10) Ou d'une banque à l'autre dans certains cas.

(11) « (...) au sens de *processus de répartition de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'entreprise* », in *Analyse conjoncturelle...*, déjà cité, p. 422.

(12) Il l'était totalement jusque vers 1965, car il n'offrait alors qu'une seule ouverture, au plus bas niveau.

GRAPHIQUE 1
Modalités d'accès au marché interne des banques (1)



(1) Cette formalisation est proposée par D. GAMBIER, «Analyse conjoncturelle...», déjà cité, p. 425

2. La spécificité nouvelle des emplois de banque ⁽¹³⁾

L'ouverture des banques de dépôts au « grand public » et la vente de nouveaux et nombreux produits, nécessaires à l'augmentation du volume et à la stabilité des ressources ont imposé une redéfinition de l'activité du personnel, à la suite de la réorganisation interne de ces entreprises au moyen notamment de l'informatique.

Les emplois de banque étaient en 1960 spécialisés, mais comportaient un ensemble de tâches administratives et commerciales, dont on peut dire que le caractère particulier, l'enchevêtrement et la progressive complexité constituaient le dénominateur commun. En d'autres termes, il y avait *un métier* parce qu'il y avait permanence de la fonction, définie par un tronc commun de travaux, articulés logiquement et progressivement. Le personnel ne possédait qu'exceptionnellement une formation initiale importante, et un bon exercice de la fonction impliquait seulement une longue expérience, acquise au rythme de l'apprentissage « sur le tas ».

(13) Voir à ce sujet : J.-M. LE GALL, « Essai sur la spécificité des emplois de banque », *Revue Banque*, n° 379, décembre 1978, pp. 1386-1392.

La nature commerciale de la firme bancaire et des produits vendus (dépôts et crédits) détermine désormais largement la spécificité de certains des emplois dans les banques. Une comparaison entre les conditions de travail de 1960 et celles qui prévalent aujourd'hui, quoique toujours délicate comme toute référence au passé, révèle des tendances opposées, à savoir la simplification des tâches exécutées, mais aussi leur diversification dans le cadre d'une division plus nette entre le travail administratif et commercial.

Ces emplois spécifiques à la banque apparaissent alors devoir être observés dans quelques services centraux, « de cadres », et surtout au sein de l'Exploitation (14), dans les services « Clientèle - particuliers » et surtout « Entreprises ».

En conclusion, l'employé de banque n'est plus un employé aux écritures bancaires ; il existe désormais une gamme d'emplois divers, et le personnel est d'autant plus qualifié que les tâches effectuées sont commerciales, c'est-à-dire comportent un contact suivi avec la clientèle, et supposent une approche des opérations de crédit, en particulier envers les entreprises (les seules qui conservent une certaine technicité).

3. La nécessité d'une analyse micro-économique et empirique

Le mode de recrutement au niveau des emplois de base et la diversité nouvelle des tâches obligent les banques à élaborer des *réseaux de mobilité interne* qui permettent une sélection et une orientation des agents, diffuses mais efficaces.

Il s'agit alors de mener une analyse micro-économique (15) et empirique et d'identifier les interrelations entre la qualification, la formation et la mobilité interne du travailleur dans les banques. Cette démarche considère les emplois observés, non pas comme des postes de travail autonomes, mais les envisage à la fois comme des éléments articulés d'une filière et des passages plus ou moins obligés au cours d'une carrière (16).

(14) L'exploitation (69,5 % du personnel de l'entreprise étudiée) comprend les tâches réalisées dans les « groupes » (succursale + agence + bureau, par taille décroissante), et qui ont un caractère commercial (guichet, démarche), ou administratif en liaison avec un centre spécialisé. La « production » (20,5 %) prend en charge le traitement administratif centralisé des opérations précédentes. Il s'agit d'emplois souvent très répétitifs.

(15) « L'analyse est résolument micro-économique, puisqu'elle porte sur des données individuelles de banques, pour une année particulière », V. LEVY-GARBOUA et F. RENARD, « Structure et rentabilité des banques », *Banque*, septembre 1977, p. 952.

(16) « Les filières concernent les emplois et les carrières des individus », in *Les possibilités d'emploi selon les formations acquises dans les formations initiales*, CEREQ, Dossier n° 4, juin 1972, La Documentation Française, Paris, p. 8.

L'analyse se justifie à la fois par cette problématique qui souligne en même temps le rôle essentiel de l'employeur dans la définition des besoins en qualifications, leur mode de satisfaction (embauche ou promotion interne) et la méconnaissance de l'utilisation qu'il fait des formations, et par la nature de l'information disponible.

Cette analyse est actuellement mise en œuvre selon « *un découpage abstrait, (...) dans tous les cas réalisé indépendamment des entreprises ou des centres de décisions que sont les employeurs* » (17). Elle est donc une information sur les individus et non sur l'emploi dans l'entreprise, et elle ne peut donc approcher les relations entre les emplois (et les carrières), les formations et les qualifications telles qu'elles y sont déterminées.

En conséquence, il faut appréhender cette information statistique sur le lieu d'emploi. L'intérêt d'un tel travail dépend alors avant tout de celui des données recueillies. « *Partir de l'entreprise et du comportement de l'entrepreneur ne sera réellement possible qu'à partir du moment où l'on collectera, sur l'emploi dans l'entreprise, des informations d'aussi bonne qualité que celles dont on dispose sur ses ventes et ses coûts* » (18).

A ce propos, les informations, quand elles sont disponibles, sont appréhendables au travers des nomenclatures d'emplois. Il n'est donc pas possible d'éviter le recours à ces classifications, et l'étude de l'entreprise — et à son niveau — s'avère indispensable, ne serait-ce que pour tester leur rigueur. En effet, « *seule une observation directe peut faire tomber le voile des catégories professionnelles* » (19).

Ainsi, c'est en particulier à partir des classifications en vigueur dans les banques qu'il a été tenté de dégager la réalité du travail qualifié, eu égard notamment aux formations possédées et aux diverses carrières du personnel.

La « *qualification en situation* » (20) d'un travailleur sera donc estimée par le biais de la répartition du personnel dans les différentes catégories, en fonction de plusieurs critères d'importance inégale (âge, ancienneté, formation initiale et interne, type d'activité...).

Cette analyse structurale, au niveau le plus fin, considère les pondérations associées à ces caractères distinctifs ; elles indiquent le profil du travailleur qualifié et permettent d'appréhender son « parcours » dans la banque. Une telle étude n'est donc pas l'évaluation du contenu des emplois mais celle des caractéristiques qui les occupent.



(17) J. MAGAUD, « Vrais et faux salariés », *Sociologie du Travail*, janvier-mars 1974, p. 6.

(18) Idem, p. 17.

(19) M. MIGNOT, Rapport au Conseil Economique et Social sur « L'évolution des qualifications professionnelles », *Revue Française du Travail*, n° 2, avril-juin 1964, reproduit in *Problèmes économiques*, n° 883, 1^{er} décembre 1964, p. 14.

(20) La « *qualification en situation* » renvoie au travail tel que l'employé l'exerce réellement dans l'entreprise, et qui ne peut mobiliser qu'une partie de ses compétences a priori, de sa « qualification personnelle », elle-même produit de sa formation et de son expérience. La classification serait alors la qualification annoncée par l'entreprise.

Une première partie (I) présentera le cadre conventionnel et organisationnel de ce travail, c'est-à-dire la Nomenclature qui définit et articule les emplois dans l'entreprise, puis l'organisation même des banques où ceux-ci sont occupés. L'examen de la Convention Collective est fécond car il est une première critique du caractère significatif de la hiérarchie, et donc de l'équivalence des emplois dans chacune des « classes » professionnelles. En ce sens il est une introduction nécessaire à toute approche empirique se référant à cette classification.

A partir de ce cadre, les deuxième et troisième parties seront consacrées à l'étude statistique proprement dite. Celle-ci établit un ensemble de relations entre la qualification en situation du personnel, sa formation scolaire et interne, et le type de service où l'emploi est occupé (II), ou plus précisément, la nature commerciale ou administrative de l'activité exercée (III). L'objet de ce dernier point est donc de souligner l'importance de l'insertion dans des filières d'emplois plus ou moins formateurs, et ainsi de repérer les modalités, dans le temps, de la liaison Emploi-Formation-Qualification ; en d'autres termes, de dégager la nature de rapports existant entre filières et carrières.

En résumé, cette étude statistique montre les correspondances entre les filières d'emplois commerciaux et les carrières des agents les plus diplômés (baccalauréat et/ou brevet professionnel), ponctuées par la rupture que constitue dans la hiérarchie la « classe » III. C'est pourquoi une grille de lecture de cette articulation Emploi-Formation-Mobilité-Qualification sera proposée, en particulier à partir des notions de filières d'emplois, nœud de carrière et seuil de formation, et de leurs interrelations.

I. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES BANQUES ET L'ORGANISATION DES « GROUPES D'EXPLOITATION »

L'ensemble des informations recueillies pour cette étude se réfère aux nomenclatures d'emplois. Ce travail révèle en effet l'existence de hiérarchies, formalisées par ces classifications d'emplois. Celles-ci ne sont cependant pas très satisfaisantes pour l'analyse de la mobilité du personnel d'une entreprise, du fait de leur dimension conflictuelle (21) et de leur fréquente manipulation à des fins de politique salariale.

Toutefois, si leur incohérence théorique ne fait aucun doute, il s'avère qu'à la question : « *Y a-t-il d'autres instruments que les nomenclatures pour apprécier empiriquement la division sociale du travail ?* » (22), il faille, comme le suggère son auteur, répondre négativement. L'examen de cette convention collective montre effectivement la légitimité d'une telle référence, mais aussi ses limites.

Outre leur classement dans une grille, les emplois sont aussi définis par leur position dans l'organigramme des banques, et donc dans les différentes branches et services.

1. La convention collective du travail : les possibilités théoriques de la mobilité du personnel dans les banques

Etablie le 20 août 1952, et fréquemment mise à jour, elle eut pour modèle le statut de la fonction publique rédigé en 1946. Elle permet toutefois la pratique des licenciements (en fait, très rares).

Conçue, d'une manière générale, pour régler « les rapports entre les entreprises adhérentes à l'Association Professionnelle des Banques (APB) et leur personnel travaillant de façon permanente en France », elle synthétise schématiquement (23) les relations entre l'expérience pratique, l'accumulation des connaissances et les emplois occupés, en définissant une hiérarchie, elle-même censée exprimer la progression de la « *qualification professionnelle* » (24).

(21) J.-P. de GAUDEMAR, « *Contribution à l'analyse économique des emplois. Essai sur les nomenclatures* », thèse complémentaire, Université de Paris I, 1975. Il parle à ce sujet de « *truisme sociologique* » (p. 49).

(22) Idem, p. 47.

(23) Cf. les chapitres V et VI de la convention collective concernant respectivement l'embauche, la formation professionnelle et la classification des emplois (pp. 13-28 et 29-48).

(24) Idem, p. 14.

§ 1. PRÉSENTATION ET ÉTUDE DE LA CLASSIFICATION D'EMPLOIS

Elle distingue, outre les salariés auxiliaires (tout agent ayant 9-12 mois de services effectifs), les titulaires et les hors classifications (cadres d'état-major), trois catégories auxquelles correspondent indistinctement ces fonctions dominantes :

- « Employés » : exécution,
- « Gradés » : encadrement, surveillance, mais aussi première approche des problèmes complexes,
- « Cadres » : initiative et conception.

Elle établit ensuite une hiérarchie sur huit niveaux ou « classes ». Enfin, chacune de ces « classes » se décompose en coefficients. L'ensemble de ces correspondances apparaît dans le tableau suivant.

Catégories	« Classes »	Coefficients
Employés	I	300 à 365
Gradés	II à IV	395 à 610
Cadres	V à VIII	655 à 1 000

Cette classification des emplois présente trois particularités :

1) Il n'existe pas de discontinuité de statut du personnel, car une seule échelle de classification détermine les coefficients du personnel, du coefficient 300 pour l'employé débutant au coefficient 1000 applicable aux cadres de la « classe » VIII. De plus, aucune distinction fondamentale n'apparaît quant à la définition des droits professionnels et sociaux, des obligations de service, etc. Il s'agit là tant de l'influence du statut de la fonction publique que de la manifestation d'une tradition de promotion à partir des plus bas niveaux (25).

2) Aucune référence n'est faite aux diplômes (26), excepté les Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et Brevet professionnel (BP) d'« employé de banque », préparés au sein de la profession.

De plus, si l'obtention de ces diplômes professionnels (reconnus par l'Etat) confère respectivement l'accès aux coefficients 320 et 395 (« classe » II), elle n'en est en aucun cas le préalable, et nombreux sont les agents dans les banques qui atteignent ces coefficients avant même de réussir ces examens.

(25) Il faut précisément discuter la réalité de cette mobilité verticale au sein des banques, car cette absence de « barrage » dans la classification ne saurait masquer la forte sélection opérée.

(26) Il est seulement précisé le nombre de points auxquels leur possession donne droit.

3) Enfin, la convention collective ne précise pas s'il existe un ou plusieurs niveaux d'accès aux emplois de banque.

La classification d'emplois se présente sous cette forme : A) les employés et personnel de service, B) les gradés et les cadres.

A) « *Employés et personnel de service* »

Six groupes d'emplois sont présentés : employés, dactylographes et sténo-dactylographes, mécanographes et opérateurs, manipulateurs et payeurs, garçons de recette et de bureau.

Cette distinction n'exprime pas la spécificité de l'emploi de banque et ne correspond pas à la division du travail en vigueur aujourd'hui. On n'y décèle en effet aucune précision quant à la nature commerciale ou administrative de l'emploi, et quant au lieu d'exercice. Elle maintient donc artificiellement l'unité passée des emplois de banque.

Ensuite, « *les emplois sont classés d'après des coefficients hiérarchiques exprimés en points* » (27). Les employés titulaires sont ainsi affectés d'un des quatre coefficients suivants : 300, 320, 345, 365.

La classification définit en outre la « *nature des travaux effectués avec (la) désignation des emplois* » (28). Elle se réfère en même temps, mais très sommairement, aux capacités supposées de l'agent affecté à l'emploi.

Cette classification des emplois apparaît extrêmement imprécise, la gradation de la difficulté des tâches (très simples, simples, assez complexes, complexes) (29), et même une vague allusion aux connaissances requises (élémentaires, appropriées, approfondies), ne permettent pas d'exprimer beaucoup plus que l'idée d'une progression dans la hiérarchie.

Le rôle important de la pratique dans cette progression semble toutefois se dégager d'une telle observation.

De plus, deux voies sont discernables :

- la spécialisation ;
- la polyvalence.

C'est une esquisse d'une double filière qui recoupe largement la dichotomie emplois commerciaux-emplois administratifs. La polyvalence est en effet un élément essentiel de la promotion vers et au sein de l'activité commerciale (30), la spécialisation est au contraire souvent le fait d'employés condamnés à rester dans le cadre d'une activité ou d'un service administratifs particuliers.

(27) Cf. la convention collective, p. 29.

(28) Ibidem, p. 30.

(29) Ibidem p. 30.

(30) Le guichetier doit pouvoir présenter tous les produits, connaître toutes les opérations élémentaires, et éventuellement, tenir la « caisse ».

B. « Gradés et cadres »

Ce sont des « agents investis d'une façon permanente d'une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel, ou qui, n'exerçant pas de fonction de commandement ou de surveillance, ont une compétence technique, administrative ou commerciale, et une part de responsabilité équivalente (...) sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme (...) » (31).

La légitimité de l'affectation d'un gradé ou d'un cadre dans une « classe » supérieure est donc justifiée :

- soit par l'importance nouvelle des effectifs placés sous sa responsabilité,
- soit par la technique nécessaire pour tenir le poste.

L'étude de la « nature des travaux effectués avec (la) désignation des emplois » fait apparaître une rupture, à ce niveau formel de la classification des emplois, entre la « classe » II et les « classes » supérieures.

1) Il n'existe pas, en premier lieu de fonction de « commandement permanent » au niveau « classe » II, mais seulement, au plus, un « encadrement de petites équipes de travailleurs manuels ». De même, la « part de responsabilité dans la conduite de leur travail » est le plus souvent en rapport avec les tâches d'exécution.

Enfin, la classification précise qu'ils sont « désignés parmi les titulaires du coefficient 365 » rappelant ainsi leur appartenance à la catégorie « employés » plus qu'à celle des « gradés ». Aussi, selon un responsable du personnel à la Direction générale de l'entreprise étudiée, « la « classe » II est le dernier échelon d'agent d'exécution », et celle-ci peut être facilement atteinte par la seule ancienneté (32).

2) Les agents gradés « classe » III exercent, au contraire (33) « d'une façon permanente un commandement (...) ou font preuve de connaissances techniques particulières leur permettant notamment de tenir un poste d'étude » (34). C'est également à ce niveau qu'une première référence est faite à l'activité commerciale (démarches, etc.).

L'accès à la « classe » III constitue donc, selon la classification d'emplois, un seuil déterminant qui consacre la distance prise par un agent avec les tâches d'exécution. Mais, plus que l'occupation d'un tel emploi, l'importance de la « classe » III réside dans la dynamique des carrières dans la banque, et donc bien avant son obtention.

(31) Cf. la convention collective, p. 33.

(32) La plupart des statistiques élaborées par les services du personnel des banques font de fait apparaître trois catégories : employés et « classe » II, « classes » III et IV, cadres.

(33) Cf. la convention collective, p. 35

(34) La spécialisation, au-delà d'un certain niveau, n'apparaît plus comme une impasse (cf. in G. FRIEDMAN, « Le travail en miettes », Idées, Gallimard, 1964, pp. 158-164, la différence entre « spécialisé et spécialiste »).

Ainsi, la « classe » II est-elle le maximum atteint par les mécanographes et les dactylographes, par exemple. En revanche, les emplois de rédacteurs (de crédits), de démarcheurs confirmés ou de chefs de bureau, sont immédiatement affectés de la « classe » III, après un début de carrière au guichet.

§ 2. LA LÉGITIMITÉ D'UNE RÉFÉRENCE A LA CLASSIFICATION D'EMPLOIS

Au-delà de ces premières conclusions, peut-on fonder une approche de la qualification en situation et de la mobilité interne du personnel sur une telle hiérarchie ?

A partir d'une référence très générale aux capacités des agents, cette hiérarchie exprime l'idée d'une progression de la « *qualification professionnelle* » (35) et, à ce titre, elle peut évoquer celle, plus rigoureuse et fondamentale, de la qualification en situation.

Deux arguments incitent toutefois à la prudence. Il s'agit de l'arbitraire de l'entreprise et de la pratique des glissements de coefficients.

A. *L'article 60 (a) de la Convention collective*

Il stipule notamment que « *l'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise (...)* » (36). L'affectation des agents dans les emplois et surtout leurs promotions sont donc tout autant l'expression de la stratégie de la banque que de l'évolution de la qualification en situation de ce personnel.

La banque reconnaît ainsi plus ou moins rapidement ces niveaux de qualification et, de plus, elle n'offre jamais les mêmes possibilités de formation par l'expérience pratique (37).

B. *La pratique des glissements de coefficients*

De très nombreuses « reclassifications » ont été opérées depuis 1952, et récemment en février 1973. Ainsi, par exemple, les coefficients de l'employé à la titularisation étaient-ils de 220 en 1967, au lieu de 300 aujourd'hui.

L'étude de la classification d'emplois révèle donc le poids des préoccupations d'ordre salarial (les coefficients servant de base aux rémunérations absolues et relatives, entre catégories d'agents), et l'influence des politiques de garanties de carrière minimum.

(35) Expression utilisée dans la convention collective.

(36) Cf. la convention collective, p. 48.

(37) Certains agents, parmi ceux recrutés entre 1960 et 1968, ont bénéficié, compte tenu de l'ouverture de très nombreux « guichets », de multiples promotions, et par là même, d'une importante formation pratique.

A cette fin ont été créés dans toutes les banques des coefficients intermédiaires, et des textes complémentaires ont été rajoutés à la Convention collective nationale.

Les comparaisons dans le temps entre les structures hiérarchiques d'une banque ou l'étude de la carrière d'un employé, appréhendées par les évolutions des coefficients, seraient donc totalement biaisées.

En revanche, à un moment donné, la structure de ces coefficients peut être un élément d'appréciation de la place occupée dans une banque, mais elle doit être utilisée avec une extrême prudence, en raison des glissements relatifs entre eux.

En résumé, la seule approche qui apparaisse fondée dans tous les cas doit privilégier l'observation à partir des « classes » car les « reclassifications » ne modifient pas (excepté certains glissements marginaux) la réalité de la division signalée entre « employés » et « classe » II, « classes » III et IV, cadres (38).

§ 3. CONCLUSIONS

Le manque de précision et de réalisme de la « désignation des emplois », la subordination des promotions à « l'intérêt de l'entreprise » et aux impératifs de la gestion du personnel (garanties de carrières...) incitent à considérer l'analogie « qualification en situation » - « coefficient » comme très suspecte.

De plus, les pratiques différentes des diverses banques ne permettent pas une étude basée sur cette seule hiérarchie pour l'ensemble du secteur bancaire. Il est néanmoins justifié dans une certaine mesure de recourir à cette classification, en privilégiant notamment le découpage proposé entre les trois ensembles de « classes ».

La distinction esquissée entre polyvalence et spécialisation au niveau « employé », la rupture que constitue dans la hiérarchie l'accès à la « classe » III, et enfin l'allusion à ce niveau aux fonctions proprement commerciales sont autant de conclusions provisoires qu'il nous faut maintenant approfondir.

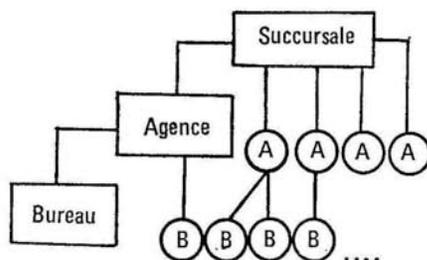
(38) Le même problème se pose lors de comparaisons entre banques. Si le choix des coefficients relève de critères souvent contingents (appréciation qualitative, organisation de la banque différente...), le clivage entre « classes » reste, pour l'essentiel, significatif.

Ainsi, par exemple, les offres d'emplois publiées par les banques (banques d'affaires ou petites banques de dépôts) sont toujours libellées en se référant aux « classes », au-delà de la seconde. La « classe » situe donc plus le travailleur que l'emploi.

2. L'organisation d'un groupe d'exploitation

§ 1. LES DIFFÉRENTES UNITÉS D'EXPLOITATION

Un « groupe d'exploitation » ou « groupe d'agences » associé à une succursale (l'« agence-mère ») d'autres « agences » et des « bureaux ». Ces guichets s'articulent de la façon suivante (39) :



Plus précisément, les liaisons entre ces unités d'exploitation et les services centraux peuvent être ainsi schématisées :

a) Bureau → Agence → Succursale → Services centraux

ou, plus souvent :

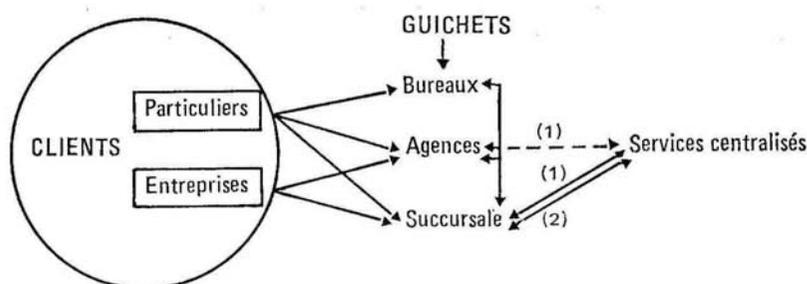
b) Bureau → Succursale → Services centraux
 Agence ↑

Dans ce deuxième cas (b), certaines informations sont transmises directement des agences et bureaux aux services centraux, sans même être centralisées à la succursale (la position des comptes clientèle, par exemple).

(39) Le volume moyen de personnel par « guichet » varie entre les limites suivantes :

Guichets	Effectif unitaire moyen	% relatif au sein du groupe
Succursale	60-140	60-70
Agence	9-15	10-20
Bureau	3-6	15-25
Groupe	100-250	100

Un dernier schéma illustre de manière plus complète ces circuits :



(1) Flux concernant le traitement du « papier » dans les centres informatiques.

(2) Relations avec les « services de cadres » (politique commerciale; étude des engagements importants, etc.)

§ 2. LA SUCCURSALE

Chaque succursale comporte l'ensemble des services suivants dont certains sont intérieurs et d'autres en relation directe avec la clientèle.

Les services intérieurs

— « **Portefeuille** »

Ce service est chargé de l'escompte et de l'encaissement des effets de commerce (vérification, classement selon l'échéance, le type d'effet, etc.) en liaison avec un centre de traitement (conservation des effets, etc.).

— « **Traitement des opérations** »

L'activité de ce service est réduite aujourd'hui à la préparation du traitement centralisé.

— « **Engagements** »

Son rôle est la surveillance des remboursements et l'étude des demandes de crédits.

Les services extérieurs, en relation avec la clientèle :

— « **Caisse** »

On y réalise les opérations sur espèces (retraits et versements, virement à un tiers, envois de fonds...).

— « **Titres** »

Il est concerné par les opérations sur valeurs mobilières (opérations en Bourse, paiement des coupons, vente de titres).

— « **Change** »

Il est chargé des opérations sur devises (assimilables au rôle de la « caisse ») et des opérations, complexes, liées aux importations et exportations.

Cette présentation, traditionnelle (40), ne permet pas de distinguer avec précision la nature de l'activité et la clientèle à laquelle elle est associée.

L'organisation des « groupes » étudiés (41) est, à cet égard, plus explicite. Elle apparaît dans l'organigramme p. 117.

Une autre présentation peut alors être proposée ; elle distingue :

- les services « commerciaux »,
- les services « techniques »,
- les services « administratifs ».

§ 3. L'AGENCE ET LE BUREAU

A) *L'agence*

Sa vocation est plus exclusivement commerciale que celle de la succursale. Son organisation varie selon le type de clientèle et les conceptions de son directeur.

Néanmoins, dans tous les cas, la plupart des opérations bancaires peuvent y être réalisées (gestion de l'encaisse courante, bourse, crédit et même change). Bien que moins développée que dans l'« agence-mère », une division du travail y est pratiquée, ainsi que le montre l'organigramme type p. 118.

La polyvalence y est cependant importante du fait d'une rotation possible entre les postes.

B) *Le bureau*

Il est doté d'un effectif plus réduit. « *On n'y peut réaliser, sur place, que les opérations les plus simples, les autres étant alors dirigées sur le siège ou sur une agence auquel le bureau est rattaché* » (42).

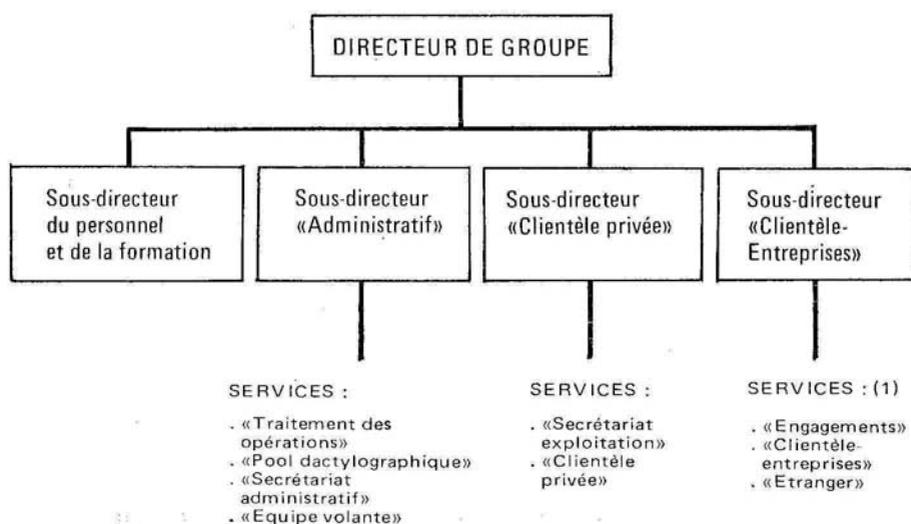
La polyvalence du personnel est très forte car il occupe en fait plusieurs des emplois correspondants dans la succursale. Elle apparaît donc d'autant plus essentielle que le personnel est peu nombreux.

(40) Cf. notamment, G. PETIT-DUTAILLIS, *La banque française*, Ediscience-Mc Graw-Hill, Paris, 1974, p. 224.

(41) Le nombre de services varie avec l'importance de la succursale. Ainsi, par exemple, celle du groupe (A) ne comprend que sept services.

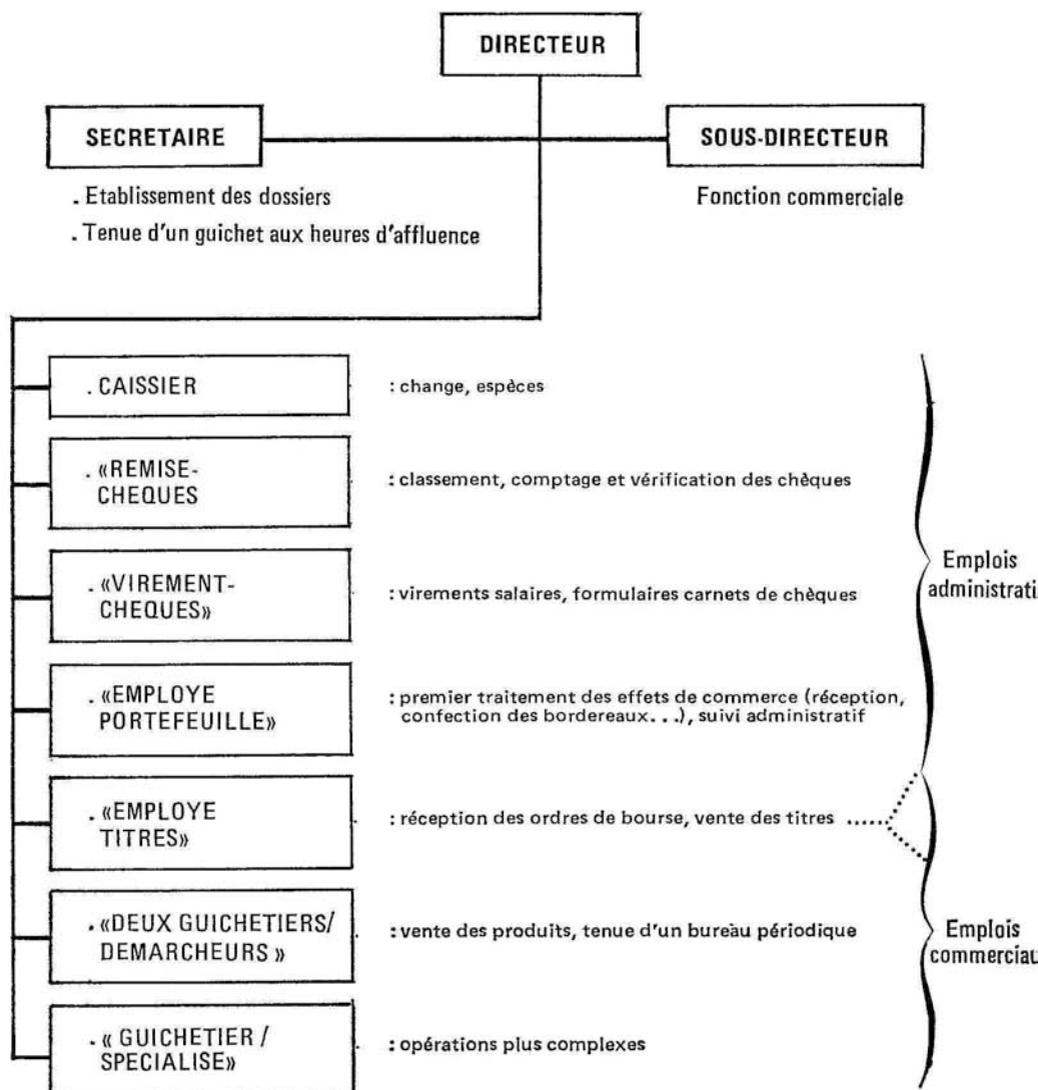
(42) J. DAMBIELE, « *Informatique et gestion bancaire : jusqu'à la construction d'un système électronique d'intégration des données* », Thèse de doctorat, Université des Sciences sociales de Toulouse, 1971, Tome 1, p. 181.

Organigramme de la succursale du groupe (B)



(1) L'association de ces trois services confirme le caractère particulièrement technique de l'activité bancaire envers les entreprises.

Structure et activité du personnel d'une agence



a) *Les services commerciaux*

— « **Clientèle entreprises** »

Ce service est chargé de l'ensemble des opérations avec les entreprises (opérations internationales exclues).

— « **Clientèle privée** »

Il rassemble les opérations avec les particuliers (caisse et change, titres, activité de crédit et vente de produits, notamment par démarchage).

b) *Les services techniques*

— « **Engagements** », « **Etranger** »

Ils sont tous deux associés au service « clientèle entreprises ».

— « **Secrétariat d'exploitation** »

Il est, quant à lui, lié au service « clientèle privée ».

Ce sont des pôles de technicité au sein de la succursale, car ils supposent respectivement la mise en œuvre des techniques de l'accord de crédit, des opérations du commerce international, et enfin du marketing bancaire.

c) *Les services administratifs*

On en dénombre quatre :

— « **Traitement des opérations** »

— « **Pool dactylographique** »

— « **Secrétariat administratif** »

— « **Equipe volante** »

Ils sont concernés par l'administration de la succursale.

*
**

Tel est donc le cadre dans lequel est inséré le personnel des banques de dépôts. L'étude statistique proposée ci-après analyse *les formes et l'intensité de sa mobilité* dans deux groupes d'exploitation situés au Havre.

II. LA FORMATION, ÉLÉMENT MAJEUR DE LA QUALIFICATION ET DE LA MOBILITÉ INTERNE DU PERSONNEL

Dans la présente partie, la qualification en situation des agents des « groupes » étudiés est, a priori, assimilée à leur « classe » respective dans la classification d'emplois. La justesse de cette analogie y sera discutée au moyen d'une analyse structurale de cette nomenclature exposée dans la Convention collective. En d'autres termes, sa cohérence sera testée en la confrontant à des critères jugés significatifs dans la mesure où ils expriment la spécificité tant du travailleur (âge, sexe, diplôme scolaire, expérience professionnelle antérieure...), que de sa position dans l'entreprise (ancienneté, formation professionnelle (43), type d'activité exercée...).

Il s'agit alors de *mettre en correspondance les deux ensembles différenciés des travailleurs et des emplois ainsi caractérisés, et d'expliquer les formes des relations mises en évidence, qui constituent des réseaux de mobilité interne.*

Cette démarche confirmera la précédente critique du caractère significatif de la hiérarchie présentée dans la nomenclature.

En effet, plus qu'une progression linéaire, il apparaît des segments de carrière, interrompus par des seuils (« classes » III et IV). Enfin, à ces niveaux décisifs correspond *une relation étroite* entre les formations (initiale et professionnelle) et une ancienneté minimum d'une part, et les emplois occupés d'autre part, relation à laquelle ne peut se substituer que très difficilement la seule expérience sur le tas.

Ainsi, bien qu'il n'y corresponde pas de manière systématique des formations obligatoires, le Brevet professionnel apparaît comme étant — en concurrence ou en complément avec le baccalauréat — la formation type nécessaire à l'accès à la « classe » III.

1. Nomenclature et type d'activité

La présentation de l'organisation d'un « groupe » bancaire a confirmé la distinction opérée entre les activités :

- administrative,
- commerciale, envers les particuliers,
- commerciale, envers les entreprises, marquée par sa fréquente technicité.

La spécificité des emplois de banque s'affirme ainsi dans les services commerciaux, dans une moindre mesure quand la clientèle est privée.

(43) Seule a été considérée la formation inter-bancaire : l'enseignement technique professionnel.

Le calcul de la part relative des différentes « classes », pour le personnel des services de la succursale, des agences et des bureaux permet de poser, en des termes globaux (44), le rapport de la qualification du travail à la spécificité de l'emploi.

L'ensemble des données chiffrées apparaît dans les tableaux suivants pour les groupes A et B (45).

RÉPARTITION DU PERSONNEL DU GROUPE (A)
DANS LES SERVICES DE LA SUCCURSALE

1. Les services de la succursale

• Services à dominante commerciale (par degré décroissant)

- « Relations » (9 % du personnel de la succursale),
- « Titres » (5,5 %),
- « Caisse commerciale » (18 %, dont la moitié environ de « manipulateurs »).

• Services à dominante technique

- « Engagements » (16 %),
- « Etranger » (8,5 %).

• Services à dominante administrative

- « Traitement des opérations » (32 %),
- « Secrétariat administratif » (11 %).

2. Présentation succincte de la distribution du personnel du groupe (A) selon le service et la classification

(en %)

Unité de travail Classification	Services « com- mer- ciaux »	Services « tech- niques »	Services « admi- nis- tratifs »	Succur- sale	Agences	Bureaux
« Employé »	50	42,9	62,5	54,4	70	52,6
« Classe » II	16,7	7,1	20,7	15,8	0	26,3
Personnel d'exécution ..	66,7	50	83,2	70,2	70	78,9
« Classe » III	16,7	7,1	8,4	7	10	15,8
« Classe » IV	5,5	21,5	8,4	14	10	5,3
Ensemble (III et IV) ..	22,2	28,6	16,8	21	20	21,1
Cadres	11,1	21,4	0	8,8	10	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

(44) Une unité de travail qualifiée est alors celle où la part des « classes » supérieures est la plus importante.

(45) Dans la suite de cette analyse, seules seront utilisées les informations concernant le groupe A, en raison de leur exhaustivité. Exceptionnellement, les données relatives au groupe B seront étudiées car le nombre plus important de services dans sa succursale permet une lecture plus aisée des tableaux (tableau p. 122).

Répartition du personnel par catégories et classes dans les services de la succursale, les agences et les bureaux

(en %)

Catégories et classes	Rappel : Répart. du pers. en %	Em- ployés	Classe II	Em- ployés et classe II	Classe III	Classe IV	Classes III et IV	Cadres	Ens.
		(1)	(2)	(1) + (2)	(3)	(4)	(3) + (4)	(5)	100 %
Services, Succurs., agences, bureaux									
« Clientèle entreprises »	11,4	38,5	15,4	53,9	23,1	7,7	30,8	15,3	100 %
« Clientèle privée »	17,5	40	25	65	25	5	30	5	100 %
Services « commerciaux »	28,9	39,4	21,2	60,6	24,2	6,1	30,3	9,1	100 %
« Secrétariat exploitation »	5,3	33,3	16,7	50	33,3	0	33,3	16,7	100 %
« Engagements »	16,7	42,1	26,3	68,4	15,8	5,3	21,1	10,5	100 %
« Etranger »	13,2	66,7	13,3	80	13,3	0	13,3	6,7	100 %
Services « techniques »	35,2	50	20	70	17,5	2,5	20	10	100 %
« Traitement des opérations » ..	14,9	68	17	85	5,7	5,7	11,4	3,6	100 %
« Secrétariat administratif »	9,6	53,1	26,5	79,6	0	17,7	17,7	2,7	100 %
« Pool dactylographique »	4,4	80	0	80	20	0	20	0	100 %
« Equipe volante »	7	50	37,5	87,5	12,5	0	12,5	0	100 %
Services « administratifs »	35,9	61,9	21,4	83,3	7,1	7,1	14,2	2,5	100 %
Ensemble de la succursale	61,6	46,9	28,5 *	75,4	13,1	5,4	18,5	6,1	100 %
Agences	21	58,7	15,2	73,9			15,2	10,9	100 %
Bureaux	17,4	34,2	26,3	60,5	13,2	26,3	39,5	0	100 %
Ensemble du « groupe »	100	46,1	24,7	70,8	10	11	21	8,2	100 %

* Un certain nombre de « classes » II n'est pas comptabilisé dans les services (en Formation, Secrétariat de Direction, exploitants itinérants...)

[Source : Statistiques du groupe d'exploitation B]

— Le regroupement des *services* selon leur activité principale apparaît ici justifié. On constate en effet une nette partition entre les services « commerciaux » et « techniques » d'une part (faible pourcentage d'« employés » et de « classe » II), administratifs d'autre part.

Néanmoins, il existe dans chacun de ces ensembles de services une certaine dispersion autour des valeurs moyennes. Ainsi, les unités de « travail qualifié » sont respectivement :

- « *Clientèle entreprises* » (53,9 % d'agents d'exécution, et plus de 15 % de cadres) parmi les services commerciaux.
- « *Secrétariat exploitation* » et « *engagements* » (50 % et 68,4 % d'agents d'exécution, 16,7 % et 10,5 % de cadres) parmi les services techniques.

Les services administratifs présentent, quant à eux, des écarts beaucoup moins importants.

— *L'agence* est à mi-chemin, si l'on considère ce critère de la répartition du personnel dans la classification d'emplois, entre les services « commerciaux » et « administratifs ». Cette observation est tout à fait cohérente avec la présentation qui en a précédemment été faite.

Le groupe « employés » et « classe » II y apparaît relativement de la même importance que dans l'ensemble de la succursale.

— Au contraire, *le bureau* est une structure totalement vouée à l'exploitation et, effectivement, seul un très fort pourcentage de gradés « classes » III et IV et l'inexistence de cadres le distingue des services « commerciaux » de la succursale.

On constate en outre :

- Pour les services « administratifs » :

— à un pourcentage élevé d'« employés » (≥ 50 %) correspond toujours un fort pourcentage d'agents d'exécution (≥ 80 %), même si une certaine compensation existe entre « employés » et « classe » II ;

— de plus, dans ces services, si le total des gradés « classe » III et IV est faible, les « classe » IV y sont relativement nombreux, contrairement aux autres services. Le fossé entre ce personnel d'encadrement et le personnel d'exécution apparaît de ce fait important et traduit une discontinuité dans ces filières.

- Pour les services « commerciaux », « techniques » et les bureaux :

— dans tous les cas, à un faible pourcentage d'« employés » (≤ 45 %) correspond un pourcentage faible ou au plus moyen de « classe » II (entre 15 et 25 %) et, en conséquence, un faible pourcentage d'agents d'exécution (≤ 70 %).

Une présentation plus synthétique et plus explicite résume l'ensemble des informations en *trois ratios* :

$$1) \frac{\text{Agents d'exécution}}{\text{« Classes » III et IV}} :$$

Il indique le poids du personnel d'exécution et, en même temps, l'éventuelle continuité des filières d'emplois ou, au contraire, leur rupture au niveau de la « classe » III.

$$2) \frac{\text{« Classe » II}}{\text{« Classes » III et IV}} :$$

C'est un test de l'homogénéité de la catégorie des « gradés » (« classes » II à IV).

$$3) \frac{\text{Agents d'exécution}}{\text{Cadres (« classes » V à VIII)}} :$$

Il permet de préciser, dans une certaine mesure, quelles sont les unités de travail qualifié.

Le tableau p. 125 présente l'ensemble de ces ratios calculés pour le personnel du groupe (B) et pour chaque service de la succursale, pour les agences et les bureaux.

L'observation des valeurs prises par le premier ratio traduit nettement le caractère plus qualifié du travail dans les services « commerciaux » et « techniques », ainsi que dans les bureaux.

L'évolution parallèle des valeurs prises par le deuxième ratio confirme la rupture déjà soulignée entre la « classe » II et les « classes » III et IV. Le caractère homogène de la catégorie des « gradés », selon nous artificielle, se serait au contraire manifesté par une relative constance de ce rapport.

Enfin, le troisième ratio permet de repérer les services « de cadres » : « Clientèle entreprises » et « Secrétariat exploitation ».

Cette analyse souligne donc la rupture entre la « classe » II et les « classes » III et IV. Elle tend à restreindre l'existence du travail qualifié au-delà du « dernier échelon d'agent d'exécution ».

Elle rejoint en cela l'étude de la spécificité de l'emploi de banque (46) qui, la définissant comme la réunion :

(46) Cf. J.M. LE GALL, *Essai...*, déjà cité, p. 1380.

- de la relation de clientèle,
- de la connaissance des produits et circuits bancaires,
- et de l'appréciation du risque,

nie à beaucoup d'emplois d'exécution un caractère proprement bancaire.

Calcul des ratios pour le personnel du groupe (B) selon l'unité de travail
(en %)

Ratios	Agents d'exécution	« Classes » II	Agents d'exécution
	« Classes » III et IV	« Classes » III et IV	Cadres
Services, Succursales, agences, bureaux			
« Clientèle entreprises »	1,17	0,5	2,5
« Clientèle privée »	1,86	0,83	13
Services « commerciaux »	1,54	0,7	6,66
« Secrétariat exploitation »	1	0,5	2,99
« Engagements »	2,16	1,25	6,51
« Etranger »	4	1	11,94
Services « techniques »	2,33	1	7
« Traitement des opérations »	5,66	1,491	23,6
« Secrétariat administratif »	3,8	1,5	29,48
« Pool dactylographique »	4	0	—
« Equipe volante »	7	3	—
Services « administratifs »	4,98	1,5	33,3
Ensemble de la succursale	3,06	1,54	12,36
Agences	2,83	1	6,78
Bureaux	1,53	0,66	—
Ensemble du groupe (B)	2,42	1,18	8,63

Les paragraphes suivants élargiront cette approche en envisageant comment, dès le niveau « employé », les formations déterminent des carrières diversement évolutives.

2. Nomenclature et formations initiales ⁽⁴⁷⁾

Le tableau suivant donne la distribution du personnel par diplômes initiaux et « classes » professionnelles.

Répartition du personnel par « classe » pour chaque diplôme initial

(en %)

« Classes » \ Diplômes	Sans formation et CEP	CAP et BEPC	Baccalauréat	Formations supérieures
I (« employés »)	57,1	58,5	25	-
II	21,5	15,1	25	-
Agents d'exécution	78,6	73,6	50	-
III	7,1	11,3	50	-
IV	10,8	7,6	-	-
III et IV	17,9	18,9	50	-
V à VIII (cadres)	3,5	7,5	-	100
Total	100	100	100	100

Les bacheliers et les diplômés de l'enseignement supérieur se situent très nettement dans les « classes » supérieures.

Cependant, aucune liaison n'apparaît entre les diverses formations de niveau VI d'une part, de niveau V d'autre part et l'ensemble des emplois et « classes » correspondantes. En d'autres termes, à un diplôme de niveau supérieur ne correspond pas un emploi hiérarchiquement supérieur.

Deux hypothèses peuvent être proposées pour expliquer cette observation :

- La première considère que les formations scolaires d'un niveau inférieur au baccalauréat ne fondent pas les qualifications en situation du personnel ;
- Une seconde hypothèse, sans nier la relation entre les emplois et les formations, en établit une autre entre l'expérience « sur le tas » et ces qualifications en situation. Cette « auto-formation » (48) est appréhendée, en première approche, par l'ancienneté du personnel (49).

(47) Tous les résultats présentés concernent désormais le groupe (A).

(48) Cf. R. GUILLON, *Le marché interne de l'emploi*, déjà cité, p. 213.

(49) En fait, cette assimilation de l'une à l'autre est abusive car, on l'a noté, l'expérience professionnelle est plus ou moins formatrice selon les emplois occupés.

Le tableau suivant montre des différences importantes selon le diplôme possédé, si l'on considère la répartition du personnel par année de recrutement.

Répartition du personnel par niveau de formation et année de recrutement

(en %)

Diplôme Année de recrutement	Sans formation et CEP		CAP et BEPC		Baccalauréat		Formation supérieure	
	%	% cum.	%	% cum.	%	% cum.	%	% cum.
Avant 1950	14,3	14,3	3,7	3,7	—	—	—	—
1950-1965	17,9	32,2	17,6	21,3	—	—	50	50
1965-1976	67,8	100	78,7	100	100	100	50	100
(dont 74-76)	(7,1)		(11,4)		(25)		(0)	
Total	100		100		100		100	

La proportion d'agents recrutés avant 1965 est égale à près du tiers pour le personnel titulaire au plus du CEP, mais n'est plus que du cinquième pour les diplômés de niveau V et du sixième pour les bacheliers.

Une fois ces différences mises en évidence, il reste encore à vérifier l'hypothèse selon laquelle ces écarts auraient pu se substituer aux formations initiales.

Le calcul de l'ancienneté moyenne dans la banque, par « classe » et diplôme possédé, constitue un élément de réponse car il révèle une progression dans la hiérarchie beaucoup plus lente pour le personnel n'ayant suivi que la scolarité obligatoire.

Ancienneté moyenne du personnel par niveau de formation et « classe » professionnelle

(en années)

Diplômes « Classes »	Sans formation et CEP	CAP et BEPC	Baccalauréat
I (« employés »)	6,5	5,2	1
II	18	10,3	6
III et IV	24	12,6	6,5
V à VIII (cadres)	39	20,5	—

Les agents titulaires des diplômes les plus élevés bénéficient d'un avantage d'autant plus important que ce niveau est supérieur.

Chaque année de formation initiale épargne donc au personnel de la banque un certain nombre d'années de pratique professionnelle.

Les différentes combinaisons possibles entre l'expérience et la formation initiale peuvent être illustrées par des points sur un plan à deux axes (50). Ces courbes montrent qu'en y années de formation en école, les agents parviennent au même niveau hiérarchique qu'avec x années de pratique professionnelle. Elles « indiquent donc la valeur comparative de la formation institutionnelle et de l'expérience "sur le tas" » (51).

La définition a priori de ces courbes et les modalités concrètes de leur élaboration limitent cependant l'intérêt de cette formalisation. En premier lieu, la continuité des « isoquants » occulte en effet la réalité des seuils difficilement franchissables pour les non-diplômés. Une construction satisfaisante de ces courbes d'indifférence imposerait par ailleurs de connaître non pas la seule ancienneté mais le temps nécessaire à l'accès aux différentes « classes ». Ce recours à l'ancienneté moyenne masque enfin de fortes disparités selon la nature commerciale ou administrative des emplois et filières.

Le graphique 2, qui présente les courbes représentatives des combinaisons possibles d'expérience et de formation pour chaque niveau hiérarchique, n'en possède pas moins un réel pouvoir de visualisation. Il met clairement en évidence diverses conclusions, parmi lesquelles :

- pour un même niveau de formation, l'ancienneté moyenne justifie l'accès aux emplois supérieurs dans la classification ;
- l'avantage relatif lié à la formation initiale dépend de la pente de la courbe des choix possibles ; il est d'autant plus important que la « classe » et le diplôme possédés sont élevés. Ainsi, par exemple, le gain procuré par les seuls BEPC, CAP ou BEP n'est pas décisif au niveau « employé », d'où la forme particulière de la courbe. La corrélation entre les niveaux de formation initiale et de qualification en situation réapparaît donc nettement positive au travers de l'observation du rythme global des carrières.

Ce tableau et ces courbes confirment également, a contrario, l'hypothèse selon laquelle le personnel titulaire au plus du CEP a pu compenser dans l'ensemble ce handicap, concrétisé par une carrière plus lente, par une ancienneté moyenne supérieure.

Cette substitution de l'ancienneté au diplôme s'avère toutefois difficile et partielle :

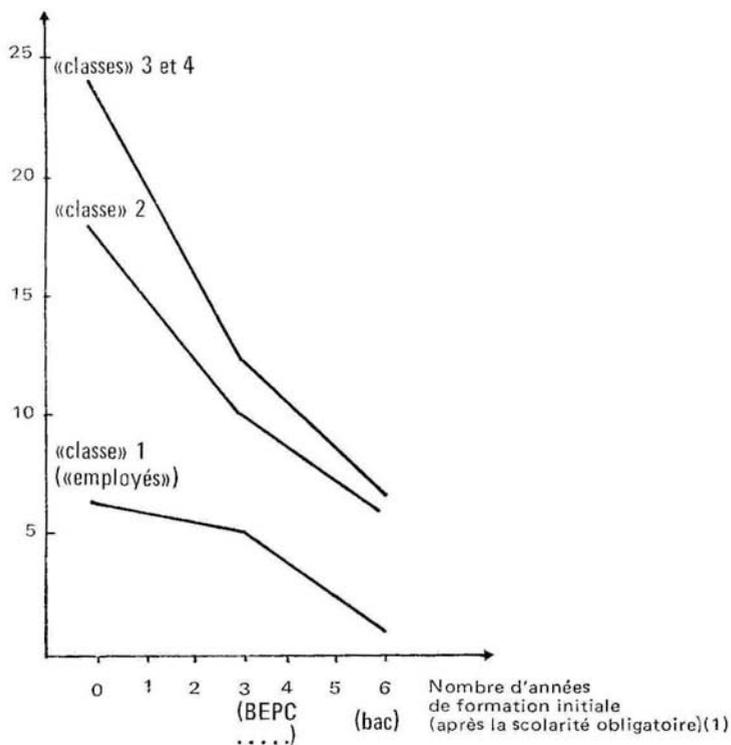
- Elle est difficile car les différences constatées sont très fortes. Au niveau « classe » II, le rapport entre les anciennetés moyennes des bache-

(50) J. MATON, « Expérience « sur le tas » ou système de formation : Etude empirique de deux moyens d'apprendre son métier », *Revue Internationale du Travail*, septembre 1969, p. 264 et suivantes.

(51) *Ibidem*, p. 270.

GRAPHIQUE 2
 Courbes des choix possibles entre les diverses combinaisons
 d'expérience et de formation

Nombre d'années
 de pratique
 professionnelle



(1) La formation professionnelle institutionnelle («Cours de banque») pourrait également être associée à cette variable.

liers et des titulaires de CAP et BEPC d'une part, puis des agents sans formation particulière d'autre part, s'établit respectivement à 1,5 et à 3.

— Elle est de plus partielle et ne permet souvent que l'accès à la « classe » II. Les données suivantes montrent en effet que l'ancienneté ne constitue pas la voie normale d'accès à la « classe » III.

Ancienneté moyenne du personnel selon la « classe » professionnelle

(en années)

« Classes »	I (employés)	II	III	IV	V à VIII (cadres)
Ancienneté moyenne dans la banque	5,6	13,2	12	17,6	22

L'ancienneté moyenne pour la « classe » III est en effet inférieure à celle observée pour la « classe » II.

On retrouve des conclusions semblables si l'on considère la formation professionnelle.

3. Nomenclature et formation professionnelle

Une autre dimension de la liaison emploi-formation-qualification envisage les formations internes autres que la seule exécution du travail (ou « auto-formation »).

Leur prise en considération est facilitée dans le secteur bancaire par l'existence des diplômes professionnels (52). Ils sanctionnent une formation qui, si elle est dispensée à des travailleurs, n'en reste pas moins fortement marquée par son caractère systématique et son organisation para-scolaire.

L'importance de l'acquisition des diplômes professionnels pour le personnel apparaît dans le tableau suivant.

(52) L'enseignement technique professionnel est organisé, de manière très progressive, par degré : premier degré (CAP en deux ans), deuxième degré (BP en trois ans), puis le degré supérieur avec le diplôme de l'Institut technique de banque et celui du Centre d'études supérieures de banque.

Distribution des titulaires de diplômes professionnels selon les « classes »

Diplômes « Classes »	Aucun		CAP		BP		Dip. ITB		Ensemble	
	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé
I (« employés »)	70,8	70,8	50	50	—	—	—	—	54,5	54,5
II	16,7	87,5	21,4	71,4	—	—	—	—	17	71,5
III et IV	10,4	97,9	17,9	89,3	77,8	77,8	—	—	19,4	90,9
V à VIII (cadres)	2,1	100	10,7	100	22,2	100	100	100	9,1	100
Total	100		100		100		100		100	

La répartition du personnel selon le diplôme professionnel et la « classe » traduit l'existence de deux groupes :

- le premier réunit les non diplômés et les titulaires du CAP,
- le second les titulaires du BP et du diplôme de l'ITB.

a) Au sein du premier groupe, les agents non diplômés sont nettement pénalisés et sept huitièmes d'entre eux occupent des emplois d'exécution contre seulement 71,4 % pour les titulaires du CAP.

S'il subsiste un léger biais du fait d'une ancienneté moyenne inférieure parmi les « employés » sans diplôme professionnel (quatre ans et huit mois, contre six ans et huit mois pour les titulaires du CAP), l'accès à la « classe » II leur est cependant plus difficile (dix-sept ans et demi d'ancienneté moyenne, contre dix ans).

L'accès aux « classes » supérieures est, pour l'ensemble de ce groupe, limité (18,4 % contre 100 % pour les titulaires du BP ou de l'ITB). Cette discrimination se fait pour l'essentiel à la « classe » III (5,3 % parmi ce premier groupe contre 30 % dans le second). Elle apparaît moins forte envers les titulaires du CAP.

Toutefois, la supériorité de cette formation réside plus dans une carrière relativement rapide parmi les agents d'exécution que dans un accès privilégié à la « classe » III.

b) Au contraire, le Brevet professionnel et le diplôme de l'ITB donnent accès respectivement aux « classes » III et IV. Aucun titulaire du BP, par exemple, n'occupe un emploi inférieur à la « classe » III.

Ce diplôme constitue la voie normale d'accès à ces emplois et l'ancienneté n'en est qu'un substitut très imparfait comme cela apparaît dans le tableau suivant :

**Ancienneté moyenne dans la banque, selon la « classe »
et le diplôme professionnel du personnel**

(en années)

Diplômes	« Classes »	
	III	IV
Sans diplôme et CAP	16,5	23
BP	6	10

Facteur décisif de la liaison « EFQ », l'enseignement professionnel assuré par les banques elles-mêmes permet-il au personnel ayant une formation initiale faible de compenser ce handicap ?

En d'autres termes, les formations scolaires initiales déterminent-elles la réussite aux examens professionnels ?

L'étude du tableau suivant, qui présente la répartition du personnel par diplômes scolaires initiaux et diplômes professionnels, fait apparaître non pas une substitution entre ces formations, mais une complémentarité. Ainsi, aucun agent n'ayant suivi que la seule scolarité obligatoire ne possède le BP.

Répartition du personnel par diplômes initiaux et diplômes professionnels

(en %)

Diplômes initiaux Diplômes profes.	Rappel Ens. du person.	Sans form.	CEP	CAP	BEPC	Bac.	Formation supérieure
Sans diplôme	57	75	90	33,3	44,7	50	—
CAP	31,4	25	10	60	42,1	0	—
BP	10,5	—	—	6,7	13,2	50	50
Institut technique de banque	1,1	—	—	—	—	—	50
Total	100	100	100	100	100	100	100

Outre ces arguments de qualification que sont donc ces formations, l'analyse « multivariée » révèle une discrimination selon le sexe du personnel.

4. Nomenclature et structure par sexe

Le personnel féminin (54,5 % de l'ensemble) est en grande majorité un personnel d'exécution comme le montre nettement ce tableau.

Répartition du personnel par sexe et « classes » professionnelles

« Classes »	Sexe	Masculin		Féminin		Ens. du pers.	
		%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé
I (« employés »)		35	35	70,8	70,8	54,5	54,5
II		22,5	57,5	12,5	83,3	17	71,5
III		10	67,5	6,25	89,5	8	79,5
IV		17,5	85	6,25	95,8	11,4	90,9
V à VIII (cadres)		15	100	4,2	100	9,1	100
Total		100		100		100	

Cette discrimination n'apparaît devoir être seulement imputable à des facteurs particuliers tels la moindre disponibilité professionnelle des femmes (absences pour congés de maternité, refus fréquents des mutations...) ou leur affectation prioritaire à des emplois de secrétariat, indépendamment de leur qualification personnelle à l'embauchage.

En effet, cette ségrégation recouvre une inégalité importante en matière de formation, initiale et professionnelle.

Diplômes initiaux et structure par sexe

Diplôme initial \ Sexe	Pers. masculin		Pers. féminin		Ens. du pers.	
	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé
Aucun	7,9	7,9	10,2	10,2	9,2	9,2
CEP	13,2	21,1	28,6	38,8	23	32,2
CAP	15,8	36,9	20,4	59,2	17,2	49,4
BEPC	47,4	84,3	40,8	100	43,7	93,1
Baccalauréat	10,5	94,8	—	—	4,6	97,7
Formation supérieure .	5,2	100	—	—	2,3	100
Total	100		100		100	

Diplômes professionnels et structure par sexe (53)

Dipl. professionnel \ Sexe	Pers. masculin		Pers. féminin		Ens. du pers.	
	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé
Aucun	40	40	68,75	68,75	57	57
CAP	40	80	27,1	95,85	31,4	88,4
BP	17,5	97,5	4,15	100	10,5	98,9
Institut techn. de banque	2,5	100			1,1	100
Total	100		100		100	

En conclusion, les femmes sont employées principalement dans la succursale (75 % contre seulement 57,5 % pour le personnel masculin) et plus précisément dans les services administratifs (emplois de dactylographes et de secrétaires).

(53) Les activités extra-professionnelles de nombreuses femmes ayant un emploi constituent en elles-mêmes un sérieux handicap à une préparation suffisante de ces diplômes.

A l'inverse, 35 % du personnel masculin travaille dans les bureaux (10,4 % des femmes), structures commerciales-types.

Les différences très importantes quant aux niveaux de formation initiale suggèrent le caractère délibéré d'une telle division « sexuelle » du travail.

5. Conclusions

Ce travail empirique nous autorise à énoncer les conclusions suivantes :

- L'apparente continuité entre les « classes », exprimée par la nomenclature d'emplois, est illusoire et la « classe » III est apparue nettement comme un saut qualitatif décisif dans la hiérarchie.
- Les *services commerciaux et techniques* concentrent des pourcentages importants de « classes » supérieures à la « classe » II et sont donc globalement des unités de travail qualifié.
- Enfin, le *niveau de formation institutionnelle*, initiale et professionnelle, est un critère déterminant du travail qualifié. De plus, l'origine scolaire des agents conditionne largement le succès aux examens professionnels et ces deux types de diplômes apparaissent très liés.

Au contraire, l'ancienneté, au-delà d'un certain nombre d'années, semble jouer en sens inverse et se substituer à ces formations. En fait, une même ancienneté dissimule des formes d'*apprentissage* de niveau et d'intensité très différents.

L'étude des filières abordée dans la troisième partie révèle ainsi que l'ancienneté est d'autant plus formatrice que les emplois occupés sont *commerciaux*, et que ces filières sont empruntées le plus souvent par le personnel le plus diplômé.

III. LES RÉSEAUX DE MOBILITÉ INTERNE : FILIÈRES ET NIVEAUX DE FORMATION

Les conclusions établies au terme du chapitre précédent ont conduit notamment à séparer les agents d'exécution (« employés » et « classes » II) des « classes » supérieures, mais en même temps à souligner la plus grande rapidité de la carrière des diplômés à tous les niveaux hiérarchiques.

L'objet de cette section est de montrer que la distribution du personnel dans ces « classes » successives met conjointement en jeu les formations initiales et professionnelles et l'insertion dans les filières d'emplois.

L'existence de ces filières a jusqu'à présent été suggérée de trois manières :

- En premier lieu, une différence de nature est apparue entre les activités commerciales et administratives (54) ;
- Ensuite, l'observation des séquences d'emplois dans les services commerciaux montre une continuité (55) qui n'existe pas dans les services administratifs, où les « classes » III et surtout IV (en plus grand nombre) constituent l'encadrement et donc une rupture dans les carrières correspondantes ;
- L'étude des politiques du personnel met enfin en évidence l'importance des premières affectations dans les emplois selon qu'ils sont commerciaux ou administratifs. Si ces filières ne sont pas totalement étanches, la mobilité entre ces activités reste faible.

Aussi est-il nécessaire, après avoir étudié la répartition de l'ensemble du personnel selon plusieurs critères, d'aborder cette même analyse pour les travailleurs insérés dans ces filières.

La première démarche supposait une équivalence entre les emplois occupés par des agents de même « classe ». Or, si la « classe » III apparaît bien être un seuil décisif au cours d'une carrière dans la banque, son franchissement dépend en partie de l'appartenance à l'une ou l'autre des filières, dès le niveau « employés ». En d'autres termes, on avait considéré qu'un service demandait globalement du travail d'autant plus qualifié que les agents d'exécution y étaient relativement peu nombreux, mais c'est la qualification même d'un agent qui s'affirme et s'accroît lorsqu'il occupe des emplois plus formateurs dans une filière évolutive et ce quel que soit le niveau hiérarchique. C'est donc tout le pouvoir « qualifiant » des différentes filières qui est en cause.

(54) Cf. *Essai sur la spécificité des emplois de banque*, déjà cité.

(55) Guichetier, guichetier polyvalent dans un bureau, démarcheur, chef de bureau, etc.

1. Les conditions de l'observation ⁽⁵⁶⁾

Il subsiste, dans un groupe pourtant globalement voué à l'« exploitation », un clivage entre services « commerciaux » et « administratifs », et il en est de même au sein de chacun d'entre eux entre les emplois commerciaux et administratifs. On a donc procédé à leur regroupement en deux catégories fictives. Elles associent respectivement :

- Pour les emplois commerciaux :
 - les guichetiers de la succursale, des agences et des bureaux
 - les démarcheurs
 - les caissiers dans les bureaux
 - et enfin, quelques dactylographes en agence.
- Pour les emplois administratifs :
 - les dactylos et secrétaires
 - les employés, etc.

Les emplois techniques ne constituent une catégorie particulière qu'au-delà de la « classe » II. En effet, seuls quelques emplois d'exécution requièrent un certain apprentissage et ne peuvent être occupés sans délai par n'importe lequel des « employés ».

Les emplois commerciaux représentent environ :

- 30 % de l'effectif de la succursale
- 60 % de l'effectif des agences
- et près de 100 % de l'effectif des bureaux.

Les résultats suivants confirmeront cette partition fondamentale et l'homogénéité de ces deux populations (57). C'est ainsi que les précédentes distributions (nomenclature et diplômes, etc.) apparaîtront être des *distributions bimodales*.

2. Carrières du personnel et filières d'emplois

La distribution du personnel inséré dans les filières, selon la « classe » professionnelle, offre une première illustration, pour ainsi dire mécanique, de ses possibilités d'évolution respectives dans la classification d'emplois.

(56) Dans le groupe (A).

(57) La distinction entre les services « *Clientèle entreprises* » et « *Clientèle privée* » n'est pas fondamentale quant au contenu des emplois des agents d'exécution. Seuls les emplois localisés dans les bureaux apparaissent plus particulièrement formateurs.

Distribution du personnel (58) par filière et « classe » professionnelle [groupe (A)]

(en %)

Filières « Classes »	Emplois commerciaux	Emplois administratifs	Emplois techniques (59)	Ensemble
I (« employés »)	48,5	74,4		60
II	21,2	18,6		18,75
Agents d'exécution	69,7	93		78,75
III	15,15	2,4	33,3	8,75
IV	15,15	4,6	66,7	12,5
Total	100	100	100	100

La sphère d'évolution des employés administratifs apparaît se réduire, pour leur grande majorité (93 %), aux emplois d'exécution, contrairement aux commerciaux dont près du tiers appartiennent aux « classes » III et IV.

Cette dichotomie est confirmée par le tableau ci-dessous, qui montre la part relative de ces emplois à chaque niveau de la hiérarchie.

Distribution du personnel par « classe » professionnelle, selon le type d'emploi occupé [groupe (A)]

« Classes » Filières	Employés	« Classe » II	« Classe » III	« Classe » IV	Ensemble
Emplois commerciaux ...	33,3	46,7	71,4	50	41,25
Emplois administratifs ..	66,7	53,3	14,3	20	53,75
Emplois techniques	—	—	14,3	30	5
Total	100	100	100	100	100

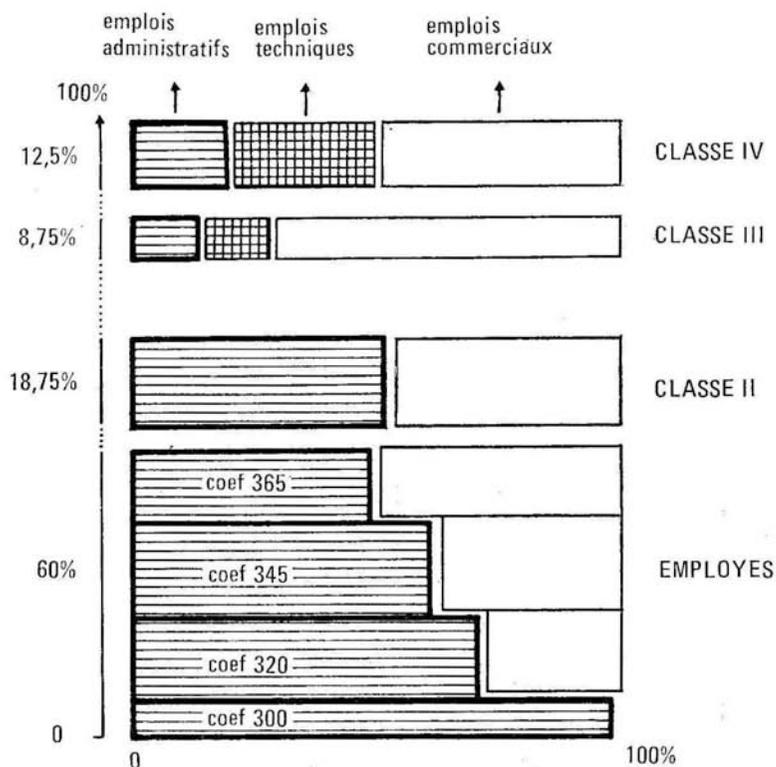
Les commerciaux constituent seulement le tiers des « employés » et 40 % de l'ensemble des agents d'exécution, mais près de 60 % des « classes » III et IV.

(58) Les emplois de cadre, difficiles à situer dans ces filières car souvent polyvalents, ont été exclus des tableaux de cette troisième partie.

(59) Ces emplois ne constituent pas une filière et peuvent être occupés, au cours de leur carrière, par des agents a priori différents.

La représentation graphique de ces filières met nettement en évidence leurs possibilités d'évolution du seul fait de la configuration particulière de l'ensemble de leurs emplois dans la hiérarchie (graphique 3).

GRAPHIQUE 3
Représentation graphique des filières d'emplois



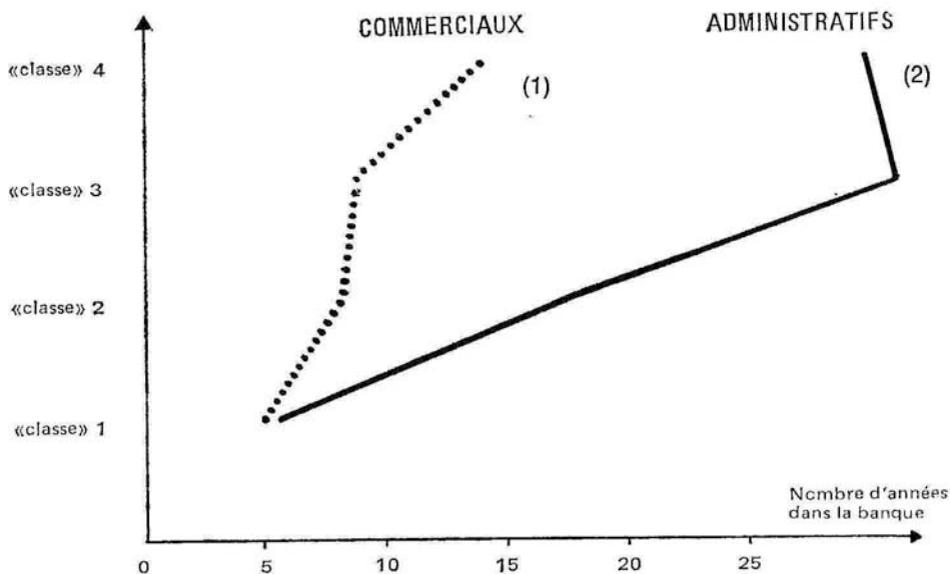
Le calcul de l'ancienneté moyenne du personnel par filière et « classe » professionnelle établit définitivement l'amplitude et la rapidité moyennes supérieures des carrières dans la filière commerciale, supériorité que la seule observation des structures hiérarchiques, à un moment donné, avait suggérée.

**Ancienneté moyenne du personnel, par filière et « classe » professionnelle
(en nombre d'années depuis l'entrée dans la banque) [groupe (A)]**

Filières		Emplois commer.	Emplois adminis.	Emplois techniq.	Ensemble
« Classes »					
Employés		5	5,9	—	5,6
« Classe » II		8,4	17,6	—	13,2
« Classe » III		9	31	8	12
« Classe » IV		14	30	15	17,6

Le graphique 4 illustre de façon plus explicite les deux types de carrière possibles dans un « groupe » bancaire.

GRAPHIQUE 4



En fait, la continuité exprimée par la courbe (2) est illusoire car, au-delà de la « classe » II, la voie est très étroite pour les administratifs (encadrement moyen), même si l'on considère un éventuel accès aux emplois techniques.

La courbe (1), quant à elle, recouvre deux voies possibles pour l'accès des commerciaux aux « classes » supérieures :

- une voie pour les agents atteignant les « classes » II et III après respectivement dix et quinze ans d'ancienneté totale ;
- une voie plus rapide pour les agents atteignant ces « classes » après environ cinq et huit ans d'ancienneté. Il s'agit le plus souvent des bacheliers.

L'insertion dans la filière commerciale, et dans une moindre mesure l'accès aux emplois techniques, sont donc apparus fondamentaux pour l'élévation de la qualification en situation des agents de la banque.

Un problème essentiel est alors de savoir si la distribution des travailleurs dans ces deux filières principales est faite de manière aléatoire ou en fonction des niveaux de formation.

3. Filières et formations

§ 1. LA FORMATION INITIALE

On a vu au chapitre II que l'affectation du personnel dans les différents emplois, hiérarchiquement situés, n'est nullement indépendante des diplômes possédés. Il en est de même quant à son affectation dans les filières d'emplois, comme en témoignent les données rassemblées dans ce tableau :

Distribution du personnel par filière et diplôme initial [groupe (A)]

(en %)

Filières Diplômes	Emplois commerciaux		Emplois administratifs		Emplois techniques		Ensemble	
	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé
Sans diplôme ..	9,1	9,1	14	14	—	—	11,25	11,25
CEP	12,1	21,2	30,2	44,2	—	—	21,25	32,5
CAP	15,2	36,4	16,3	60,5	75	75	18,75	51,25
BEPC	51,5	87,9	39,5	100	25	100	43,75	95
Baccalauréat ..	12,1	100					5	100
Total	100		100		100		100	

Près de la moitié des agents occupant des emplois administratifs n'ont pas de formation supérieure à la scolarité obligatoire, contre seulement 21,2 % parmi les « commerciaux ».

A l'inverse, tous les bacheliers occupent des emplois commerciaux (soit 12,1 % de ces emplois).

Le niveau de formation initiale apparaît donc être un critère décisif de l'appartenance à l'une ou l'autre filière. Il en est de même de la formation professionnelle.

§ 2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin de compléter l'étude de l'impact des formations sur le type d'emploi occupé, un second tableau présente la distribution du personnel par filière et diplôme professionnel.

Filières Diplômes	Emplois commerciaux		Emplois administratifs		Emplois techniques		Ensemble	
	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé	%	% cumulé
Sans diplôme .	40,6	40,6	76,7	76,7	—	—	58,2	58,2
CAP	43,8	84,4	23,3	100	50	50	32,9	91,1
BP	15,6	100	—	—	50	100	8,9	100
Total	100		100		100		100	

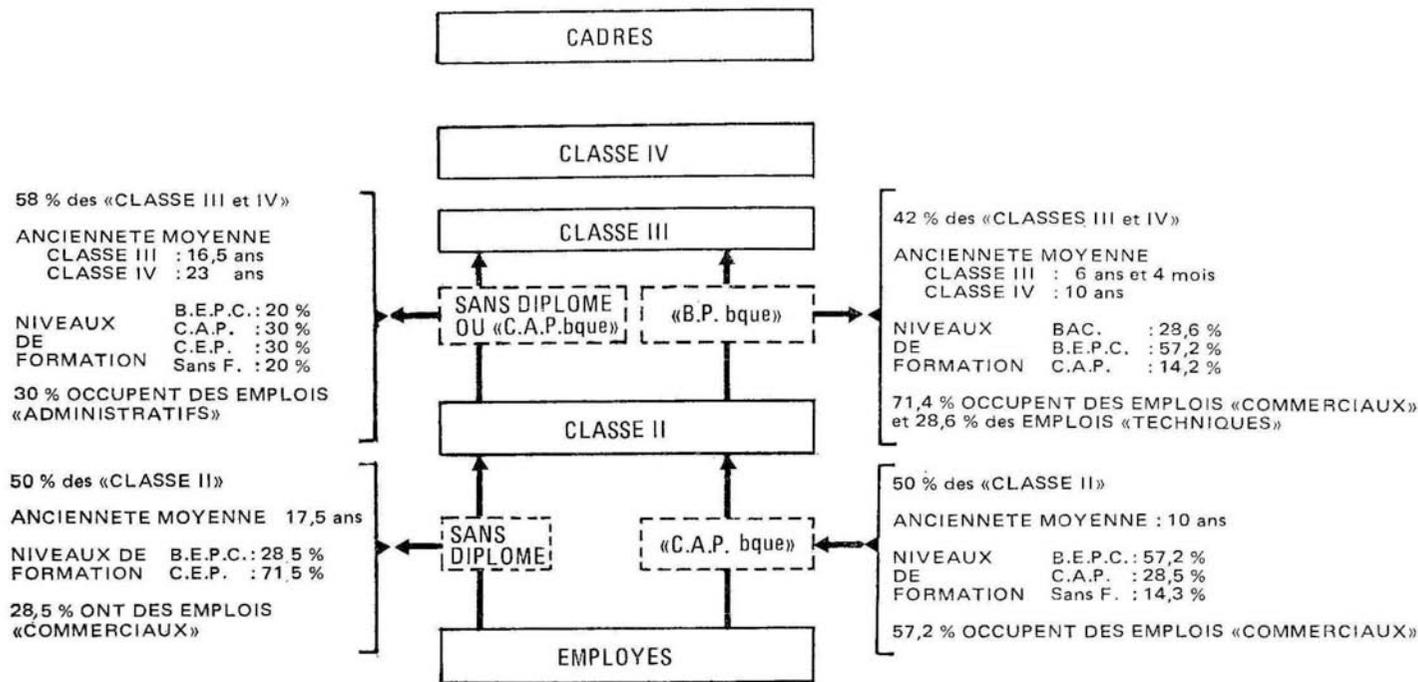
Le faible niveau de formation des employés administratifs, si l'on se réfère à la formation professionnelle, est tout aussi manifeste. Plus des trois quarts d'entre eux ne possèdent aucun diplôme, et pas un seul n'est titulaire du Brevet professionnel.

Le diplôme modal est au contraire le CAP (43,8 %) pour les agents commerciaux, et 15,6 % d'entre eux possèdent le BP (50 % parmi les seules « classes » III et IV, à égalité avec le personnel occupant les emplois techniques). En d'autres termes, près des trois quarts des titulaires de ce BP appartiennent à la filière commerciale.

L'analyse qui précède (60) montre donc que la distribution du personnel dans ces filières, et par suite dans les « classes » professionnelles, n'est pas aléatoire. Les inégales « performances » des agents ne sont pas l'effet de leurs seules détermination et efficacité dans n'importe quel emploi et filière, compte tenu de leur formation initiale et professionnelle respective.

(60) Une présentation graphique résumée en est proposée à la page suivante.

Accès aux emplois et filières



Source : Groupe A.

Elles sont au contraire déterminées selon le schéma suivant :

- les agents ayant le niveau de formation le plus élevé sont affectés en majorité aux emplois commerciaux, articulés dans les filières qualifiantes, en ce sens que leur qualification en situation s'y accroît dans une large mesure.

4. Conclusions

L'ancienneté dans la banque, très rarement suffisante pour y fonder le travail qualifié, est cependant dans tous les cas nécessaire. En ce sens, la pratique professionnelle est aussi un critère important de la mobilité interne du personnel. Cet apprentissage minimum n'est toutefois pas d'une intensité équivalente dans tous les emplois. Faible pour beaucoup d'emplois administratifs (mise au courant rapide et courte expérience professionnelle), il dépasse couramment six mois pour un guichetier spécialisé.

D'autres expériences complémentaires et progressives peuvent lui être proposées dans la filière commerciale, beaucoup plus aisément que parmi les emplois administratifs, dans l'ensemble moins différents. Outre ce caractère évolutif, cette filière commerciale est marquée par une proportion relativement forte de diplômés (tous les bacheliers).

Donc, si la formation institutionnelle épargne au travailleur une certaine expérience professionnelle, elle lui permet de plus d'accéder à des emplois formateurs, rendant ainsi plus difficile toute substitution de l'ancienneté au diplôme pour les agents titulaires au plus du CEP, bloqués dans les emplois d'exécution administratifs.

CONCLUSIONS

* Un portrait-type de l'employé de banque qualifié

Le travail sur les statistiques qui a été réalisé, permet d'esquisser un portrait type du travailleur qualifié dans la banque, que l'on peut ainsi résumer :

— Il est affecté le plus souvent à des tâches commerciales et dans une moindre mesure (à partir de la « classe » III seulement) à des tâches techniques (dans le service « engagements » essentiellement).

— Il peut justifier dans ces emplois, articulés en filières, de plusieurs années d'ancienneté.

— Il est aussi titulaire, dans presque 70 % des cas, d'une formation de niveau V, ou, dans une proportion croissante, du baccalauréat. En outre, il possède, dans les deux tiers des cas, un diplôme professionnel. Néanmoins, seul le Brevet professionnel lui assure une carrière au-delà de la « classe » II, carrière qui témoigne alors de la réalité du travail qualifié effectué depuis l'entrée dans la banque, le plus souvent dès le niveau des « petits emplois ».

— Enfin, à cette discrimination selon la formation est associée une discrimination selon le sexe.

Mais, au-delà des résultats chiffrés, il convient d'examiner la portée générale de cette étude statistique.

* La mobilité interne dans les entreprises : une approche en termes de Seuil de formation, Nœud de carrière et Filière d'emplois.

En l'absence d'une information sur l'emploi dans l'entreprise et sur l'utilisation des formations par l'employeur, une telle approche paraît la mieux adaptée pour identifier les modes d'acquisition des qualifications, notamment en cours d'emploi et donc en rapport avec les diverses stratégies des firmes, selon qu'elles recourent prioritairement au marché du travail ou organisent une politique d'emploi interne (mobilité-formation internes). Elle souffre toutefois d'insuffisances manifestes, parmi lesquelles la référence obligée aux nomenclatures d'emplois et la dimension monographique.

Cette référence aux classifications ou « qualifications salariales » (61) incite, pour éviter les glissements dus à leurs multiples manipulations, à une grande prudence et impose de l'associer à une étude plus générale de la division du travail et de la politique du personnel.

(61) Y. CHAIGNEAU, *Contributions à une prospective du travail*, Commissariat Général du Plan, La Documentation Française, Paris, 1976, p. 57.

Enfin, la portée d'un tel travail se limite a priori à l'entreprise ou, au mieux, au secteur concerné, à moins que l'on en dégage des éléments susceptibles de généralisation et de nature à permettre ultérieurement une analyse théorique de ces problèmes. C'est ainsi qu'une ébauche de systématisation en termes de « *seuil de formation, de nœud de carrière et de filière d'emplois* » pourrait favoriser des études fécondes « *des réseaux internes de recrutement, de mobilité et de formation* » (62).

La réalité des filières d'emplois et la difficulté des examens professionnels, en particulier, font que les banques sont constituées de groupes d'emplois étanches. Les emplois commerciaux et administratifs, articulés dans des filières respectives, sont inégalement formateurs et l'affectation des employés n'y est pas aléatoire. La relative rapidité et l'ampleur de la carrière d'un agent dépend de son mérite personnel, eu égard à sa formation, mais aussi de son insertion dans l'une des filières d'emplois. L'affectation du personnel dans les emplois, en particulier selon son niveau de formation, et l'articulation de ces emplois dans les filières, constituent des instruments privilégiés de la gestion des qualifications par les banques.

Les concepts de *nœud de carrière*, de *seuil de formation* et de *filière d'emplois* restent encore imprécis, voire même intuitifs. Ils sont néanmoins au centre de cette recherche et la liaison Emploi-Formation-Qualification dans les banques peut en effet s'appréhender en ces termes.

Les carrières des employés de banque ne sont pas continues. Seul le travailleur qualifié accède à la « classe » III, contrairement au personnel d'exécution. Cette « *classe* » III est donc un *nœud significatif dans la hiérarchie*, à la fois barrage et tremplin vers les emplois supérieurs. Ainsi, par exemple, la formation spécifiquement bancaire aux opérations de crédit et à l'analyse du risque n'est-elle dispensée qu'à partir de ce niveau.

L'accès à la « classe » III est très difficile pour les agents ayant suivi au plus la scolarité obligatoire et, au contraire quasi automatique pour tous les bacheliers et titulaires du brevet professionnel. En d'autres termes, cette recherche a mis en évidence un *seuil de formation*, en dessous duquel il est difficile de parvenir aux emplois de maîtrise.

Enfin, la voie privilégiée vers ces emplois est la *filière « commerciale »* au sein de l'exploitation, et notamment l'accès à des postes de responsabilité dans les bureaux.



(62) R. GUILLON, *Le marché interne de l'entreprise*, déjà cité, p. 213.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES

- CEREQ, *Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales*, Dossier n° 4, juin 1972, Documentation Française, Paris.
- CHAIGNEAU Y., *Contribution à une prospective du travail*, Commissariat Général du Plan, Documentation Française, Paris, 1976.
- DAMBIELLE J., *Informatique et gestion bancaire*, Thèse pour le doctorat, Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1971.
- FRIEDMAN G., *Le travail en miettes*, Idées, Gallimard, Paris, 1964.
- GAMBIER D., *Analyse conjoncturelle du chômage*, Thèse pour le doctorat d'Etat, Université de Paris I, 1976 (publiée en 1978, aux PUF).
- GAUDEMAR (de) J.P., *Contribution à l'analyse économique des emplois. Essai sur les nomenclatures*, Thèse complémentaire, Paris I, 1975.
- PETIT-DUTAILLIS G., *La banque française*, Ediscience-Mc Graw-Hill, Paris, 1974.
- TALBOT J.R., ELLIS C.D., *La formation dans l'entreprise*, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1972.

II. ARTICLES

- DUPUY Y., « Objectifs de la firme et analyse de l'effectif », *Revue économique*, 1969, n° 4, pp. 659-683.
- GUILLON R., « Le marché interne de l'entreprise », *Sociologie du Travail*, n° 2, 1970, pp. 208-211.
- LE GALL J.M., « Essai sur la spécificité des emplois de banque », *Revue Banque*, n° 379, décembre 1978, pp. 1386-1392.
- LEVY-GARBOUA V., RENARD F., « Structures et rentabilité des banques », *Banque*, septembre 1977, pp. 952-957.
- MAGAUD J., « Vrais et faux salariés », *Sociologie du Travail*, janvier-mars 1974, pp. 1-18.
- MATON J.M., « Expérience "sur le tas" ou système de formation : étude empirique de deux moyens d'apprendre son métier », *Revue Internationale du Travail*, septembre 1969, pp. 261-181.
- MIGNOT M., Rapport au Conseil Economique et Social sur « L'évolution des qualifications professionnelles », *Revue Française du Travail*, n° 2, avril-juin 1964, reproduit in *Problèmes économiques*, n° 883, 1^{er} décembre 1964.

Les politiques de mobilité interne dans des entreprises de réparation et de construction navales *

Raymond-Pierre BODIN

*Assistant à l'Université des Sciences sociales
de Grenoble*

() Cet article a été rédigé à partir d'un rapport de recherche : La mobilité professionnelle interne, Ministère du Travail, CEREQ, juin 1977, 291 pages. :*

« Alice : la question est de savoir s'il est possible de faire signifier à un même mot des tas de choses différentes.

Humpty-Dumpty : la question est de savoir qui sera le maître. Un point c'est tout. »

Lewis CARROL

(Préface du chapitre III de *L'intellectuel communiste*
de P. Naville, 1956)

INTRODUCTION

« Les licenciements sont un acte de bonne gestion. » (1)

Les cinq entreprises constituant l'échantillon de cette recherche, appartiennent au secteur de la Construction et de la Réparation navales dans les départements des Bouches-du-Rhône et du Var. Chacun sait que depuis juin 1977, la situation de ce secteur industriel a rapidement évolué et que de nombreux licenciements et même des fermetures d'entreprises ont eu lieu. Cette crise — abondamment connue et commentée — touche quasi exclusivement trois des cinq entreprises ou établissements qui fournissent environ 50 % des effectifs sur lesquels nous fondions notre démonstration.

Les deux entreprises non touchées sont :

— une entreprise de la Construction navale (codée 03) (environ 10 % de la production nationale) située dans le Var qui dispose d'un important secteur « activités terrestres ». Cette diversification explique sa résistance à la crise, elle employait : 5 089 salariés en 1974 dont 3 437 ouvriers (927 sont retenus dans la recherche, soit 49,5 % de l'échantillon).

— une entreprise de construction de moteurs diesel (codée 04), non prise en compte dans les démonstrations.

Plutôt qu'une présentation descriptive des entreprises, nous avons préféré axer cette introduction sur l'analyse des licenciements partiels qui se sont produits dans les trois entreprises de notre échantillon. Ces licenciements nous semblent en effet révélateurs d'une tentative de régulation des processus de mobilité et de qualification — même si, bien sûr, la cause première est économique.

* *L'entreprise 06* était jusqu'au 8 septembre 1978 la plus grosse entreprise française de Réparation navale. Elle employait 2 283 salariés au 1^{er} janvier 1974 dont 1 696 ouvriers (106 ouvriers faisaient partie de notre échantillon, soit 5,7 % du total).

* *L'entreprise 05* appartient au secteur de la Réparation navale à travers son secteur dépannage et entretien de moteurs diesel, bien qu'ayant diversifié ses activités dès 1970 vers l'installation d'usines neuves et la fabrication en moyenne série de matériels de haute précision. Elle employait 520 salariés au 1^{er} janvier 1974, dont 246 ouvriers (56 inclus dans la recherche, soit 3 % du total de l'échantillon).

Avec de nombreux autres établissements, les établissements 05 et 06 forment l'essentiel du groupe T. Le groupe lui-même constituait quasi exhaustivement

(1) Déclaration du PDG d'un des chantiers navals des Bouches du Rhône.

le secteur de la Réparation navale et utilisait les services de 347 entreprises sous-traitantes.

Nous ne rentrerons pas dans l'exposé exhaustif de l'effondrement de ce groupe (2), ni dans l'analyse des causes de la « crise », rappelons cependant certains faits significatifs :

- Le 3 juin 1977, après la suspension provisoire des poursuites, 581 licenciements sont annoncés (dont 256 pré-retraites). L'Etat intervient alors pour limiter les licenciements à travers des actions de formation et d'adaptation.
- Après bien des péripéties, dont un protocole d'accord signé le 29 octobre 1977 entre les établissements 06 et 02 portant sur une prise de participation majoritaire de l'entreprise 02 dans un délai d'un an, *l'annonce de 825 licenciements est rendue publique le 10 mai 1978*. Il n'y aura finalement que 608 licenciements dont 528 ouvriers et agents de maîtrise.
- Depuis le licenciement collectif de 1 150 salariés le 8 septembre 1978 dans l'établissement 06, le groupe T n'existe plus. La lutte des syndicats et les tentatives de sauvetage de la partie « saine » (essentiellement l'établissement 05) font maintenant partie de l'actualité sociale quotidienne.

* *L'entreprise 02* est un important chantier de Construction navale, qui assure environ 30 % de la production nationale de navires. Elle employait :

— 4 709 salariés au 1^{er} janvier 1974 dont 3 268 ouvriers (pour ces derniers, les 696 retenus dans la recherche représentent 37,1 % de l'échantillon) ;

— 5 915 salariés au 1^{er} juin 1978, chiffre sur lequel est basée la réduction d'effectifs de 1 647 personnes annoncée peu de temps après :

- 1 334 licenciements,
- 300 départs en pré-retraite,
- 13 licenciements (femmes de ménage) dont la demande avait été faite antérieurement à l'Inspection du Travail.

Le comité d'entreprise était en outre informé en juin 1978 de la possibilité de licenciements supplémentaires dans le deuxième semestre de 1979.

1. Les licenciements collectifs partiels : au-delà de l'économique, un acte de bonne gestion du personnel

Il ne nous revient pas ici d'analyser les causes des licenciements que nous venons d'évoquer. Nous considérerons donc ces licenciements comme des

(2) Cf. Andrée SABATINI : *Les problèmes d'emploi et la restructuration dans la Réparation navale marseillaise*, ERET, Marseille, mai 1978, Ministère du Travail et de la Participation ; et *Le Monde* du 11 juillet 1978.

données brutes dont la lecture en termes de gestion différenciée de la force de travail présente un intérêt quant *aux conséquences sur la structure des emplois et des qualifications des entreprises où ils se sont produits.*

Revenons un peu en arrière. En 1974, l'adjoint au chef du personnel de l'entreprise 02 nous déclarait dans un entretien : « *La promotion interne aux chantiers est énorme... Un gars sait qu'il peut monter, ou si ce n'est pas lui, c'est son collègue. Dans le cas d'agrandissement des chantiers, automatiquement ça part du bas et ça monte, ça pousse.* »

Les perspectives de promotion apparaissaient néanmoins réduites vu l'encombrement des catégories supérieures de qualification et par le fait que « *la moyenne d'âge des chefs d'équipe est basse* ». Les possibilités de promotion « *vont se rétrécir* ». Début 1974, dans l'établissement 02, les OP3 représentaient le niveau de qualification le plus important puisque regroupant 36,5 % de la population ouvrière (3) ; en y ajoutant les OHQ, on dépassait les 50 %.

Cette caractéristique — relativement commune dans la construction et la réparation navales — se retrouvait encore amplifiée dans l'établissement 06 : 42,6 % des ouvriers étaient OP3, près de 60 % OHQ ou OP3. Le chef du personnel déclarait alors : « *On est conduit à faire passer des gens OP3 pour pouvoir les garder. Mais il serait quand même plus souhaitable d'augmenter le nombre d'échelons de salaire par catégorie (avant on avait 50 taux horaires, maintenant on n'en a plus que 12), mais les syndicats sont contre.* »

Ce qui apparaissait alors clairement, c'était la nécessité de toujours présenter un pourcentage de promotions possibles, d'espairs réalisables pour « *maintenir les motivations des ouvriers en ce qui concerne leur travail* ».

En effet, l'approvisionnement et l'allocation interne de main-d'œuvre dans des entreprises devant maintenir un volume constant de travailleurs qualifiés posent une série de contradictions aux dirigeants de ces entreprises. Ils doivent disposer d'un volant de main-d'œuvre qualifiée mobilisable, mais en même temps tenter de sous-évaluer le niveau formel de qualification au moment du recrutement ce qui permet d'offrir la perspective d'une carrière plus longue, allongée d'ailleurs des étapes intermédiaires que représentent les sous-catégories. Mais la réalité du rapport de forces, la codification négociée et contractuelle des itinéraires professionnels imposent — comme nous l'avons vu — des distorsions par rapport au principe « dual » de maximisation de la qualification et de minimisation de la masse salariale.

On peut donc penser que les licenciements partiels peuvent être un moyen de rétablir une structure de qualifications et de salaires plus cohérente avec la nécessité de production de plus-value, tout en maintenant une force de travail collective suffisante qualitativement par rapport aux impératifs du procès de production.

(3) Contrairement à l'établissement 03 où les OP 2 et les OP 3 étaient proportionnellement d'importance égale (31 %). Néanmoins, le chef du personnel était inquiet : « *Le problème actuel en matière de promotion vient de la rapidité avec laquelle elle s'est effectuée de 1966 à 1973, d'où une inflation en personnel hautement qualifié.* »

Selon notre hypothèse — à travers les licenciements partiels — se joue une stratégie de nivellement des niveaux de qualification ayant un double objectif :

— La diminution la plus forte possible de la masse salariale (les salaires de 30 OP3 ne sont pas du même ordre que les salaires de 30 OP1) ;

— La restauration de l'espoir de promotion dans la population ouvrière par le décongestionnement des niveaux de qualification les plus élevés et la création de vacances de postes dans la « petite maîtrise » (4).

Nous ne prétendons pas vérifier cette hypothèse sur deux cas, mais fournir des indications qui, liées aux faisceaux d'indices relevés ailleurs dans le fonctionnement « normal » des entreprises, sont révélatrices de tendances non contradictoires avec le passé de ces organisations productives. Pourquoi les règles de gestion, les normes d'exploitation changeraient-elles au moment du choix des personnes à licencier ?

Nous n'entendons pas rentrer dans une analyse manichéenne et simplificatrice des rapports sociaux que dénonce à juste titre A. d'IRIBARNE (5) : « *Quand on parle de l'entreprise, on a toujours tendance à lui associer un calcul strict, une volonté de décision et des choix clairement explicites qui laissent rêveur... L'entreprise étant caractérisée à un moment donné par sa situation, n'intègre un problème nouveau selon des modalités différentes du passé, que si ce problème lui cause des difficultés graves.* » Il est certain qu'en cas de décision de licenciements, les choix peuvent paraître clairs et explicites en particulier sur les secteurs « à dégraisser ». C'est d'une certaine manière le postulat que nous posons. Le produit final d'un ensemble de choix divers ou contradictoires au sein d'une même entreprise présente des orientations qui ne se réfèrent pas à un « calcul strict » mais à une logique claire. Nous n'ignorons pas qu'entre la première liste établie des licenciables et la liste définitive, des négociations, des arrangements, des influences jouent (on a même vu dans l'entreprise 06, les syndicats intervenir pour que des décisions de la Direction n'aboutissent à une situation aberrante sur un plan technologique). Cette logique qui fonde notre hypothèse n'est pour nous ni condamnable, ni justifiable. C'est seulement un fait social à traiter comme tel.

(4) Nous ne reviendrons pas sur la démonstration concernant le rapport qualification collective réelle et qualification formelle. Nous en avons parlé ailleurs (Cf. Raymond Pierre BODIN et Gilbert JEAN : « La qualification et le temps » in *La qualification du travail. De quoi parle-t-on ?*, Série Economie et Planification. La Documentation Française, 1978, pp. 189 à 203). Qu'il nous suffise de rappeler l'analyse que nous en faisons un ingénieur de 06 : « *On a des gens qui nous disent : on me donne à faire des choses pour lesquelles je ne suis pas payé. C'est vrai, que lorsqu'on n'a pas d'OP 3 sous la main, on met des OP 1 à faire des choses qui ne sont pas en principe de leur ressort, et on ne les paie pas pour cela. Ce qui signifie qu'à travers la promotion nous sommes arrivés à une surqualification.* »

On voit donc — et sur ce point les exemples abondent — que dans la Construction et la Réparation navales, un OP 1 peut effectuer le travail d'un OP 3 et que, logiquement, le départ ou le licenciement d'OP 3 ou d'OHQ non remplacés ne met pas en péril la maîtrise du procès de production par l'entreprise, à travers la force de travail collective qu'elle gère.

(5) A. d'IRIBARNE, « Notes sur une table ronde », in *Sociologie du Sud-Est*, n° 13-14, numéro spécial « La mobilité des travailleurs. Rôle des structures industrielles et sociales » (Table ronde LEST-CORDES du 23-24 septembre 1976), pp. 191-199.

2. Le licenciement partiel du 10 mai 1978 dans l'entreprise 06 ⁽⁶⁾

Devant porter initialement sur 825 salariés, il en a touché finalement un peu plus de 600 dont 528 ouvriers et agents de maîtrise.

Si l'on reporte la structure par qualification du licenciement à la structure par qualification de l'ensemble du personnel de production avant le licenciement, nous avons les résultats suivants. Ont été licenciés :

- 11 % des OS,
- 28 % des OP1,
- 29 % des OP2,
- 22 % des OP3,
- 49 % des OHQ et des chefs d'équipe.

Ce qui nous donne la pyramide comparée des qualifications suivante :

Avant le licenciement	Après le licenciement
OS 7 %	OS 9 %
OP1 17 %	OP1 17 %
OP2 22 %	OP2 21 %
OP3 40 %	OP3 43 %
OHQ et CE 13 %	OHQ et CE 9 %

Pour ce premier licenciement, l'âge certainement, mais aussi l'ancienneté du personnel licencié ont constitué un enjeu dans les négociations et les arrangements tripartites intervenus. Le choix du personnel à licencier s'est porté principalement sur sa fraction la plus âgée : les plus de 55 ans représentaient 37 % de l'effectif. A l'inverse, la part des moins de 25 ans était négligeable. Il est vrai que l'embauche avait pratiquement disparu ces dernières années.

La répartition des licenciés par âge et par corporation donne des résultats qui corroborent les observations de notre étude de départ (7). L'âge des licenciés en provenance des ateliers est en général plus élevé que celui du personnel de bord à une ou deux exceptions près. Citons par exemple le cas de deux professions identiques, mais dissemblables par leurs conditions d'exercice : les chaudronniers d'atelier ont 36 % de leur effectif licenciés ayant plus de 55 ans contre 30 % pour les chaudronniers et charpentiers bord. La différence est plus importante pour les services généraux : atelier 46 %, bord 31 %.

(6) Les renseignements sur les licenciements intervenus à l'entreprise 06 nous ont été communiqués par les représentants du personnel au comité d'entreprise.

(7) Op. cit. *La mobilité professionnelle interne*. Voir en particulier le chapitre VI qui traitait de la politique de promotion interne.

Il apparaît donc que le « dégraissage » dans les ateliers a pratiquement et obligatoirement concerné d'abord les travailleurs les plus âgés, car comme le déclarait un cadre de cette entreprise : « *On a des problèmes avec les questions d'aptitude au travail de bord. Au bout de 20 ou 25 ans d'activité dans l'entreprise, quand les gens atteignent la cinquantaine, il y en a de plus en plus qui sont inaptes aux travaux bord. On est amené à les rapatrier dans les ateliers.* »

Pour la catégorie des chefs d'équipe, catégorie clef pour la politique de promotion d'une telle entreprise, catégorie clef aussi dans l'organisation du travail, la structure par âge du licenciement révèle en partie que l'accès y est conditionné par l'âge et l'ancienneté : 54 % ont plus de 55 ans et 91 % 40 ans et plus.

En tout état de cause, nous pouvons affirmer qu'il y a une forte coïncidence entre l'âge et la qualification élevée du personnel licencié, cette relation relevant du procès de qualification propre à un tel type d'entreprise.

Le licenciement collectif partiel de l'entreprise 06 remet en question la validité de notre hypothèse. Les chiffres ci-dessus présentent en effet une stabilité certaine dans la structure des qualifications sauf en ce qui concerne le haut de la hiérarchie ouvrière et la petite maîtrise (OHQ et chef d'équipe). Si l'entreprise avait continué à fonctionner, il aurait été intéressant de voir si des glissements se seraient opérés d'OP3 vers OHQ et chef d'équipe, remettant ainsi en marche le processus promotionnel vers la maîtrise.

L'analyse par spécialité d'emploi permet une remarque intéressante : 48 % des soudeurs sont licenciés ainsi que 40 % des levageurs. On trouve ensuite 30 % des charpentiers-fer, 19 % des chaudronniers et des serruriers, 18 % des ajusteurs et 16 % des tuyauteurs. Or, nous avons montré (8) le pouvoir réel des soudeurs dans le procès de travail à l'entreprise 06 : « *Tout le monde est dépendant des soudeurs à bord* » ; « *les soudeurs travaillaient au forfait, il y avait toujours des histoires, ils faisaient des réunions de corporation et quand ils faisaient des réunions l'après-midi, moi j'avais tous mes chaudronniers qui ne foutaient rien, parce que les chaudronniers sans soudeurs, qu'est-ce que vous voulez qu'ils fassent ?* » (9) Cette situation avait amené l'entreprise à créer une « corporation » (ou spécialité) intermédiaire, tampon : les charpentiers-fer : « *en créant la corporation des charpentiers-fer, j'ai rendu un peu plus indépendantes les deux corporations amont et aval, ce qui fait que les soudeurs peuvent se réunir sans que pour autant le travail des chaudronniers soit arrêté complètement. Je n'ai que l'arrêt de travail des soudeurs proprement dit* ». (9)

Les choses semblent cette fois assez claires : le licenciement de la moitié des soudeurs permet de régler assez radicalement le pouvoir de blocage qu'ils continuaient néanmoins à représenter sans remettre en cause le procès de travail puisque les charpentiers-fer sont en fait des chaudronniers capables

(8) Op. cit.

(9) Ingénieur à l'entreprise 06.

d'effectuer des soudures. Il est en outre, probable que les 30 % des charpentiers-fer licenciés auraient été remplacés par des chaudronniers, eux-mêmes peu touchés.

Les levageurs — généralement des OS — ne présentent pas les mêmes caractéristiques. Leur existence correspondait à une spécialisation poussée et au refus des ouvriers plus qualifiés d'effectuer des tâches de « manœuvre ». On peut penser que sous la pression de la perte d'emploi, les chaudronniers comme les charpentiers-fer auraient acceptés d'effectuer ces tâches à la place des agents licenciés (10).

3. Le licenciement partiel du 10 juillet 1978 à l'entreprise 02 ⁽¹¹⁾

Ce licenciement — effectif au 5 octobre 1978 — porte sur 1 334 personnes, soit :

- 941 ouvriers,
- 348 employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise (ETDAM),
- 45 assimilés et cadres.

Signalons immédiatement que, parmi les 941 ouvriers, figurent 95 apprentis sous contrat et parmi les employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, 10 moniteurs, ce qui signifie la suppression du Centre de formation d'apprentis (ex-CET privé) de l'entreprise 02. Pour homogénéiser l'analyse avec le licenciement de l'entreprise 06, l'étude portera donc sur les 846 ouvriers et les 117 agents de maîtrise inclus dans les ETDAM, soit 963 personnes.

Si l'on reporte la structure par qualification du licenciement à la structure par qualification de l'ensemble du personnel de production avant le licenciement, nous avons les résultats suivants : ont été licenciés :

- 18 % des OS,
- 26 % des OP1,
- 29 % des OP2,
- 25 % des OP3 et OHQ,
- 29 % des agents de maîtrise.

(10) Ce fait est à rapprocher de ce qui s'est passé dans un chantier naval de Nantes. En avril 1977, en même temps que les mises en pré-retraite de 289 salariés, la direction déclassait 200 salariés agents de maîtrise ou dessinateurs en les mettant sur les postes de travail laissés libres par le départ des travailleurs âgés. (Il s'agissait en fait d'anciens chaudronniers et charpentiers-fer qui, à la suite d'une formation de promotion sociale, avaient décroché leur « bâton de maréchal »). Sous la menace du licenciement tout s'est bien passé.

(11) Les informations concernant cette mesure nous ont été communiquées par les représentants du personnel au Comité d'entreprise.

Ce qui nous donne la pyramide comparée des qualifications suivante :

Avant le licenciement		Après le licenciement	
OS	4 %	OS	5 %
OP1	22 %	OP1	21 %
OP2	23 %	OP2	22 %
OHQ et OP3	40 %	OHQ et OP3	41 %
AM	11 %	AM	11 %

L'analyse par âge et ancienneté n'introduit pas de différences significatives. De plus, la remarquable stabilité dans la structure des qualifications démontre la maîtrise probable de cette donnée par la direction dans l'organisation de la structure interne de licenciement. La distinction entre OP3 et OHQ n'introduit pas de modification (30,4 et 9,6 avant le licenciement — 31,6 et 9,4 après).

L'analyse en termes de spécialités d'emploi présente par contre des éléments intéressants : 52 % des soudeurs sont licenciés ainsi que 34 % des charpentiers-fer et 42 % des manœuvres et manutentionnaires. Une cassure très nette se produit entre ces spécialités et les autres : 22 % des oxycoupeurs, 18 % des tuyauteurs, 14 % des ajusteurs et des échafaudeurs sont licenciés.

Cette parenté extrême entre les licenciements des entreprises 02 et 06 quant aux spécialités touchées repose sur le même objectif : réduire l'importance et le pouvoir des soudeurs et supprimer la spécialisation des tâches de manœuvres (assez particulières dans la Construction et la Réparation navales) en les introduisant dans les profils de poste des ouvriers plus qualifiés.

Par rapport à notre hypothèse de départ sur le nivellement des qualifications, nous voyons donc que ce nivellement n'est peut-être pas à chercher dans la structure formelle des qualifications (bien que notre hypothèse sur la diminution maximale de la masse salariale tienne puisque dans les deux cas la moitié de la population licenciée est OP3 et plus) mais bien plutôt dans la modification du procès de travail engendrée par la suppression des soudeurs et d'une partie des manœuvres, et la mise en place d'une polyvalence obligatoire des autres ouvriers, difficilement contestable dans une période de compression du personnel et donc de menace permanente sur l'emploi de « ceux qui restent ».

Certains indices d'utilisation rationnelle des licenciements partiels pour résoudre des problèmes anciens et non maîtrisés apparaissent donc à travers ces deux cas sans toutefois, nous en sommes conscients, présenter l'évidence aveuglante qui démontrerait une froide logique.

I. LA MOBILITÉ INTERNE COMME PROCESSUS IDÉOLOGIQUE D'INTÉGRATION

La production capitaliste exige des rapports d'échange, des marchandises et de la monnaie, mais ce qui la caractérise en premier c'est l'achat et la vente de la force de travail. Dans ce cadre, les travailleurs sont séparés des moyens de production et ne peuvent les atteindre que par la vente de leur force de travail. Le processus de travail commence donc par un contrat ou un accord présidant aux conditions de la vente de la force de travail par l'ouvrier et de son achat par un employeur.

Alors que certains sociologues et économistes s'interrogent sur les soubassements idéologiques du concept de mobilité dans sa signification globale, il peut paraître dangereux d'isoler « la mobilité interne » et de laisser le champ libre, sur ce terrain, à la conception mécaniste qui apparaît dans les principaux ouvrages sur ce thème.

La mobilité est prédéterminée, c'est-à-dire fondée sur des filières que l'on peut définir comme « *une succession d'emplois hiérarchisés de façon que la plupart (ou la totalité) de ceux qui occupent un emploi donné de cette filière soient pris parmi ceux qui occupent l'emploi immédiatement inférieur* » (12).

Mais avant de poser le problème de la mobilité dans une perspective de « marché de l'emploi », il convient d'envisager la fonction sociale que remplit « la mobilité », « les valeurs » qu'elle véhicule et le rôle qu'elle remplit dans le processus de légitimation de la domination d'une classe sur une autre. Les formes et la division du travail ou de l'occupation de l'espace, les filières de recrutement et de promotion, la forme et le contenu des sanctions, les symboles du niveau social ne sont pas seulement des idées ou des conceptions mais bien la forme de la vie quotidienne, traduite en règlements, en décisions et même en mécanismes institutionnels.

Dans ce cadre, « *la mobilité ne figure pas seulement l'idéologie selon laquelle la vie est une course ou un processus de sélection naturelle dans lesquels le meilleur doit gagner* » (13).

La société « méritocratique » utilise et légitime l'intégration dans les sphères dirigeantes par la mobilité, label de modernisme et de bonne modélisation dans laquelle l'école joue un rôle primordial. L'intégration a son corollaire : la répression. « *L'organisation sociale doit éliminer, exclure, enfermer et réduire au silence ceux qui ne sont pas intégrables, et qui ont été constitués comme déviants par les mécanismes de concentration et d'intégration.* » (14)

(12) Jean VINCENS, *La prévision de l'emploi*, PUF, collection SUP, L'Economiste, Paris, 1970, pp. 15-18.

(13) A. TOURAINE, *Production de la Société*, Le Seuil, 1978, p. 325.

(14) A. TOURAINE, *ibid.*

La mobilité remplit d'abord une fonction idéologique légitimant les processus de sélection et d'exclusion. La mobilité ascendante (la promotion) est à la fois nécessaire à la survie du système et indispensable à la vérification du postulat de « porosité sociale ». Il faut que le système, même s'il est rigide, fasse la preuve, la démonstration d'un minimum de porosité. L'idéologie de l'égalité des chances doit trouver un début de vérification dans le système productif. Les voies de passage ne sont, bien sûr, pas codifiées ni formalisées. Un certain secret doit entourer les conditions de la promotion pour permettre à tous d'espérer à nouveau et sans fin.

L'allongement des « carrières » dans une entreprise par la création de multiples sous-qualifications n'ayant aucun fondement technologique ou productif joue le même rôle. Il s'agit non seulement de retarder le plus possible l'arrivée des individus à la « porte du paradis » (le passage à la maîtrise, du col bleu au col blanc, de la salopette à la blouse) mais aussi d'accroître le temps d'apprentissage et d'intériorisation des normes, d'allonger le processus d'intégration qui permet d'éliminer les impatients et de s'attacher ceux qui sauront attendre. Une grande entreprise française appelle d'ailleurs ces futurs promus des « *cadrables* ». La lecture de ce terme à un second niveau ne manque pas d'intérêt !

Pour en revenir à *la mobilité* au sens large, nous dirons qu'elle *ne peut être, dans notre système, qu'une réaction aux mouvements du capital et au caractère de la production*. L'approche psycho-sociologique de la mobilité en termes de « progression », de « maximisation » du salaire, etc., ne fait que prendre les effets pour les causes et ne présente aucun caractère explicatif et analytique.

Même si l'initiative du changement d'emploi, du changement d'établissement, semble revenir à l'individu, l'itinéraire professionnel d'un travailleur, son existence professionnelle sont régis par des tensions diverses qui ne s'équilibrent jamais et menacent toujours son emploi, sa qualification, son salaire.

Les stratégies d'entreprises (quelques-unes s'attachent les ouvriers pourvus d'une certaine qualification en les rémunérant plus que la moyenne ou bien en leur offrant une promotion réglée administrativement, d'autres en leur faisant subir une nouvelle formation qui modifie leur emploi, d'autres encore faisant pression sur eux pour maintenir ou baisser relativement leur salaire) — ces stratégies traduisent la diversité des « marchés du travail » et leur constante commune : *la primauté du capital sur le travail, donc sur le travailleur*. La mobilité dépend à la fois des mouvements du capital et des réactions de la force de travail.

II. MARCHÉS DU TRAVAIL ET MOBILITÉ

Mais on peut aussi penser que les travailleurs comme les entreprises recherchent plus ou moins des points d'équilibre locaux, qui se manifesteront par la mise en place d'itinéraires codifiés au sein des entreprises, ou inter-entreprises, sur lesquels on observera des déplacements ordonnés. D'une certaine manière, on peut dire que tout mouvement, déplacement de main-d'œuvre obéit à la structure des emplois et la fonde, en ce sens qu'elle est le produit contradictoire et homogénéisateur de tensions opposées, « *la projection horizontale des structures de l'emploi sur l'échelle hiérarchique de l'entreprise la morcelle et définit sur elle des fragments plus ou moins lourds, un poste ou un ensemble de postes qui représentent le parcours normal d'un individu pourvu d'une certaine qualification* » (15). Cette vision assez pragmatique et réductrice de la mobilité en termes de mouvements sur des itinéraires institués et plus ou moins larges nous semble être la seule approche permettant un véritable repérage des différents facteurs intervenant dans la vie professionnelle d'un individu.

Ceci nécessite que soit bien posée l'idée essentielle qu'il existe non pas *un* mais *des* marchés du travail. « *Le marché du travail est cloisonné et morcelé en fonction des lieux et des qualifications... En fait, pour reprendre l'expression de Clark KERR, nous sommes en présence d'un marché du travail « balkanisé », ce qui signifie qu'il existe une multitude de marchés du travail qui, au lieu d'être des lieux d'adaptation automatique des offres et des demandes d'emplois, sont en fait des marchés structurés et institutionnalisés où jouent des forces organisées telles que les firmes dominantes et les grands syndicats ouvriers.* » (16) (17)

Toute entreprise ne présente pas les caractéristiques qui permettent de diagnostiquer ou de supputer l'existence d'un marché (18) interne du travail. L'entreprise est une forme de placement du capital et une unité de production de marchandises, dotée d'une personnalité juridique. Donner une telle définition, c'est inclure l'entreprise à la fois dans un ensemble de forces productives et dans un ensemble de rapports sociaux qu'il faut analyser pour savoir s'il est justifié de l'étudier séparément. La question est donc posée de l'unité de production comme unité d'analyse. Elle déborde largement le cadre de la mobilité mais nécessite que certaines hypothèses de départ soient clarifiées. Pour nous,

(15) P. ROLLE, *Introduction à la sociologie du travail*, Larousse, 1971, p. 235.

(16) R. CORNU, J. DUPLEX, B. PICON, *Analyse contextuelle de la mobilité*, première partie, LEST, 1973.

(17) L'existence de « marchés cloisonnés » est reconnue officiellement dans le cas du marché de la main-d'œuvre étrangère. On sait, et un rapport récent vient de le réaffirmer que le départ ou le retour des étrangers ne résoud en rien le chômage des travailleurs français (cf. *La substitution de la main-d'œuvre française à la main-d'œuvre étrangère*, SEDES, 1977).

(18) « *La prééminence accordée dans la théorie économique à la notion de marché de l'emploi, confrontation d'offres et de demandes individuelles, est pour partie liée à la nature même de l'information disponible en ce domaine, information de type individuel.* » J. MAGAUD « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail*, n° 1, 1974. Notre étude n'échappe pas aux limites du recueilli d'une information pré-codifiée et individualisée. Sans vouloir à tout prix nous justifier, nous croyons donc que la notion de marché peut être employée ici sachant ce qu'elle connote.

l'entreprise est « un marché interne du travail structuré », c'est-à-dire un marché du travail pour lequel l'accès à l'emploi est institutionnalisé par un ensemble de règles élaborées par la direction. Selon P.B. DCERINGER, le marché interne est un système complexe d'équilibre entre la structure professionnelle, les règles administratives instituant des modèles et des réseaux de mouvement interne, les procédures de sélection, de recrutement, de location de main-d'œuvre, de formation et d'indemnisation (19).

La notion de marché interne de l'emploi est donc une notion qui obéit à la fois à un principe d'élaboration des réseaux internes et à un principe d'ouverture par rapport à un marché externe sur lequel l'entreprise peut trouver ou non les qualifications dont elle a besoin.

Toutefois, on peut confondre l'autonomie du marché interne avec son ouverture. L'élément déterminant de l'ouverture du marché interne, au niveau de chaque établissement, est la situation du marché local externe. Lorsque la situation est diversifiée, le marché interne est ouvert, car l'organisation de l'emploi s'opère au moyen d'institutions internes telles qu'une bourse de l'emploi qui garantit l'autonomie du marché interne. On fait appel au recrutement pour combler l'écart entre les postes vacants et les mutations internes. Lorsqu'au contraire le marché local n'est pas diversifié, même si le marché interne est fermé, il ne peut conserver son autonomie. Autrement dit, la situation monopolistique d'une entreprise sur un marché local, sectoriel, lui interdit toute forme d'ajustement aux évolutions de la production par recours au marché local. Elle doit donc adapter la structuration de son marché interne à cette situation, d'où perte d'autonomie qui ne signifie pas disparition du processus d'allocation interne de main-d'œuvre. Nous retrouvons ici, a contrario, la démonstration de M. DADOY : « *En recherchant l'intégration des travailleurs à l'entreprise, en les enfermant dans le cadre étroit de la structure interne des postes, la qualification du travail vise à isoler l'entreprise du marché du travail. Mais cette stratégie n'est possible que pour autant que l'entreprise soit réellement indépendante* (20) *du marché du travail dans sa politique d'embauche* » (21).

Dans le cas d'une situation monopolistique ou quasi monopolistique sur le marché local, les entreprises peuvent adapter, ajuster la structure interne de l'emploi aux variations de la production selon deux modalités : ou une mobilité interne accrue du personnel ou un investissement important dans la formation (22). Généralement, c'est la première solution qui, pour des raisons financières, est retenue. Elle permet, sans conséquence immédiate sur les grilles de classification, la mise en œuvre d'un processus d'autoformation, renforçant et améliorant la force de travail collective des salariés.

(19) DCERINGER (P.B.) et PIRE (M.J.), « *Internal labor markets and Manpower analysis* », D.C. Heath and Company, Lexington, Massachusetts, 1971.

(20) Indépendance ou autonomie qui, à notre avis, passe par la nécessaire présence aux portes de l'entreprise d'une « armée de réserve » où l'on peut puiser sans problème.

(21) M. DADOY, « Systèmes d'évaluation de la qualification du travail » in *Sociologie du Travail*, n° 2, 1973.

(22) Les entreprises étudiées ici étaient, au moment de la saisie des données dans une situation quasi-monopolistique. L'apparition et le développement d'un chômage structurel important dans la région les situaient dans une position favorable (au moins pour deux d'entre elles) sur le marché régional de l'emploi.

La mobilité interne sur les postes de travail, tout en permettant une adaptation sans frais à l'évolution technologique (23) et aux variations de la production, particulièrement dans la Construction et la Réparation navales, est donc prédéterminée et orientée sur des itinéraires dont la fonction seconde est l'amélioration quantitative et qualitative de la force de travail. On peut penser que ces itinéraires sont empiriques, non ordonnés, non contrôlés par les directions, surtout si l'on considère l'absence généralisée de gestion prévisionnelle du personnel. L'analyse démontre cependant leur existence et la réalité des facteurs (formation initiale, qualification antérieure) qui déterminent les entrées et les sorties ainsi que les variations internes.

Une contrainte aussi évidente de la structuration du marché du travail, même si elle est involontairement occultée par les ingénieurs ou chefs de personnel, eux aussi prisonniers de l'idéologie « libérale » du choix individuel, met en lumière que l'adéquation interne de l'emploi aux impératifs du processus de production n'est pas hasardeuse ou arbitraire et obéit aux impératifs économiques d'accroissement de la force de travail sans modification de son coût et sans bouleversement de l'ordre des qualifications. Le dosage de la mobilité interne et de la formation dans un établissement n'est pas le seul fait de la direction. « *La constitution du marché interne est atteinte dans un établissement par la pression sociale, syndicale ou non, qu'assurent les problèmes d'emplois extérieurs d'un marché local et au niveau général de l'entreprise par les organisations syndicales en fonction du marché national* » (24).

(23) La modification technologique nécessitée par la construction des méthaniers n'a pas modifié la structure des qualifications, mais il a été nécessaire d'adapter, en la formant, la force de travail nécessaire pour ce nouveau mode de production.

(24) R. GUILLON, « Le marché interne de l'emploi », in *Sociologie du travail*, n° 2, 1970.

III. L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION ET LA RÉPARATION NAVALES

L'organisation du travail au sein d'une entreprise de la Construction ou de la Réparation navales s'articule sur quelques travaux essentiels nécessitant des spécialités techniques plus ou moins qualifiées : chaudronnerie, soudure, mécanique, électricité, manipulation de pièces.

L'aspect non « rigidifié » des travaux à effectuer (quoiqu'il y ait, nous le verrons plus loin, une tendance à une certaine normalisation), dans le sens du temps et du nombre de travailleurs affectés à ces travaux, rend difficile, sinon impossible, l'utilisation des méthodes habituelles de contrôle du travail dans le cadre d'une fabrication en grande série par exemple (chronométrage...). Par contre, cela rend nécessaire non seulement la mise en œuvre de compétences individuelles basées sur le « savoir-faire », sur l'expérience, mais aussi la cohérence de l'ensemble à travers lequel ces compétences sont rendues opératoires. Cohérence au niveau des qualifications, qui entretient aussi les différents niveaux hiérarchiques. Cette cohérence des classifications se retrouve dans le regroupement de professions, à contenus techniques similaires, au sein de « *corporations* » dans la Réparation navale, dans les « *familles professionnelles* » pour les chantiers navals.

L'ensemble est soumis à une direction autonome par rapport à l'entreprise, que ce soit l' « ingénieur de corporation » ici, ou l' « ingénieur gérant » là. Chacun choisit, comme dans une « petite entreprise », de répartir son personnel en fonction du quantum de travail qui découle de la répartition des tâches au sein de l'unité de production. C'est, dans cette répartition et son contrôle, que le réseau hiérarchique joue un rôle prépondérant à partir du chef d'atelier qui assure l'organisation du travail et le respect des délais en fonction des impératifs d'ensemble de l'entreprise ; en passant par les contremaîtres jusqu'aux chefs d'équipe qui conseillent et contrôlent les ouvriers, et à ce titre doivent apprécier l'utilité de chacun en fonction de sa qualification et de ses compétences. D'où aussi l'importance des « rapports humains » entre ces instances et particulièrement au sein d'une équipe de travail.

Les mutations technologiques des années récentes : nouveaux types de navires, modernisation de leurs appareillages, augmentation de leurs tailles, etc., ont accentué la remise en ordre de l'organisation du travail, laquelle est de plus en plus commandée par des impératifs techniques ainsi que par la question des délais qu'engendre une concurrence internationale accrue.

La fixation, dans l'entreprise, d'une force de travail plus qualifiée découle de ces impératifs ; bien que dans la Réparation navale, ou même la Construction, un autre type de réponse prend la forme d'une sous-traitance fortement spécialisée. Mais dans l'ensemble, à la compétence acquise sur le tas et se négociant quasiment au jour le jour, a succédé une prise en compte plus étendue de la

qualification professionnelle. C'est le cas en particulier dans les travaux de soudure qui nécessitent des vérifications précises (radiographie) et des agréments particuliers par des offices spécialisés (Véritas-Lloyd). Cette réorganisation du travail se traduit aussi par une « rationalisation » beaucoup plus grande, diversifiant la hiérarchie, renforçant l'aspect « préparation du travail » au sein de bureaux des méthodes responsables des temps impartis. L'homogénéité de ces ensembles professionnels (corporations, « familles ») entretenue par une hiérarchie, où compétence technique et sens des « rapports humains » vont de pair, est le garant d'un réservoir de force de travail qualifiée utilisable rapidement.

C'est au sein de ces entités, ou au niveau des sous-ensembles (équipe) que s'imbriquent et se confondent les *causes* et les *effets* de la mobilité interne, dans la mesure où les différentes tâches sont étroitement liées entre elles. C'est le cas, par exemple, du travail des chaudronniers et des soudeurs. Les uns effectuent un travail de traçage et de montage, les seconds assemblent les tôles. Mais cette dépendance d'un corps de métiers vis-à-vis d'un autre, notamment dans ce qu'elle peut avoir de « perturbateur » pour l'entreprise (le blocage du processus de travail par la grève des soudeurs), a amené la création, au sein de la corporation des chaudronniers de la Réparation navale, d'un corps de charpentiers-fer destiné à amortir les « à-coups » de la production provoqués par les arrêts de travail. C'est donc des nécessités internes d'une corporation que provient la création d'une autre spécialité, déployant un nouvel itinéraire, tenant compte non pas d'une qualification proprement différente, mais destinée à compenser les effets négatifs produits par la place stratégique et les moyens de pression détenus par les soudeurs (25).

Par ailleurs les mobilités professionnelles (en termes de spécialités d'emploi ou de catégories) se règlent essentiellement à l'intérieur de ces ensembles. C'est là que sont appréciées les nécessités de la production faisant appel à la « capacité de produire » des travailleurs, laquelle se mesure non seulement en positif, par le rendement au travail, mais aussi en négatif par l'absentéisme par exemple. Ces appréciations, portées par la hiérarchie, sont ensuite défendues par celle-ci lors des promotions catégorielles. La maîtrise, au regard des promotions non seulement catégorielles, mais aussi à l'intérieur de catégories, c'est-à-dire les sous-catégories (par exemple, chez les OP1 on trouve les OP1 A et les OP1 B) joue un rôle prépondérant.

Face aux faisceaux de mobilités possibles que représentent les « familles professionnelles » ou les « corporations » (ceci n'excluant pas les passages dans d'autres ensembles plus ou moins éloignés), la politique de l'emploi des entreprises se traduit dans trois instances qui jouent un rôle à la fois d'orientation, de régulation et d'équilibrage : *l'embauche, la promotion et la formation interne.*

Ces instances interviennent à différents moments des itinéraires professionnels individuels, en fonction des besoins émis par la structure de production, médiatisés par les instances compétentes dans l'orientation de ces moyens. Ces

(25) Voir sur ce point l'introduction de l'article.

moyens d'action doivent tenir compte des capacités de travail requises par les prévisions, du poids relatif des diverses familles et catégories de façon à ne pas bouleverser la masse salariale, dont nous avons vu le rôle important dans les coûts de production. Ainsi peuvent-ils permettre d'orienter, de freiner, d'accélérer aussi, mais surtout d'équilibrer les réponses que l'entreprise donne aux impératifs productifs et aux soucis de rentabilité.

Ces moyens d'action pèsent de tout leur poids sur les travailleurs atomisés au moment de leur entrée dans l'entreprise, dans la mesure où ils permettent *l'orientation, la progression dans les itinéraires professionnels internes à partir d'une « porte d'entrée »* (dans sa dimension de spécialité et de catégorie).

IV. LES PROMOTIONS ET LA « POLITIQUE » DE L'ENTREPRISE

Pour l'entreprise il y a constamment un équilibre à respecter entre le « voiant » de main-d'œuvre qualifiée nécessaire et les poussées (individuelles et collectives) pour obtenir des promotions, et ceci dans le double souci à la fois de tenir compte des progressions dans les qualifications (au sens large) des individus et d'entretenir les « motivations » des travailleurs à l'égard de leur emploi (26).

Mais les fondements qui justifient les progressions catégorielles restent les mêmes que pour l'octroi d'un emploi d'embauche, ce sont d'abord les capacités à produire du travailleur et sa bonne rentabilité. Ceci transparait très clairement dans cette déclaration : « *Vous aurez deux groupes d'ouvriers de la même valeur, vous allez en avoir un, quand vous lui demanderez de venir en heures supplémentaires, il dira toujours oui, l'autre n'en fera pas une ; automatiquement, l'agent de maîtrise prendra le premier (pour le promouvoir).* » Dans les capacités à produire, l'âge, surtout dans la réparation navale, est déterminant et il est une source de problèmes permanents pour apprécier, par comparaison, l'affectation dans une catégorie (ou même une sous-catégorie) : « *Il ne faut pas que le jeune OP2 B ou OP3 A (c'est ce qui se passe malheureusement) veuille l'augmentation en se comparant à des anciens OP3 B, qui ont été valables il y a dix ans, il faut qu'il se compare aux nouveaux OP3 B qui, aujourd'hui, sont nettement meilleurs que les anciens ; mais les anciens l'ont été, il y a dix ans.* » (27)

Autrement dit, la catégorie supérieure obtenue par un travailleur peut bien correspondre à un surplus de qualification (acquis sur le tas par exemple), mais ce degré de qualification se détériore en même temps que la vitalité de la force de travail décroît.

L'accent mis sur les capacités à produire relègue au second plan l'intervention des critères proprement techniques dans les mouvements professionnels. D'autant plus que de l'avis général, ceux-ci sont difficiles à appréhender et varient selon les professions. Parfois, un écart catégoriel peut provenir du fait qu'« *un travail a été un peu mieux fait qu'un autre* ». En règle générale, et ceci est inscrit dans les accords d'entreprise, c'est la possibilité d'effectuer tels ou tels travaux qui identifie chaque catégorie. Ainsi un charpentier-fer OP1 sera « *capable d'effectuer tous travaux de préfabrication, réglage et accostage de*

(26) Une des portes de sortie du patronat, lorsqu'il se révèle impossible d'optimiser conjointement les deux facteurs, demeure la sous-traitance et l'embauche d'intérimaires. « *L'évolution historique des rapports conflictuels entre employeurs et salariés a progressivement amené à une quasi-institutionnalisation de ces rapports. Pour sortir de ce cadre, améliorer en leur faveur leur situation sur le marché du travail, les employeurs, sans toujours remettre en cause les institutions, ont limité l'application des acquis à une fraction de leur personnel, les « vrais salariés » ; or, on en trouve beaucoup d'autres sur les lieux de production, les « faux » (les intérimaires).* » J. MAGAUD, « Vrais et faux salariés » in *Sociologie du Travail*, n° 1, 1974.

(27) L'âge joue aussi comme une condition « a minima » de passage d'une catégorie à une autre. A 35 ans, on a plus de chances qu'à 25 de passer OP 3.

préfabriqués plans (cloisons, ponts, plates-formes...), d'effectuer des réglages de joints pour soudure manuelle, des préparations de joints pour soudure Union-Melt... de réaliser la mise en place, à bord, de conduits de ventilation dans les cales... » (28)

Dans la pratique, un charpentier tôleur aura l'occasion d'exercer les qualités (en principe) requises pour d'autres catégories que la sienne, « *il n'y a pas de travail spécifique à un OP2 ou à un OP3* » ; la seule possibilité dont dispose un OP2 par exemple, c'est de refuser d'effectuer une tâche assignée normalement à un OP3. Aussi le critère d'appréciation évoqué fréquemment, et qui paraît valable pour toutes les professions propres à cette branche, est la capacité du travailleur à être autonome dans son activité : « *Il faut qu'il sache se débrouiller tout seul.* »

Cette autonomie professionnelle est envisagée comme nécessaire, notamment par les entreprises de réparation car elle permet des initiatives promptes, répondant ainsi aux impératifs de délais : « *Nous sommes des réparateurs et qui dit réparation dit forcément différents types de matériaux et donc peu de polyvalence par rapport à ces types de matériaux. Je dirai que l'OP3 c'est un bonhomme très ouvert, avec des horizons très ouverts sur les différents types de matériaux et capable de prendre des travaux plus sophistiqués. Par contre l'OHQ serait un bonhomme comme l'OP3 mais qui serait capable d'aller plus loin dans la qualification de tous les métiers, c'est un cran au-dessus. Pour nous on ne doit voir que deux types d'hommes : les OP3 et les OHQ ; pas d'OP1, pas d'OP2. Les OP1 et les OP2 ce sont les « transitions », ils apprennent le " métier ".* »

La variété et la difficile mise en ordre de critères techniques qui jouent sur la promotion, font souhaiter leur objectivation par un chef du personnel, bien que, selon lui, le système actuel qui combine plusieurs moyens d'appréciation, fonctionne assez bien dans la mesure où il est rodé et permet de tenir compte de plusieurs avis.

Si l'autonomie dans le métier est souhaitée et reconnue, elle n'en doit pas moins s'exprimer dans le cadre d'équipes de travail (sauf cas relativement exceptionnels), qui sont le centre de gravité de la répartition des travaux dans ce secteur d'activité. « *L'OP3 c'est vraiment le bonhomme qui correspond à notre métier, c'est l'homme qui est maître de son métier, mais qui travaille en équipe, sous la direction d'un chef d'équipe.* » La prééminence de l'équipe, et dans celle-ci du chef est affirmée par ailleurs : « *Ce très fort encadrement permet, c'est une des explications qui font que les choses peuvent être rapidement faites, qu'il y ait tout de suite une prise de décision, parce que, précisément il y a un responsable.* » L'équipe est donc le champ à l'intérieur duquel s'effectuent, grâce à la présence d'un responsable compétent techniquement, des passages sur des tâches différentes : c'est précisément cette capacité des ouvriers à effectuer des opérations diverses qui sera appréciée également pour la promotion.

(28) La formation sur le tas est donc un principe de base professionnel.

Ceci rejoint les propos toujours actuels de P. NAVILLE : « *C'est la fonction des équipes et groupes de travail entiers, le type de liaison et de coopération entre les postes qui expliquent la répartition des tâches. Ce n'est plus la direction qui peut éclairer par elle-même, la marche de l'ensemble. La mobilité entre postes doit aussi être envisagée de ce point de vue.* » (29) Si dans le cadre de la Construction et de la Réparation navales cette assertion peut se vérifier, elle signifie par là même que les seules mobilités strictement catégorielles ne recouvrent qu'une petite partie de l'ensemble du phénomène « mobilité » comme adaptation quotidienne de l'ensemble de la force de travail à mettre en œuvre.

(29) In *Traité de sociologie du Travail*, Georges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE, Armand Colin, Paris, 1970 (deux volumes), Tome 1, page 380.

V. L'ALLOCATION INTERNE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'allocation interne de main-d'œuvre sera examinée entre les deux bornes que sont l'emploi d'embauche (EE) et l'emploi actuel (EA) et cela sous l'angle des déplacements de spécialités, ainsi que des changements de catégories (30).

a) Les résultats exposés ne porteront pas toujours sur les 1 874 réponses obtenues, mais sur un nombre inférieur : 1 349, car un certain nombre d'individus ont eu un seul emploi dans l'entreprise (dans ce cas-là EE et EA sont identiques).

b) Seuls les tableaux exposant la durée moyenne de « vie » des travailleurs dans l'entreprise porteront sur un nombre supérieur incluant les « embauchés » n'ayant pas changé d'emploi.

1. Les spécialités ou la mobilité horizontale

La progression d'ensemble de la qualification s'appuie sur les promotions catégorielles mais dissimule un phénomène important, celui des déplacements de qualification de groupes d'emplois vers d'autres groupes. Nous l'avons nommé mobilité horizontale. Ces mouvements inter-spécialités désignent des déplacements de travailleurs d'un poste de travail (31) vers un autre dont le contenu n'est pas strictement superposable (32) au précédent et qui peut nécessiter la mise en œuvre de nouvelles connaissances, d'un nouveau savoir-faire. La capacité technique à occuper un autre emploi au sein de l'entreprise dépendra non seulement de la proximité des qualifications requises dans chacun d'eux, mais aussi de la facilité et des « facilités » dont disposeront les individus pour occuper des nouveaux emplois, dont une partie de la qualification (plus ou moins grande) leur échappe. Ces facilités se grefferont essentiellement sur la temporalité : temps passé dans l'entreprise (33) et/ou temps de formation.

(30) Les tableaux présentent la mobilité sur l'ensemble des spécialités par souci d'objectivité et d'exhaustivité. Par contre, les graphes ne prennent en compte que les spécialités les plus importantes tant en nombre que dans le procès de production.

(31) Poste de travail : ensemble de tâches et de responsabilités qui, dans le cadre de certaines conditions de travail, constituent le travail régulier d'une personne.

(32) Car nous avons supposé au départ l'homogénéité de chaque rubrique de la nomenclature des emplois utilisée. Homogénéité que J. VINCENS définit ainsi : « Les individus qui occupent les emplois placés dans une rubrique doivent occuper n'importe lequel des emplois de cette rubrique plus facilement que n'importe lequel des emplois placés dans une autre catégorie. » Ouvrage collectif, Bibliothèque du CEREC, n° 5, septembre 1973, p. 21, *L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois*.

(33) Nous n'avons pu dans le cadre de cette étude disposer du temps de passage d'un individu dans un emploi avant son éventuel passage dans un autre emploi.

Dans l'examen de la mobilité interne à l'entreprise, ces deux temps se combineront étroitement dans certaines spécialités d'emploi.

Ces durées d'emploi, ou de formation se greffent et s'établissent sur l'emploi et son niveau, définis lors de l'embauche du travailleur.

Pour reprendre ce qu'écrit J. VINCENS : « *Ce sont des emplois (les emplois non qualifiés) auxquels il est par définition facile d'accéder car le temps de passage d'un emploi qualifié quelconque à un emploi non qualifié est censé être très court. Mais le temps de passage inverse (de l'emploi non qualifié à un emploi qualifié) est toujours long (34).* »

L'embauche opère une discrimination mais le temps passé dans l'entreprise ainsi que la formation interne réduit en partie, mais aussi maintient, cette discrimination.

Les mécaniciens [38], les électriciens [39], les ouvriers du bois [46] ont OP2 ou OP3 comme classes modales et présentent une proportion d'OHQ supérieure à 10 %, alors qu'elle est en moyenne de 7,5 % pour l'ensemble de l'échantillon.

L'accès à un niveau qualifié dans ces emplois ainsi que les possibilités futures de promotion qu'indique leur structure de qualifications, sont des incitations pour les individus à demeurer dans l'itinéraire acquis à l'embauche. De ce fait, la plupart d'entre eux y restent. La capacité de rétention est forte dans ces emplois. C'est-à-dire que plus de 70 % des individus recrutés dans une de ces trois spécialités y sont encore actuellement (35) avec pour la majorité d'entre eux une catégorie (voire deux ou trois) supplémentaire.

La spécialité de ces qualifications ainsi que le rôle qu'elles jouent dans le processus de production conduisent les entreprises à conserver cette force de travail dans des spécialités d'emploi pour lesquelles elles ont accepté le « prix fort » dès l'embauche. La rétention, ou l'immobilisation, de la force de travail par les entreprises s'exprime également par le temps passé par les travailleurs en leur sein (36).

Les chaudronniers et charpentiers-fer [37] ont leur classe modale en OP2. Ils se caractérisent par leur capacité de rétention qui se situe au-dessous de 50 %. C'est la seule rubrique d'emploi ouvrier dans ce cas (du moins parmi celles qui comptent dans le processus de production). Cette particularité s'explique par la provenance, chez les chaudronniers, d'individus recrutés comme manœuvres ou OS. 30 % des chaudronniers, charpentiers-fer en « emploi actuel », sont issus de ces catégories. En fait, ces personnes ont suivi dès leur embauche un stage dans une de ces spécialités, mais ont été comptabilisées comme non qualifiées.

(34) Op. cit., supra, in Bibliothèque du CEREQ, volume n° 5.

(35) Cf. tableau I : Mobilité interne par spécialité d'emploi - tous établissements pp. 172 et 173.

(36) Cf. tableau II : Durée moyenne de « vie » des travailleurs dans l'entreprise par spécialité en fonction de leur emploi actuel, p. 174.

Tableau 1. — Mobilité interne par spécialité d'emploi - Tous établissements

(en V-A.)

Emploi actuel Emploi d'embauche	24	25	26	27	28	300	320	340	341	360	361	362	370	371	372	380	382	383	384	387	
341				2					3		1	1		1					1		
360										8	2				1						
361	1		1					1		1	292		7		5				1		
362			1		1							1	14	1	1						
370			3	4	8							19	3	56	4	31				8	
371												1	1	5	9	4					
372	1			6			1			1	6				5	52				1	
380														2	1	2	15	2			1
382								3						1		16	6				
383	1			2							1		1	1	9				17		1
384	1										1				1				3	5	
387				1				1			5		2			3					25
390																					
391	3			1	3									4						1	
394																					
413																					
462			1													1					
463			1	2		1		1					1								
464														1	1						
470											2		4		2	1					1
471								1		2	10	5	34	11	63			1			
472				1				2		1	1		1		1			3			8
500											1										
501																					
502				1						1	10		1	1	3						
503											1										
513				2											1						
514																					
Divers			1		2		1				1				1						
Apprentis								7			5	1	10	7	9	2	1				5
TOTAL	7	0	8	22	14	1	2	16	3	14	360	25	130	43	186	37	13	32	5	41	

* Nomenclature Enquête Affaires sociales.

(Suite)

Emploi actuel Emploi d'embauche	390	391	393	394	395	413	462	463	464	466	470	471	472	500	501	502	503	513	514	60	95	To- tal	
341						1	1	1					5			10							27
360																			1				12
361											2	1				9	1			1			323
362																			1	1			21
370						10		1		1			1			8	1	1	1	2	1		163
371						2										3	1				1		27
372						1	2	1			1		1			6	3						88
380												1											24
382									1		1	2											30
383																					1		34
364																							11
387																							37
390	10																						10
391		20		3							1					4					2		42
394					1																		1
413						1										1		1					3
462							12	1			2												17
463						1		26	2												2		37
464																							2
470											70	1								1	1		83
471	2						1			1	5	28									2		166
472						3	1						5	1		3					1		32
500																							2
501																							1
502						1				1			1	1	1	43	4				1	1	70
503						2					1						9						13
513																		5					8
514																1			3				4
Divers																	1				1		8
Apprentis	2		1						1			2											53
TOTAL	14	20	1	3	1	22	17	30	4	3	83	35	13	2	1	88	20	7	8	16	2	1 349	

Tableau 2. — Durée moyenne de « vie » des travailleurs dans l'entreprise
par spécialité en fonction de leur emploi actuel

(Ensemble de l'échantillon)

(VA et %)

Durée Emploi	0 à 6 mois		6 mois à 1 an		1 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 7 ans		> 7 ans		Total	Moyenne	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%			
36	101	21,4	171	36,3	90	19,1	42	8,9	28	5,9	39	8,3	471	100	2,57
37	59	15,0	79	20,1	103	26,2	74	18,8	38	9,7	40	10,2	393	100	3,38
38	56	28,6	23	11,7	29	14,8	29	14,8	12	6,2	47	24,0	196	100	4,86
39	8	15,7	13	25,5	13	25,5	9	17,6	2	3,9	6	11,7	51	100	3,13
46	13	18,8	10	15,0	18	26,1	12	17,4	5	7,2	11	15,9	69	100	3,09
470	24	36,3	16	24,2	13	19,7	3	4,6	5	17,6	5	17,6	66	100	2,88
471-2	47	51,6	23	25,3	9	9,9	5	5,5	2	2,2	5	5,5	91	100	2,40
50	49	30,1	26	15,9	30	18,4	22	13,5	13	8,0	23	14,1	163	100	3,91
Total	357	23,8	361	24,1	305	20,3	196	13,1	105	7,0	176	11,7	1 500	100	2,52

(*) Ce tableau permet de faire apparaître la part importante des « 0 à 6 mois » qui correspond en fait aux nouveaux embauchés. Les pourcentages sont calculés sur la totalité des individus dans chaque spécialité. Par contre les moyennes ne prennent pas en compte la colonne « 0 à 6 mois ».

Par ailleurs, 7 % des chaudronniers en « emploi actuel » étaient apprentis au moment de l'embauche. La réallocation interne de la main-d'œuvre dans ces spécialités semble donc particulièrement différenciée. Et cela d'autant plus que des individus recrutés dans ces spécialités pouvaient par la suite d'autres spécialités comme celles des manutentionnaires [50] ou des conducteurs de machines à imprimer [413], sans parler de postes d'encadrement auxquels nous consacrerons un paragraphe particulier.

Est-ce ces particularités qui placent les chaudronniers en bonne place pour la durée moyenne de « vie » interne ? Ils se situent au-dessus de la moyenne d'ensemble et ceci avant même les électriciens, avec 3,38.

La formation interne (37) qu'ils peuvent suivre dès l'embauche (et il semble qu'elle soit importante) les conduit dans un itinéraire qui est suffisamment « balisé » pour que beaucoup y restent, bien qu'il laisse des possibilités de réorientation.

* Avec les soudeurs [36] par contre le rôle de la formation à l'embauche est immédiatement évident ; 76 % d'entre eux ont suivi un stage. Mais leur classe modale n'est qu'OP1. Toutefois, il faut signaler que les proportions d'OP2 et OP3 dépassent 20 %.

Le rôle « qualifiant » de la formation interne est ici indéniable. Une formation appropriée aux besoins des entreprises, effectuée et contrôlée par elles, assure aux embauchés qui la suivent la reconnaissance quasi immédiate de la qualification ; d'autant plus que celle-ci revêt un intérêt tout particulier pour les entreprises à travers les agréments. Ainsi, les entreprises tiennent-elles à conserver cette force de travail éduquée par leurs soins : la capacité de rétention des soudeurs avoisine 80 %, ce qui la rend supérieure par exemple à celle que nous avons relevée pour les mécaniciens et pour les ouvriers du bois.

Cet aspect précieux des soudeurs ne se traduit pas par une moyenne de « vie » élevée. Elle est à peine supérieure à la moyenne globale. Cette faiblesse provient sans doute d'un « turn over » important dans cette profession, dû aux conditions de travail particulièrement pénibles et dangereuses dans les travaux de « bord ». C'est d'ailleurs chez les soudeurs que la proportion de recrutés depuis moins d'un an est la plus forte avec près de 58 %. La mise en place de stages à l'embauche s'explique dans ce métier clé du procès de production.

* Les manutentionnaires [50], qui représentent 8,1 % de l'effectif des emplois actuels, ont une courbe de qualification dominée par les OP2, mais avec un étalement donc des individus dans les catégories OP1 à OP3. Ceci joint à une capacité de rétention à peine supérieure à 50 %. Mais, si les recrutés comme manutentionnaires ont par la suite fourni d'autres emplois — les soudeurs notamment —, par contre ces spécialités ont reçu par la mobilité interne des travailleurs d'autres professions, dont les chaudronniers, qui représentent 20 %

(37) Voir article suivant de G. JEAN sur *Les modes d'accès à l'entreprise dans la construction et la réparation navales*, tableau 12, p. 215.

des emplois actuels, des soudeurs et des peintres [341] représentant chacun 9 %.

La qualification dans ces professions s'est opérée en partie grâce aux transferts de la force de travail possédant des qualifications différentes.

On peut envisager que ces spécialités comprenant principalement des ouvriers manipulant des appareils de levage ont pu être pourvues par des individus dont le travail d'assemblage antérieur faisait appel à ces mêmes appareils.

D'ailleurs, la réallocation interne dont bénéficient ces emplois, se marque au niveau de la durée moyenne de « vie » qui est relativement élevée, avec 3,91.

* Quant aux *techniciens et agents de maîtrise*, la majeure partie d'entre eux a une carrière presque complètement « internalisée », 64 % ont débuté dans l'entreprise soit dans un poste non qualifié, soit comme apprenti. Cette internalisation, qui correspond à une immobilisation d'une force de travail dont le rôle d'orientation, d'incitation et de contrôle de la production est particulièrement important, va bien sûr de pair avec une durée moyenne de « vie » très au-dessus de la moyenne, mais qui varie selon l'emploi. L'accès aux postes de maîtrise [27] dépend d'une carrière interne plus longue que celle des techniciens de l'organisation du travail [25] : 7,44 années contre 5,13 années. Des premiers dépend le contrôle de l'intensité du travail et donc le respect des délais de livraison. Les postes de dessinateurs [28] ont eux aussi une moyenne plus faible (5,18) que la maîtrise, mais aussi que les techniciens du contrôle [24] et les techniciens de gestion de la production [26] avec respectivement : 6,9 et 6,47.

Ces durées moyennes fortes, comparées à celles des ouvriers, désignent une fidélité, un attachement des individus à l'entreprise à laquelle ils doivent leur promotion, d'autant que les possibilités d'utiliser ailleurs les compétences acquises dans un cadre socio-technique spécifique sont restreintes.

Les possibilités d'accéder aux emplois de technicien, dessinateur ou agent de maîtrise ne sont pas identiques pour tous les ouvriers. C'est ici que la notion d'itinéraire joue son rôle orientateur, car l'accès à ces postes est plus ou moins aisé selon sa carrière interne. Ce sont deux éléments de sélection, auxquels s'ajoute le temps qui permet d'apprécier les qualités du travailleur et son intégration aux normes de l'entreprise.

Il semble que les chaudronniers sont les mieux placés pour occuper ces emplois : 43 % des emplois d'encadrement de la production sont pourvus à partir de ces spécialités.

Le niveau de la formation initiale est également un facteur clivant pour ces postes d'encadrement : 52,6 % des techniciens, chefs d'équipe ou dessinateurs ont au moins le CAP alors que la moyenne pour les emplois actuels est seulement de 32,3 %. Par ailleurs, et bien que dans des proportions inégales, certains ont suivi une formation continue : les techniciens de contrôle, les techniciens de gestion de la production ainsi que les agents de maîtrise. Ces derniers, comme il nous l'a été précisé par les entreprises, suivent des formations de courte durée les préparant à la maîtrise, mais après la décision de promotion.

2. Mobilité et établissements

Bien que nous situant dans un contexte productif similaire dans quatre établissements, sur les six de notre échantillon, il n'en reste pas moins que la politique d'emploi de chacune des entreprises, quoique répondant à des impératifs identiques, se différencie plus ou moins lorsqu'on examine la gestion propre à chaque groupe de spécialité d'emploi. Cette gestion peut mettre en œuvre ou pas la formation continue comme instrument de mobilité interne et fixation de la force de travail ; elle tient compte des capacités acquises « sur le tas » dans une spécialité pour ensuite réorienter les travailleurs vers d'autres postes ; elle joue sur la variable « temps » pour les promotions et les déplacements.

Du fait de la forte représentation dans notre échantillon d'individus des établissements 02 et 03, et aussi en partie de 06, il sera surtout question des mobilités dans ces établissements.

a) *Aux mécaniciens* [38] (graphe 2, p. 181) les entreprises accordent une attention toute particulière à l'embauche ainsi que lors des promotions dans ces spécialités. Ainsi, on a vu qu'à ces spécialités correspondait une bonne capacité de rétention. Mais cette conservation de la force de travail au sein d'une même spécialité varie tout de même d'une entreprise à l'autre.

Pour les mécaniciens, elle est quasi absolue dans les établissements 04, 05 et 06, qui par ailleurs détiennent les proportions les plus élevées d'ouvriers de ces professions.

Les établissements 02 et 03, où la proportion de mécaniciens se situe entre 10 et 20 %, connaissent des mouvements d'entrée et de sortie dans ces spécialités, les sorties sont d'ailleurs supérieures aux entrées.

Dans l'établissement 02, il semble y avoir un « va et vient » organisé avec les spécialités de la chaudronnerie ; par contre, à 03 les flux de sortie semblent moins structurés, bien que certains se dirigent également vers les chaudronniers. Les flux d'entrée proviennent uniquement des apprentis.

b) *La place des métiers de la chaudronnerie et de la charpente en fer* [37] (graphe 3, p. 182) varie d'un établissement à l'autre.

Leur niveau à l'embauche est très fortement différencié : l'entreprise 02 en recrute 68 % dans des catégories non qualifiées, alors qu'à 03 les non-qualifiés sont seulement 15 %. L'établissement 06 occupe une position intermédiaire avec 33 % des non-qualifiés à l'embauche.

Mais là où la différence de gestion de ces spécialités apparaît flagrante, c'est lorsqu'on compare les mouvements inter-spécialités.

L'établissement 02 contient mal les ouvriers dans ces spécialités. Parmi ceux qui sont depuis plus de 6 mois dans l'entreprise, seulement 50 % ont conservé la même spécialité en emploi actuel. Ceux qui sont partis ont alimenté les soudeurs, les manutentionnaires, les mécaniciens, mais aussi pourvu des emplois de techniciens, de la maîtrise et de dessinateurs.

En retour, des mécaniciens et des soudeurs sont devenus chaudronniers ou charpentiers-fer. Mais de toute façon entre l'embauche et l'emploi actuel la part des chaudronniers, dans l'échantillon de 02, est passée de 34 % à 22 %.

Dans l'établissement 03, le niveau d'embauche plus élevé chez les chaudronniers est consécutif au phénomène de réallocation interne qui amène des individus recrutés comme manœuvres ou OS (17 % de l'échantillon de 03) au métier de chaudronnier après formation. Ici un haut niveau d'embauche combiné à une formation interne retient les travailleurs dans un itinéraire, qui peut les amener au niveau de technicien, agent de maîtrise. La seule convergence entre 02 et 03 à propos de ces spécialités est précisément qu'elles sont susceptibles de conduire, bien que de façon moins forte en 02 qu'en 03, aux postes d'encadrement.

Dans les deux cas le gros volume de chaudronniers assure aux entreprises un choix plus large de « promouvables ».

c) *En ce qui concerne les soudeurs* [36] (graphe 4, p. 183), des structures de formation existent dans les deux chantiers de construction navale, ce qui explique à la fois le bas niveau d'embauche et la progression catégorielle ultérieure. Mais cette progression a eu également lieu à l'entreprise 06 où il n'existe pas de stage de soudure à l'embauche. L'établissement 03 assure cependant une promotion plus importante aux soudeurs que 02 : la classe modale y est OP3, et seulement OP1 en 02.

On observe par ailleurs que la rétention des ouvriers embauchés depuis plus de six mois est très élevée :

- 88 % en 02,
- 90 % en 03.

Les échanges avec d'autres spécialités se font essentiellement avec les chaudronniers en 02.

d) *Les techniciens et agents de maîtrise*

Ils représentent 7,8 % des emplois actuels dans l'entreprise 02, 5,3 % dans 03. Une constante se dégage dans les deux entreprises : il existe une forte corrélation entre les emplois de chaudronnier [37] et les postes d'encadrement de la production. Dans l'établissement 02, 43 % de ces emplois sont pourvus par des chaudronniers. Cela s'explique à la fois par le bon niveau d'embauche dans les professions de la chaudronnerie ainsi que par la masse d'ouvriers que représentent ces spécialités.

Toutefois, nous ne constatons pas un phénomène de la même ampleur chez les soudeurs alors qu'ils sont aussi nombreux (38). Il faut également attirer l'attention sur la place prise à 03 par les anciens apprentis dans les emplois d'encadrement : 29,1 %.

(38) La cause en est d'abord le « turn-over », ensuite le « mauvais esprit » des soudeurs (cf. supra).

Les autres spécialités à travers lesquelles se fait l'accès à ces emplois sont : les mécaniciens, les électriciens, les ouvriers du bois mais aussi les manutentionnaires.

Dans l'établissement 02, parmi les emplois actuels identifiés, plus de 10 % de ceux qui ont été recrutés comme mécanicien, électricien ou ouvrier du bois, aboutissent ensuite aux emplois d'encadrement.

Au terme de cette analyse de la mobilité interne par établissement, notamment des deux les plus représentatifs, il apparaît que s'il y a convergence dans le processus de qualification qu'ont connu les individus lors de leur carrière interne (voir graphe 1, p. 180), par contre le niveau atteint est plus élevé dans 03 que dans 02. La classe modale est respectivement OP2-OP3 pour 03, et OP1-OP2 pour 02.

Cela résulte, outre de la politique de l'emploi propre à chaque établissement, d'une politique de formation plus large et mieux structurée dans l'établissement 03. L'intense politique de formation que dispense cet établissement, surtout à l'embauche, maintient ainsi beaucoup plus solidement les travailleurs dans les itinéraires dont ils épousent les contours dès l'embauche : 71 % n'ont jamais changé de spécialité.

Par contre, le processus de qualification dans l'établissement 02 passe par une importante réallocation de la main-d'œuvre à partir de la spécialité de recrutement : 42 % des ouvriers de l'échantillon de 02 ont changé de spécialité. Dans ces déplacements, les métiers de la chaudronnerie ont une place privilégiée.

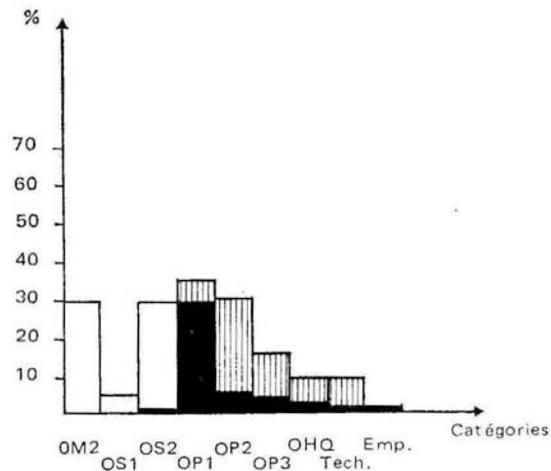
Chaque entreprise essaie de minimiser les coûts inhérents à l'entretien d'une force de travail fortement qualifiée et pour cela joue sur les leviers que sont la formation, l'embauche et l'allocation interne de la force de travail. Toutefois, si une logique générale s'en dégage, la rationalisation de cette logique n'existe pas à notre avis. *On découvre — après coup — dans l'analyse que l'ensemble des mobilités constitue des itinéraires institutionnellement spécifiques, mais les éléments qui les caractérisent ne sont ni maîtrisés ni instrumentés par un pouvoir central de décision omniscient et logique (39).*

(39) L'analyse détaillée de la mobilité interne dans la Construction et la Réparation navales constitue les chapitres 7, 8 et 9 de *La mobilité professionnelle interne*, R.P. BODIN et G. JEAN, op. cit.

GRAPHIQUE 1
Toutes spécialités

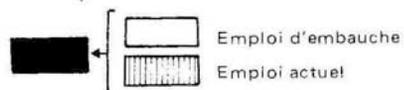
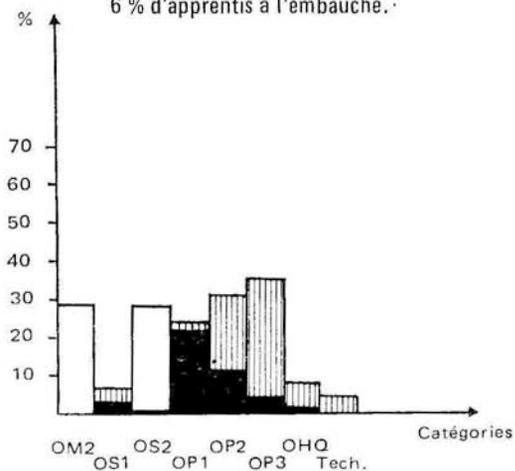
ETABLISSEMENT 02

58 % n'ont jamais changé de spécialité
(sur les 42 % qui ont changé, 17 % sont partis de 37)



ETABLISSEMENT 03

71 % n'ont jamais changé de spécialité
15 % de ceux qui ont changé, représentent les manœuvres - OS.
6 % d'apprentis à l'embauche.

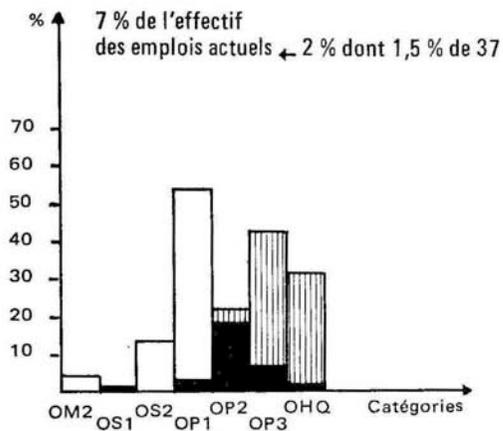


Nota : Tous les % sont calculés sur la totalité de l'échantillon de l'établissement

GRAPHIQUE 2
38 - Ouvriers qualifiés de la mécanique

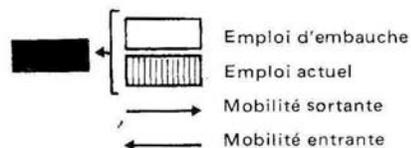
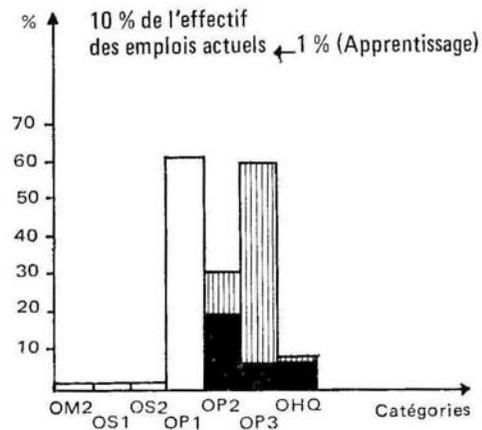
ETABLISSEMENT 02

8 % de l'effectif
des emplois d'embauche → 3 % dont 2 % en 37



ETABLISSEMENT 03

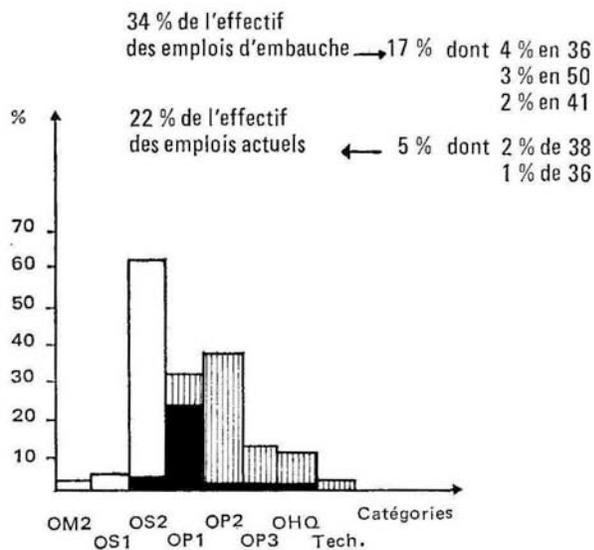
11 % de l'effectif
des emplois d'embauche → 2 %



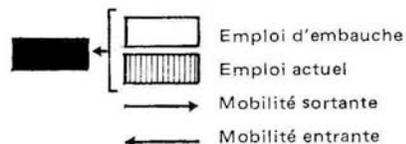
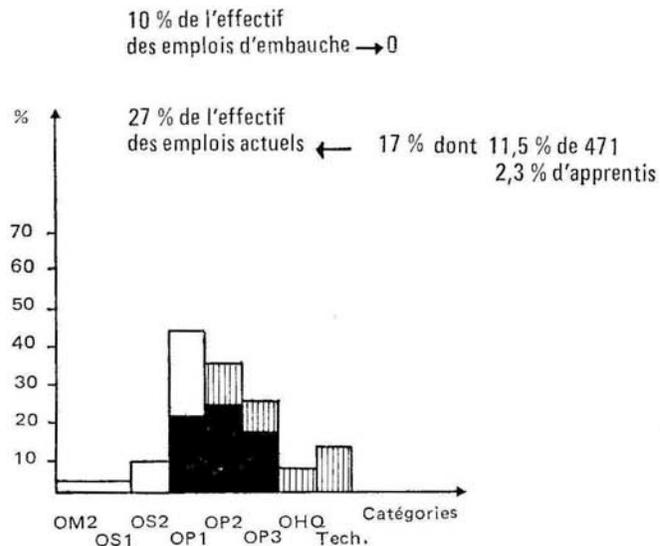
Nota : tous les % sont calculés sur la totalité de l'échantillon de l'établissement.

GRAPHIQUE 3
37 - Ouvriers qualifiés de la chaudronnerie et de la charpente en fer

ETABLISSEMENT 02



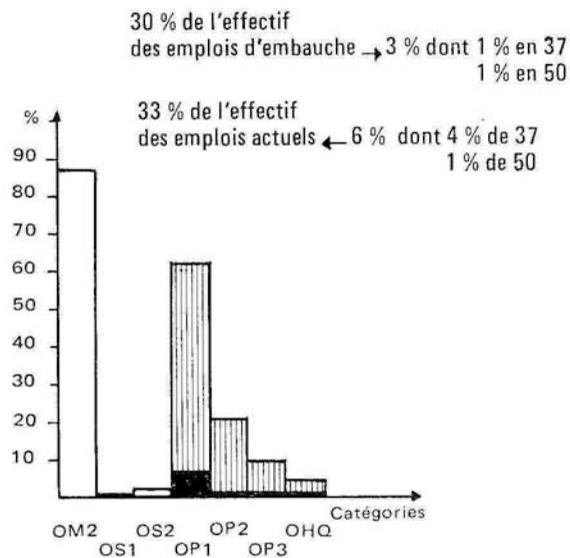
ETABLISSEMENT 03



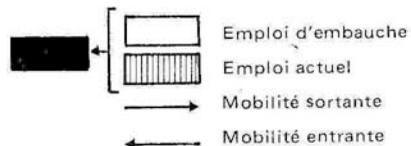
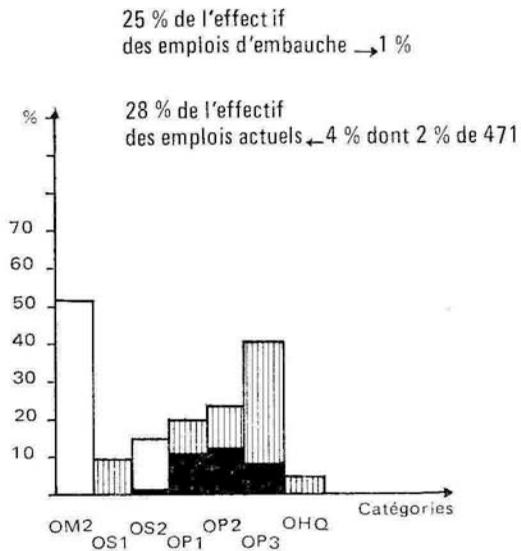
Nota : Tous les % sont calculés sur la totalité de l'échantillon de l'établissement.

GRAPHIQUE 4
36 - Ouvriers qualifiés de la forge, du travail des tubes d'acier et de la soudure

ETABLISSEMENT 02



ETABLISSEMENT 03



Nota : Tous les % sont calculés sur la totalité de l'échantillon de l'établissement.

CONCLUSION

Une des questions centrales posées par le type d'approche des politiques de mobilité interne que nous proposons, demeure le postulat de « gestion spécifique de la force de travail par unité de production ». La relative cohérence de cette gestion au sein d'un même secteur industriel s'explique en partie par les impératifs technologiques d'un procès de production identique ainsi que par la soumission du secteur de la Construction et de la Réparation navales aux fluctuations d'un marché économique fortement concurrentiel. Cette cohérence réfère également à un fait social qui traverse l'ensemble des entreprises françaises : la primauté du critère d'ancienneté (produit d'un consensus quasi généralisé) dans les pratiques de mobilité. Ce phénomène permet finalement une homogénéisation trompeuse du processus de mobilité interne : en effet, l'ancienneté étant assortie à la promotion, toute mobilité observable sera verticale alors même qu'elle peut recouvrir une mobilité horizontale, un réajustement de la force collective de travail au procès de production.

L'intérêt de la recherche des différences, donc de la spécificité de chaque unité de production, réside dans la mise en évidence des processus qui fondent ces différences. Dans cet article, nous avons mis l'accent sur la cohérence de certaines pratiques liées à des tentatives de résolution des conflits sociaux, à l'accroissement de la qualification collective de la force de travail, ainsi qu'à la modélisation et l'immobilisation de cette même force de travail. Mais nous n'avons fait que constater des différences dont la formation interne par exemple est une bonne illustration. Dans les deux entreprises de construction navale (02 et 03) existe une spécialisation d'échafauteurs :

— Dans l'établissement 02, cette spécialisation se fait sur le tas, au sein de chaque équipe de production : *« dans une équipe de dix-douze ouvriers, vous avez un ou deux apprentis, des échafauteurs, à qui on apprend le métier ».*

— Dans l'établissement 03, il existe un stage d'échafauteur d'une durée de deux mois *« où les gens travaillent d'après des plans, car selon les endroits du navire, il y a des plans préalablement étudiés, on travaille pratiquement au millimètre ; c'est une Formation ».*

Or les deux responsables interrogés ont mis l'accent sur l'importance de cette spécialité dans leur secteur commun.

La différence entre les deux réponses renvoie — semble-t-il — au choix d'investissement et d'innovation technologique des deux entreprises. L'établissement 02 n'a jamais diversifié sa production (d'où le licenciement traité supra p. 157), donc est resté dépendant des commandes de navires à l'unité (impossibilité de prévisions à moyen terme) alors que l'entreprise 03, en développant un secteur dit « d'activités terrestres », peut mieux planifier et sa production et la gestion de sa main-d'œuvre salariée. L'investissement-formation est dans ce cas parfaitement rationnel sur un plan économique.

Au-delà des convergences, il reste à démontrer que ces divers « univers » (40) de production ont leur propre logique de mobilité interne. Dans ce sens, les modes d'utilisation de la formation et les conflits d'entreprises (41) nous semblent des indicateurs essentiels pour une analyse diachronique et prospective.

(40) Terme emprunté à M. MAURICE, F. SELLIER, J.J. SILVESTRE, « *Production de la hiérarchie dans l'entreprise* », LEST, octobre 1977, tome 1, p. 229.

(41) Cf. les chiffres rapportés par G. ADAM et J.D. REYNAUD, « *Conflits du travail et changement social* », PUF, 1978, p. 32. En 1975, en France : 362 626 journées de grève pour des actions nationales ; 3 868 926 journées de grève pour des conflits d'entreprises.

Les modes d'accès à l'entreprise dans la construction et la réparation navales *

Gilbert JEAN

*Echelon régional de l'emploi et du travail
de Marseille*

() Cet article a été rédigé à partir d'un rapport de recherche : La mobilité professionnelle interne, Ministère du Travail, CEREQ, juin 1977, 291 pages.*

Nous situant du côté du cadre institutionnel et non pas de celui du travailleur, la démonstration qui va suivre s'inscrit dans une perspective où « toute l'histoire passée du demandeur d'emploi est déterminante pour définir la liste des emplois auxquels il peut postuler dans un cadre institutionnel donné » (1).

Ce cadre institutionnel agit, réagit, directement ou indirectement à la « catégorisation » des travailleurs qui résulte des filières éducatives suivies et des itinéraires professionnels traversés.

« En effet on doit admettre que si l'entreprise produit un certain nombre de normes ou de hiérarchies qui structurent le système éducatif, les normes et les hiérarchies du système éducatif vont en même temps avoir une influence déterminante sur les règles de gestion interne des entreprises (carrière des travailleurs, critères de promotion) ainsi que sur leurs pratiques organisationnelles. On doit par exemple considérer que la faible reconnaissance de la légitimité professionnelle des diplômés sur un marché du travail va de pair avec des processus de production de la qualification dans les entreprises qui privilégient le poste plutôt que le travailleur et l'acquisition progressive de savoir-faire spécifiques plutôt que le renforcement de capacités professionnelles générales. L'origine de l'importance accordée aux qualifications non formelles doit donc être autant recherchée dans les caractéristiques de l'entreprise institution historiquement et socialement produite que dans les faiblesses du système de formation professionnelle. » (2)

Cette position et la place qu'elle donne à l'entreprise quant à la production du savoir-faire professionnel rejoignent tout à fait nos observations et nos résultats exposés ci-après où la qualification interne de la force de travail est liée au modelage « externe » de cette dernière, que le processus d'embauche permet d'apprécier et éventuellement de compléter par une formation.

(1) J. MAGAUD, « Vrais et faux salariés », in *Sociologie du Travail*, n° 1-74, p. 5.

(2) J. DUPLEIX, O. de FONTMAGNE, C. MARRY, M. MAURICE, J.J. SYLVESTRE, « Etude du champ d'interaction entre école et entreprise », LEST, Aix-en-Provence, p. 9.

I. ÉCHANTILLON OBSERVÉ ET STRUCTURE DES QUALIFICATIONS

La population étudiée est composée exclusivement d'ouvriers (du moins au moment de la saisie des données) salariés des entreprises de la réparation navale précédemment présentées*.

Tableau 1
L'échantillon

Effectif global	Effectif d'ouvriers	Effectif de l'échantillon	Effectif échantillon
			Effectif ouvriers
14 534	9 849	1 874	19,0

Parmi les spécialités ouvrières regroupées par rubrique professionnelle, on trouve :

- la chaudronnerie et la charpente métallique : 29,7 % ;
- les emplois de soudeurs : 22,6 % ;
- les métiers de la mécanique : 20 % ;
- les métiers de l'électricité et du travail du bois représentent chacun autour de 5 % des métiers ouvriers.

La structure des qualifications était élevée au moment de l'enquête (début 1974), la quasi-totalité du personnel ouvrier des établissements était classée parmi les ouvriers professionnels avec une domination des OP3. Seule une proportion infime était manœuvre ou OS.

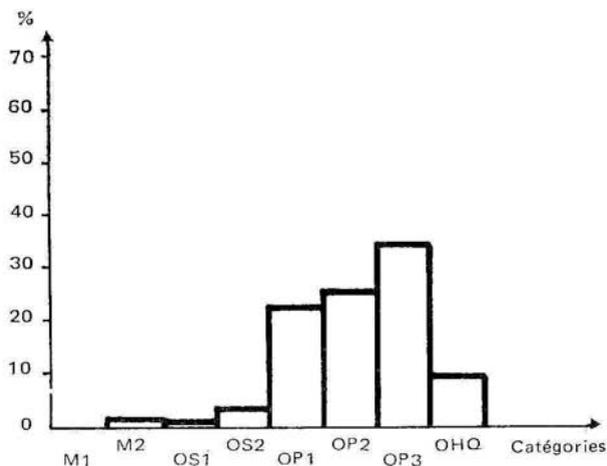
La courbe des qualifications par groupes et emplois montrait que les professions contenant les plus hauts degrés de qualification (OP3 et OHQ) étaient les mécaniciens, les électriciens, ainsi que les travailleurs du bois. Les chaudronniers et les soudeurs, bien que fortement qualifiés, comprennent moins d'OHQ et leurs effectifs s'évalent beaucoup plus sur d'autres catégories.

Il semble bien que l'on puisse regrouper les emplois ouvriers au sein de trois ensembles ayant chacun des caractéristiques communes (voir tableau 2).

Tout d'abord les chaudronniers-charpentiers fer et les soudeurs, ces deux ensembles professionnels regroupent plus de 50 % des effectifs ouvriers. Ils sont souvent complémentaires dans les tâches à effectuer et leur niveau de qualification bien qu'élevé l'est cependant moins que dans d'autres professions au niveau supérieur de la hiérarchie ouvrière : moins de 10 % d'entre eux sont OHQ.

* Dans l'article précédent (voir page 149).

GRAPHIQUE 1
Niveaux de qualification ouvrière (ensemble des établissements)



Les mécaniciens, les électriciens et les charpentiers bois représentent ensemble 30 % des ouvriers, mais les mécaniciens dominent avec 20 %. Leur niveau de qualification est plus élevé que dans les professions précédentes. La part des OHQ dépasse les 10 % et avoisine parfois les 20 %.

Le troisième ensemble est hétéroclite. On y trouve aussi bien des manutentionnaires que des conducteurs d'engins (grutier), des chauffeurs ; il est aussi imprécis, notamment dans la rubrique « autres ouvriers » de la nomenclature des emplois que nous avons utilisée. Ce regroupement se caractérise par un poids nettement plus fort que pour les ensembles précédents des OS et une proportion faible d'OHQ.

Ces courbes plus ou moins élevées des qualifications recourent des places différentes dans le procès de production. Les données que nous avons saisies quant à la carrière interne des travailleurs permettent, par le regroupement des itinéraires individuels au moment de leur embauche et au moment où ils ont eu leur dernier changement d'emploi (que nous désignons comme leur emploi actuel) de situer le niveau de qualification des ouvriers de notre échantillon à ces deux moments.

Tableau 2
La qualification des emplois à l'embauche

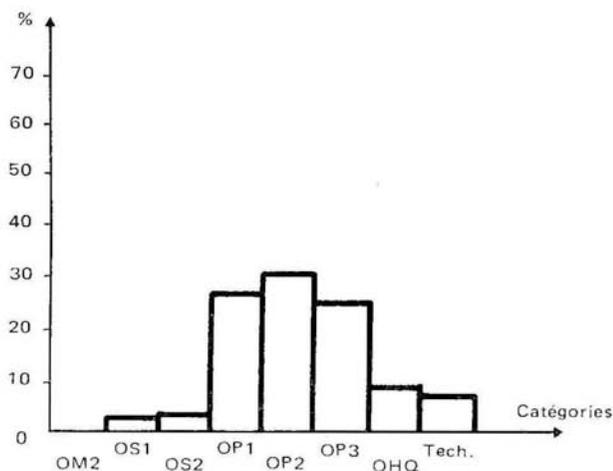
(en VA et en %)

Catégories Spécialités *										Total	% du total
	OM1	OM2	OS1	OS2	OP1	OP2	OP3	OHQ	Techniciens		
(36) Soudeur	—	300 65,2	5 1,1	46 10,0	49 10,7	34 7,4	22 4,8	3 0,6	1 0,2	460 100	28,4
(37) Chaudronnier	—	7 2,1	16 4,7	154 45,7	103 30,6	28 8,3	20 5,9	7 2,1	2 0,6	337 100	20,8
(38) Mécanicien	—	4 2,0	8 4,0	20 10,1	113 57,1	36 18,2	9 4,6	7 3,5	1 0,5	198 100	12,2
(39) Electricien		3 4,7	1 1,6	7 10,9	36 56,2	12 18,8	3 4,7	2 3,1	—	64 100	3,9
(46) Charpentier bois	—	3 4,4	—	5 7,4	37 54,4	14 20,6	9 13,2	—	—	68 100	4,2
(47) Autres ouvriers	2 0,6	123 38,8	15 4,7	150 47,3	18 5,7	5 1,6	4 1,3	—	—	317 100	19,6
dont : 470	—	8 13,5	—	24 40,7	18 30,5	5 8,5	4 6,8	—	—	(59) 100	(3,7)
50 et 51 Manutention - transports	—	8 5,8	6 4,3	68 49,3	47 34,1	7 5,1	2 1,4	—	—	138 100	8,5
Divers ouvriers	—	1 2,6	1 2,6	2 5,3	27 71,1	6 15,8	—	—	1 2,6	38 100	2,4
Total	2 0,1	449 27,7	52 3,2	452 27,9	430 26,5	142 8,8	69 4,3	19 1,2	5 0,3	1 620	100

(*) Nomenclature des Emplois, Ministère du Travail.

Nous observerons dans le graphe 2 que la structure de qualification des « emplois actuels » est relativement proche de celle que nous avons observée pour l'ensemble des effectifs ouvriers.

GRAPHIQUE 2
Niveaux de qualification ouvrière (emplois actuels)



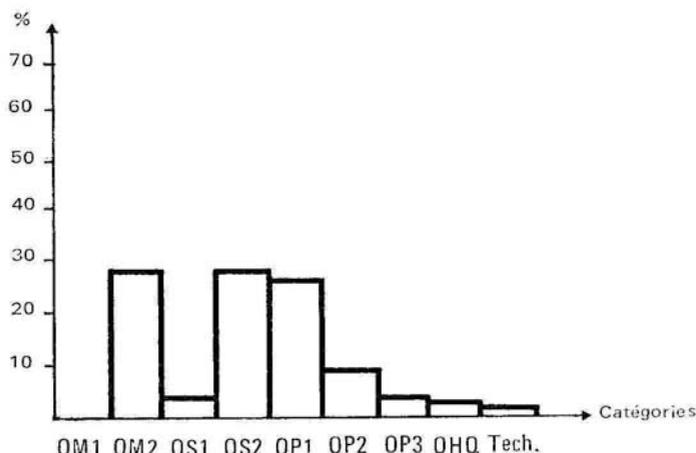
Le niveau de qualification atteint par les ouvriers de notre échantillon est donc important, d'autant plus si on le compare aux niveaux qu'avaient les mêmes individus lors de leur embauche x années auparavant (voir graphe 3). Toutefois, un peu plus de 40 % d'entre eux ont été recrutés comme ouvriers professionnels, dont plus de 45 % en tant qu'OP1.

Le niveau de qualification à l'embauche constitue donc un clivage net entre deux populations ouvrières. L'une d'emblée considérée comme qualifiée, même faiblement. L'autre classée parmi les non-qualifiés. Ces derniers sont en attente de l'attribution d'une qualification que leur immobilisation dans l'entreprise rend à peu près inéluctable comme nous l'a prouvé le graphe 2.

Dans son recrutement et dans l'attribution de niveaux de qualification qui en résulte, un tel type d'entreprise subit par rapport à l'espace qu'elle constitue deux contraintes : l'une interne, l'autre externe. La contrainte interne provient de ce que l'entreprise ne peut promouvoir tous ses ouvriers aux plus

hauts niveaux, sous peine d'accroître très fortement ses charges salariales mais aussi comme nous le déclarait un chef de personnel : « *Les promotions en nombre important amèneraient une inflation en personnel hautement qualifié et réduiraient les motivations en ce qui concerne leur travail.* »

GRAPHIQUE 3
Niveaux de qualification ouvrière à l'embauche



La contrainte externe résulte de l'insertion de l'entreprise dans un marché du travail dont les caractéristiques peuvent peser sur le recrutement. En fait, l'aspect « attractif » des établissements enquêtés, attesté par le nombre de demandes d'emploi qui y étaient déposées au moment de notre enquête (période où le niveau d'emploi dans la région était élevé et où la plupart des établissements de la « navale » continuaient à embaucher) facilitait les tâches de recrutement de ceux-ci.

Le rôle sélectif de l'embauche n'était cependant pas supprimé, ce dont témoignent les qualifications données aux nouveaux venus.

Le tri auquel procède le service d'embauche des entreprises, est basé sur plusieurs critères d'importance inégale selon le type d'emploi qui est en jeu. Il s'agira ici de procéder à un examen des critères quantifiables tels que l'âge, la formation suivie, l'expérience professionnelle acquise. Le facteur de l'âge sera examiné par rapport aux deux autres auxquels il est corrélié.

II. LES CRITÈRES « OBJECTIFS » DE RECRUTEMENT : LA FORMATION PROFESSIONNELLE ACQUISE AVANT L'ACCÈS A L'ENTREPRISE

1. La filière éducative

Traiter de la formation obtenue dans un cadre institutionnel précis (Education, Université, apprentissage, AFPA) par des individus, en rapport avec leur entrée dans des entreprises où chaque groupe d'emplois est défini par des connaissances théoriques et pratiques dans lesquelles les degrés de compétence sont hiérarchisés par niveau de qualification, implique que l'on retrouve ces deux dimensions de « spécialité » et de « niveau » dans la formation. La nomenclature des groupes et niveaux de formation établie par le Ministère de l'Education permet une comparaison formelle qui trouve sa justification lorsque l'adéquation entre l'emploi et la formation est réalisée à la fois quant à la spécialité et quant au niveau. De plus en plus d'ailleurs, des conventions collectives prennent en compte cette correspondance pour l'attribution d'un emploi et d'un indice au moment de l'embauche.

Tableau 3
Nature de la formation initiale

Niveaux	Total	%
Diplômes d'études techniques	571	30,4
Diplômes d'études générales	432	23,1
Non-diplômés	796	42,5
Non-réponses	75	4,0
Total	1 874	100

Nos résultats manifestent les limites d'une comparaison formelle emploi-formation. Ils révèlent en effet qu'un peu plus de 42 % des individus n'ont aucun diplôme et un peu plus de 18 % n'ont que le certificat d'études primaires. Il est certain qu'une bonne partie de cette masse de travailleurs, dont certains ont terminé leur scolarité obligatoire depuis fort longtemps, n'a en fait suivi qu'un enseignement général. Le regroupement des indications sur la nature de la formation initiale aboutit à la constatation qu'un peu moins du tiers des gens interrogés ont suivi des études techniques sanctionnées par un diplôme (cf. tableau 3).

Tableau 4
Niveaux de diplômes par tranches d'âges

(en VA et %)

Niveaux de diplômes Ages	III techn. (BTS-DUT)	IV (Bac)	IV techn. (BT-BTn BP-BEI)	V (Brevet)	V techn. (CAP-BEP AFPA)	VI (CEP)	Autres diplômes techniques		Non-diplômés	Non-réponses	Total
15-25 ans	9 1,0 69,2	10 1,2 55,6	26 3,0 65,0	50 5,9 74,6	281 33,0 56,2	167 19,6 48,1	3 0,3 37,5	4 0,5 40,0	257 30,2 32,3	45 5,3 60,0	852 100 45,5
26-40 ans	4 0,6 30,8	6 0,9 33,3	13 1,9 32,5	13 1,9 19,4	185 26,7 37,0	129 18,5 37,2	4 0,6 50,0	6 0,9 60,0	314 45,4 39,4	18 2,6 24,0	692 100 36,9
41-50 ans	—	—	—	4 1,8 6,0	29 12,7 5,8	36 15,7 10,4	1 0,4 12,5	—	151 65,9 19,0	8 3,5 10,7	229 100 12,2
51-65 ans	—	2 2,0 11,1	1 1,0 2,5	—	5 5,1 1,0	15 15,2 4,3	—	—	72 72,7 9,0	4 4,0 5,3	99 100 5,3
Non-réponses	—	—	—	—	—	—	—	—	2 0,3	—	2 0,1
Total	13 0,7 100	18 1,0 100	40 2,1 100	67 3,6 100	500 26,7 100	347 18,5 100	8 0,4 100	10 0,5 100	796 42,5 100	75 4,0 100	1 874 100 100

La scolarisation et l'éducation des membres de notre population se sont effectuées à des époques différentes, donc dans des conditions et des systèmes qui n'offraient pas les mêmes possibilités ni les mêmes obligations. L'augmentation du nombre des établissements techniques a favorisé ce type d'éducation des classes jeunes. Il n'y a donc pas lieu de s'étonner si les jeunes gens âgés de 15 à 25 ans détenaient pour un tiers d'entre eux un CAP ou un BEP. Alors qu'à l'opposé, parmi les personnes dont l'âge est compris entre 51 et 65 ans, très peu (5,1 %) détiennent ces mêmes diplômes. Par contre, plus de 77 % d'entre eux n'ont aucun diplôme (voir tableau 4).

Avec le recrutement d'éléments jeunes, les entreprises intègrent une main-d'œuvre plus formée, qui recèle aussi des titulaires du BEPC, de baccalauréats de technicien et même un petit nombre de BTS ou de DUT.

La principale filière technique reste cependant à tous les âges le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), c'est-à-dire un cycle d'études court. Quant à certains diplômes techniques de niveau IV, ils ont pu être acquis au cours de la vie professionnelle, comme le brevet professionnel.

La faible disparité des niveaux de diplômes représentés, en particulier pour les diplômes techniques, recouvre néanmoins une diversité d'accès à un même niveau de formation. Le niveau V regroupe par exemple, aussi bien des anciens élèves de collège d'enseignement technique (CET), que d'anciens apprentis ou d'ex-stagiaires de centres de FPA. D'une filière à l'autre, les durées de formation sont inégales (elles varient entre trois ans et six mois).

A tous les âges, la proportion des titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) est, à peu de choses près, identique alors que la valeur de cet examen a changé dans le temps, la durée moyenne de scolarité s'allongeant.

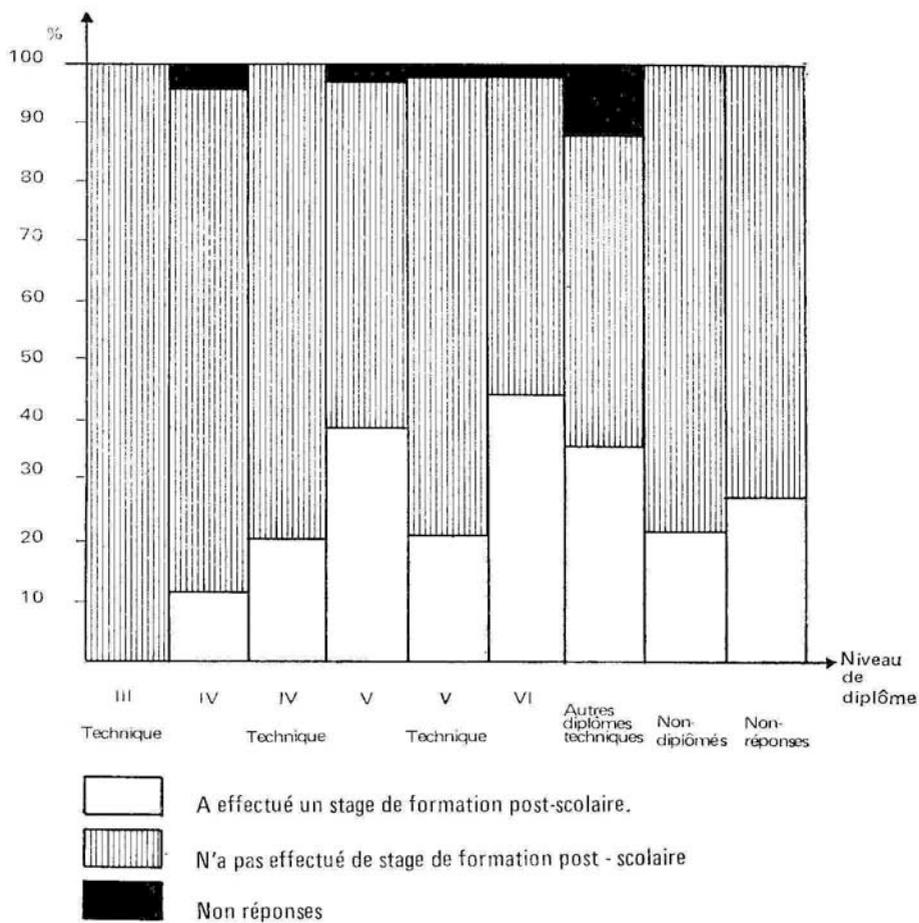
Les entreprises, par le biais d'une des « portes d'entrée » dont elles disposent — les stages de formation — semblent toutefois distinguer les détenteurs de CEP des non-diplômés, puisque l'on retrouve plus fréquemment les premiers comme stagiaires que les seconds (voir graphe 4).

Les diplômes de formation générale, comme le BEPC ou le CEP, paraissent d'ailleurs volontiers pris en compte par les services de formation qui retiennent, à l'embauche, relativement plus de possesseurs d'un diplôme d'études générales. Les stages à l'embauche peuvent ainsi faire l'économie de dispenser certaines connaissances pour se concentrer sur les connaissances techniques qui y sont fournies pendant une durée maximale de six mois.

Les spécialités de formation

Elles ont leur intérêt par rapport aux familles ou filières professionnelles qui existent dans ces entreprises. Relier spécialité de formation et filière professionnelle peut avoir un aspect formel, néanmoins les entreprises y accordent une valeur dans la mesure où l'identité de la spécialité offre une garantie d'adapta-

GRAPHIQUE 4
La formation continue selon la formation initiale



bilité plus grande à l'emploi. La manifestation du doute quant à la valeur du métier appris pour son exercice dans l'entreprise est décelable dans l'attribution du niveau de qualification, qui est bas à l'embauche, mais plus ou moins bas selon le métier.

Parmi les formations recensées (voir tableau 5), la chaudronnerie et la mécanique sont le plus représentées, avec respectivement 32,5 % et 29,6 % des possesseurs de diplômes techniques, viennent ensuite le travail du bois (8,1 %), l'électricité (7,2 %) la plomberie et la construction en bâtiment.

Ces deux dernières spécialités n'étaient que peu ou pas représentées parmi les emplois considérés. Prolongeons cette remarque en constatant qu'une part non négligeable (13,5 %) des formations de niveau V suivies n'ont pratiquement aucun rapport avec les emplois ouvriers de la Construction et la Réparation navales.

Pour le niveau de formation IV, en ce qui concerne la technique, certaines formations suivies n'ont aucun rapport avec l'activité professionnelle exercée, c'est le cas des gens ayant suivi un enseignement agricole. Quelques personnes du niveau IV, que l'on retrouve en chaudronnerie ou mécanique, ont dû acquérir un BP au cours de leur vie active.

La concentration des formations autour de quelques spécialités industrielles renforce l'idée de sélection par les entreprises à l'embauche. Le recrutement de travailleurs formés dans des métiers qui demandent d'importants investissements en formation (ne serait-ce que par la durée de celle-ci) permet de réduire les coûts de formation propres aux entreprises.

Les formations contenues dans le tableau 5 sont cependant des passerelles d'importance inégale menant à des emplois inégaux quant aux effectifs recrutés et dont la part des connaissances théoriques et pratiques varie.

Les chaudronniers-charpentiers-fer et soudeurs représentent à eux seuls près de 50 % des recrutements, soit en valeur absolue : 797 personnes. Par contre les spécialités qui leur correspondent, n'en comprennent que 164.

Les emplois de la mécanique occupent 198 personnes à l'embauche. On en repère 148 ayant un diplôme de mécanicien.

Les entreprises reprennent, renforcent même dans certains cas, la sélection qu'opère la formation professionnelle où la mécanique jouit dans la population scolaire d'un « *prestige considérable* » (3), supérieur en tout cas à celui de la chaudronnerie ou de la soudure.

D'autres formations aux métiers industriels présentent cet aspect de passerelle pour des emplois nominalement identiques. Ainsi, nous avons 37 personnes ayant eu un CAP de menuiserie. A l'embauche, nous comptons 68 menuisiers.

(3) J. DUPLEX, O. de FONTMAGNE et C. MARRY, *Etude du champ d'interaction entre écoles et entreprises*, LEST, p. 105.

Tableau 5

Les diplômes et les spécialités de formation

Spécialités * Diplômes	Bâti- ment (05)	Plom- berie (06)	Chau- dronnerie (09)	Méca- nique (10)	Electri- cité (11)	Travail du bois (23)	Diverses autres forma- tions	Ensemble des forma- tions	Aucune spécialité de formation	Total
	III Technique				1	2			3	10
IV					2		2	4	14	18
IV Technique			8	7	1	1	15	32	8	40
V									67	67
V Technique	15 3,3 %	19 4,2 %	148 32,5 %	135 29,6 %	33 7,2 %	37 8,1 %	69 15,1 %	456 100 %	44	500
VI									347	347
Autres diplômes techn.	2		6	5			1	14	4	18
Non-diplômés			2		1			3	793	796
Total	17	19	164	148	39	38	87	512	1 287	1 799

(*) Nomenclature analytique des formations (47 groupes), Ministère de l'Education.

Dans les professions de l'électricité, 64 personnes ont été recrutées, alors que nous observons 39 personnes ayant suivi un enseignement dans ce domaine. Nous ne pouvons affirmer que ces données se recoupent exactement. Toutefois, et vu la politique de recrutement des entreprises, il y a de fortes chances que les individus en possession de telles formations aient été classés dans les emplois correspondants.

Pour leur recrutement, les entreprises semblent tenir compte de la hiérarchie des enseignements qu'établissent l'orientation et la sélection du système d'enseignement, renforcée par les préférences des élèves.

2. La filière professionnelle

Parmi les travailleurs qui se présentent à l'embauche des entreprises témoins, on en trouve beaucoup plus qui ont eu un passé professionnel, même minime, qu'une formation professionnelle. En effet, 81,2 % des ouvriers interrogés ont eu au moins un emploi avant leur entrée dans une entreprise de notre champ d'investigation. Bien sûr ces deux ensembles — formation et passé professionnel — se recoupent pour une partie des individus. Mais, quand on sait que 312 personnes de notre échantillon ont eu leur premier emploi dans une des entreprises témoins, que c'est, par ailleurs (voir tableau 6), la fraction la plus formée au moment de l'embauche, on peut en déduire que le reste des travailleurs recrutés ont dû faire valoir en premier lieu leur expérience.

Tableau 6

Evolution du niveau de la formation initiale selon l'accès dans la vie active

Niveaux de diplôme	Employé		NON		Non-réponse		Total	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
III Technique DUT BTS	7	2,2	6	0,4	—	—	13	0,7
IV Baccalauréat	5	1,6	13	0,9	—	—	18	1,0
IV Technique	18	5,8	21	1,4	1	2,4	40	2,1
V	17	5,4	48	3,2	2	4,9	67	3,6
V Technique	129	41,3	358	23,5	13	31,7	500	26,7
VI	41	13,1	298	19,6	8	19,5	347	18,5
Divers diplômes techniques ...	5	1,6	13	0,8	—	—	18	0,9
Non-diplômés	72	23,2	708	46,5	16	39,1	796	42,5
Non-réponses	18	5,8	56	3,7	1	2,4	75	4,0
		100		100		100		100
Total	312	16,6	1521	81,2	41	2,2	1874	100

(*) Premier emploi dans l'établissement = premier emploi dans la vie active.

Les travailleurs non expérimentés sont des jeunes et ont atteint pour un peu plus de 40 % le niveau V, sanctionné par un diplôme technique.

Le clivage du niveau de formation recoupe celui de l'âge et de l'expérience professionnelle. Seulement 23,5 % de ceux qui ont un passé professionnel, possèdent aussi un CAP ou un BEP ou un autre diplôme de même niveau. Cette opposition se retrouve pour les non-diplômés : 23,2 % chez les jeunes travailleurs, 46,5 % chez les autres.

Si la grande majorité des ouvriers possède une expérience professionnelle antérieure, celle-ci est contrastée selon les individus. Certains ont connu plusieurs emplois, d'autres n'en ont tenu qu'un seul. La durée de ces emplois est également variable.

Nous nous sommes attachés seulement à deux étapes de leur vie professionnelle passée. La première se situe à leur entrée dans la vie active qui, pour certains, remonte loin en arrière et qui est donc susceptible de présenter les plus grands écarts avec leur situation à l'embauche. La deuxième précède immédiatement l'accès à une des entreprises témoins et permettra de décrire, éventuellement, le suivi professionnel des travailleurs.

2.1. LE PREMIER EMPLOI DANS LA VIE ACTIVE

Nous n'avons recensé que 746 réponses à cette question et cependant on peut constater que l'éventail des métiers représentés est très vaste puisqu'il comprend des agriculteurs, des techniciens, des dessinateurs, des mineurs, des maçons ; mais aussi des métiers industriels comme ceux de plombier, de soudeur, de serrurier, de mécanicien ainsi que des emplois du tertiaire tels que l'alimentation, le commerce, l'hôtellerie, etc. La liste n'est pas exhaustive (voir tableau 7).

Tableau 7

Les emplois à l'entrée dans la vie active (par spécialité d'emploi)

Emplois *	Effectifs	%	Emplois *	Effectifs	%
00-02	20	2,7	42	46	6,2
2	13	1,7	44	6	0,8
30	4	0,5	45	4	0,5
31	12	1,6	46	42	5,6
32	38	5,1	47	49	6,6
33	35	4,7	50	29	3,9
34	16	2,1	51	18	2,4
35	1	0,1	6	12	1,6
36	67	9,0	7	23	3,1
37	78	10,5	8	3	0,4
38	132	17,7	95	24	3,2
39	37	5,0	99	21	2,8
40	3	0,4	Apprentis	11	1,5
41	2	0,3	Total	746	100

(*) Code à un ou deux caractères de la Nomenclature des emplois.

Néanmoins, certaines origines professionnelles ressortent de façon privilégiée. Les mécaniciens fournissent la plus grosse part du total avec 17,7 %, ainsi que les chaudronniers (10,5 %) et les soudeurs (9 %).

Bien que nous n'ayons aucun élément en notre possession pour affirmer que l'identité entre les individus ayant eu ces premiers emplois et ceux qui ont tenu des emplois similaires (du moins dans leur dénomination) lors de leur observation à l'embauche est réalisée, il n'en reste pas moins que les effectifs élevés dans certains emplois indiquent une corrélation entre le premier emploi dans la vie active et l'emploi d'embauche.

Ainsi, en valeur absolue, 132 personnes ont eu un premier emploi de mécanicien, nombre assez proche des 198 mécaniciens recrutés.

Cette remarque nous conduit à émettre la réflexion suivante : l'entreprise en recrutant, au départ, une large masse d'ouvriers issus d'emplois et/ou de formations (les deux ne se recouvrent pas nécessairement) qui y ont une place privilégiée, en particulier par le niveau de qualification qu'ils atteignent (ce qui est le cas des mécaniciens), se donne ainsi les moyens d'opérer une plus vaste et meilleure sélection, qui incombe principalement à l'atelier et à son encadrement. C'est dans ce lieu qu'appréciations et jugements déterminent la carrière interne des travailleurs. Les caractéristiques du milieu de travail dans la « navale » peuvent faire penser que les capacités d'adaptation des individus sont leur atout principal. Mais certains emplois, comme ceux de la mécanique par exemple, joignent à des compétences proprement techniques des facultés intellectuelles, comme la conceptualisation. Le tour de main acquis sur le tas peut s'être substitué aux connaissances acquises d'une manière théorique. A contrario, les primo-emplois de soudeur et de chaudronnier bien qu'en nombre important, sont loin de représenter la large masse qu'ils constituent à l'embauche.

Pour ces emplois, certaines entreprises utilisent d'autres moyens de « sélection » qui sont des stages à l'embauche.

Dans le cadre de notre étude de l'accès à l'entreprise, la valeur de ces premiers emplois tient au niveau de qualification qu'ils pouvaient représenter car les compétences acquises à ce moment-là se sont réinvesties par la suite dans une des entreprises témoins. Contrairement aux emplois d'embauche dont nous connaissons les deux dimensions de spécialité et de catégorie d'emploi, nous ne possédons que la spécialité de ces premiers emplois.

Nous essaierons de dégager leur degré de qualification à partir du niveau de formation et du temps passé dans ces emplois. Pratiquement tous les « primo-emplois » que l'on retrouve comme qualifiés dans l'entreprise ont été tenus par des travailleurs ayant pour une bonne part d'entre eux (autour de 50 %) un niveau de formation égal ou supérieur au niveau V (voir le tableau 8). Ce sont les menuisiers qui ont la plus forte proportion de diplômés du technique avec 50 %, les « sans qualification » présentent par contre une part de diplômes supérieurs ou égaux au CAP, nettement inférieure : seulement 30 %. Le temps passé dans ces premiers emplois ne permet pas non plus d'établir une hiérarchie de qualification entre eux.

Dans l'ensemble, les travailleurs de notre population y passent peu de temps : 43,8 % y sont restés moins de deux ans. Cette proportion se renforce pour les emplois peu ou pas qualifiés comme ceux de manutentionnaires ou de manœuvres (voir tableau 9). Par contre, les mécaniciens ainsi que les soudeurs semblent occuper plus longtemps ces emplois puisque la majorité d'entre eux (75 % et plus) y demeurent trois ans et plus.

Parmi les « primo-emplois » relevés, seuls les « sans-qualification » se distinguent nettement. Ils sont affligés d'une double faiblesse, puisqu'ils sont à la fois peu formés et peu stables dans le premier emploi.

Les entreprises témoins n'ont donc pas procédé à une sélection sévère quant au degré de qualification atteint par les embauchés lors du début de leur vie active. Leur politique de qualification interne leur a permis d'intégrer les éléments à bas niveau de formation en provenance de métiers peu qualifiés. Toutefois, le niveau de connaissances du personnel recruté, dont on a pu repérer le premier emploi, s'accroît à mesure que celui-ci s'identifie à un emploi existant dans l'entreprise.

Tableau 8
Relation emploi-formation initiale à l'entrée dans la vie active

Emplois	Niveaux		
	Niveau V et plus	CAP seuls ou BEP	Total *
Soudeurs	46,3 %	44,8 %	100
Chaudronniers	41,1 %	34,6 %	100
Mécaniciens	46,2 %	40,9 %	100
Electriciens	43,2 %	32,4 %	100
Charpentiers bois	50,0 %	50,0 %	100
Ouvriers sans qualification particulière	30,6 %	14,3 %	100
Manutentionnaires	48,3 %	31,0 %	100
Total	38,7 %	31,4 %	100

(*) Total sur l'ensemble des niveaux de formation.

2.2. LES EMPLOIS PRÉCÉDANT L'EMBAUCHE

Le suivi de la carrière professionnelle de notre échantillon nous a amenés à privilégier l'étape qui précède l'entrée dans une des entreprises témoins (4). C'est un point d'observation intéressant car il permet, mieux que le premier emploi souvent éloigné dans le temps, de mesurer le degré de continuité des filières professionnelles, même si nous ne pouvons raisonner qu'à partir des spécialités d'emploi (5).

(4) Cette étape peut se confondre parfois avec le premier emploi dans la vie active comme elle peut être l'aboutissement d'une succession d'emplois.

(5) A cette étape nous avons opéré sur 878 réponses donc sur un nombre encore éloigné des 1 500 individus de notre échantillon qui ont eu un ou plusieurs emplois avant leur arrivée dans une des entreprises témoins.

Tableau 9

L'entrée dans la vie active

(VA et %)

Nombre d'années / Emplois *	L'entrée dans la vie active				Total
	01-02	03-05	06-10	> 10	
30 à 35	34 34,0 %	37 37,0 %	12 12,0 %	17 17,0 %	100 100 %
Soudeurs 36	24 35,8 %	29 43,2 %	7 10,5 %	7 10,5 %	67 100 %
Chaudronniers 37	33	17	9	11	70
Mécaniciens 38 ..	40	55	20	14	129
Electriciens 39 ..	16	14	3	2	35
Charpentiers bois 46	22	13	5	3	43
40 à 45	20	22	6	2	50
Autres ouvriers 47	29	3	4	1	37
Manutentionnaires 50	19	3			22
Métiers des trans- ports 51	6	4	6	4	20
Divers	53 48,2 %	37 33,6 %	10 9,1 %	10 9,1 %	110 100 %
Non-réponses ..	15	5	4	3	27
Total	311 43,8 %	239 33,7 %	86 12,1 %	74 10,4 %	710 100 %

(*) Nomenclature des Emplois, Ministère du Travail.

Nous observerons à nouveau que la majeure partie des emplois précédant l'embauche, appartiennent à des groupes d'emplois voisins de ceux des entreprises témoins.

Les mécaniciens, qui représentent une part importante de ces emplois, y sont proportionnellement à égalité avec les soudeurs et les chaudronniers, soit environ 13 % pour chacun. Mais ces deux derniers tiennent toutefois une place moins importante en effectif qu'au niveau de l'embauche.

Les mécaniciens, les électriciens et les menuisiers ont un poids relativement proche dans les emplois antérieurs à l'embauche et dans les emplois d'embauche.

D'autres emplois antérieurs, comme ceux de maçons, de manutentionnaires, d'ouvriers des transports, qui existent aussi à l'embauche mais tiennent une place moins primordiale dans le procès productif, sont également fortement représentés (voir tableau 10).

On peut, même si c'est assez formel, établir une distinction a priori parmi les emplois antérieurs : d'une part, ceux qui correspondent à des emplois ouvriers de l'entreprise, d'autre part ceux dont la spécialité ne se retrouve pas dans l'entreprise.

Ce distinguo repose sur l'identité de la nomenclature utilisée pour les emplois antérieurs comme pour les emplois d'embauche.

Nous pouvons y vérifier que le recrutement de l'entreprise résulte d'une politique qui tient compte des qualifications acquises antérieurement ainsi que des possibilités de reclassement des travailleurs dans d'autres emplois, par le jeu des stages à l'embauche notamment.

Il est frappant de constater que les travailleurs orientés vers les emplois hautement et immédiatement productifs (6), détenaient juste auparavant des emplois semblables. A cet égard, la « perte » de leur qualification antérieure semble moins forte chez les menuisiers et les soudeurs que dans les autres emplois. Les mécaniciens voient par contre 50 % de leur effectif dispatchés vers d'autres emplois, en particulier la soudure et la chaudronnerie. Il faut rappeler que la rubrique mécanicien est assez hétéroclite : elle contient en effet des ajusteurs, des tourneurs, des mécaniciens-auto par exemple.

D'autres ouvriers, comme ceux de la maçonnerie et de la manutention, dont on retrouve la spécialité dans l'entreprise, sont plus volontiers dirigés vers des emplois d'OS et de manœuvres ; même un peu plus que les OS et les manœuvres eux-mêmes et que les professionnels de la soudure, de la chaudronnerie, de la mécanique, de l'électricité et de la menuiserie.

La correspondance entre emplois d'embauche et emplois antérieurs permet d'analyser la politique de recrutement selon le type d'emploi. La part des travailleurs qui, à l'embauche, retrouvent le même emploi que précédemment, fournit un des moyens d'apprécier cette politique. Un autre moyen de l'apprécier implique de tenir compte des stages à l'embauche pour certaines professions. Ces pourcentages révèlent qu'à l'embauche les emplois de mécaniciens, d'électriciens et de menuisiers sont pourvus dans beaucoup plus de la moitié des cas par des ouvriers originaires des mêmes professions (pour les électriciens et les menuisiers, il s'agit même de plus des trois quarts des cas). Ces proportions diminuent beaucoup chez les soudeurs et les chaudronniers, surtout chez les premiers.

Pour au moins deux autres emplois ces proportions sont très élevées, il s'agit d'emplois « marginaux » et peu représentatifs de l'activité principale de l'entreprise, ce sont les maçons et les métiers des transports.

(6) Immédiatement parce que ne nécessitant pratiquement pas de période d'adaptation.

Tableau 10. — Emplois précédant l'embauche et emplois d'embauche

(en VA et en %)

Emploi précédant l'embauche \ Emploi d'embauche	32	34	36	37	38	39	41	46	470	471 472	50	51	95	
	Maçonnerie	Peinture Décoration	Acier Soudure	Chaudronnerie Charpente Fer	Mécanique	Electricité	Impression Photo	Bois Transformation matières plast.	Autres ouvriers qualifiés	Manœuvres OS - Autres	Magasiniers Manutention Conditionnement	Transports	Service Sécurité	TOTAL
00 Métiers de l'agriculture	—	—	1	2	1	—	—	—	—	1	3	—	—	8
11 Chefs d'entreprise	—	—	1	2	—	—	—	—	—	1	—	—	—	4
22 Ingénieurs - Cadres techniciens ...	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	2
23 Techniciens - Surveillants - Opérateurs	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	2
24 Techniciens - Essais-Contrôles - Laboratoires	—	—	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	3
27 Agents de maîtrise	—	—	3	4	3 3,2	1	—	—	2	—	—	—	—	13
29 Dessinateurs industriels	—	—	2	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	3
30 OQ - Engins - Fours - Chaudières	—	—	1	4	—	—	—	—	1	2	1	—	—	9
31 OQ - Extraction - Mines - Pierres	—	—	5	5 3,0	—	—	—	—	—	1	—	—	—	11
32 OQ - Maçonnerie	2 100,0	—	14 5,2	11 6,6	1	—	—	—	1	12 8,5	10 12,0	—	—	51
33 OQ - Couverture - Plomberie - Sanitaire	—	—	6 2,2	3	1	—	—	—	1	8 5,6	1	—	—	20
34 OQ - Peinture - Décoration	—	8 89,0	7 2,6	4	—	—	—	—	—	3	2	—	—	24
35 OQ - Production et Transformation des métaux	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	2

Tableau 10. — Emplois précédant l'embauche et emplois d'embauche (suite)

(en VA et en %)

Emploi précédant l'embauche \ Emploi d'embauche	32	34	36	37	38	39	41	46	470	471 472	50	51	95	
	Maçonnerie	Peinture Décoration	Acier Soudure	Chaudronnerie Charpente Fer	Mécanique	Electricité	Impression Photo	Bois Transformation matières plas.	Autres ouvriers qualifiés	Manœuvres OS - Autres	Magasiniers Manutention Conditionnement	Transports	Service Sécurité	TOTAL
36 OQ - Forge - Serrurerie - Acier - Soudure	—	—	73 27,0	10 6,0	3 3,2	—	—	1	2	15 10,6	4	—	—	108
37 OQ - Chaudronnerie - Charpente - Fer	—	—	19 7,1	69 41,8	2	2 6,0	—	—	2	21 14,8	—	1	—	116
38 OQ - Mécanique	—	—	19 7,1	13 7,8	57 62,0	1	—	1	4 4,0	9 6,3	7 8,4	1	2	114
39 OQ - Electricité - Electronique	—	—	7 2,6	1	3 3,2	25 78,0	—	1	2	3 2,1	2	—	2	46
40 OQ - Chimie - Verre - Synthétiques	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	3
41 OQ - Photo - Impression - Reliure	—	—	7 2,6	1	—	—	—	—	1	—	—	—	—	9
42 OQ - Alimentation	—	—	—	3	1	—	1	—	—	3	—	—	—	8
46 OQ - Bois - Transformation matières plastiques	—	—	5	2	—	—	—	27 77,0	1	2	—	—	—	37
470 Autres ouvriers qualifiés	—	—	3	3	1	—	—	1	3	—	1	—	—	12
471-472 Ouvriers spécialisés - Autres ouvriers - Manœuvres	—	1	27 10,1	12 7,3	2	—	1	3	3	15 10,3	13 15,7	—	2	79
50 Magasiniers - Manutention - Conditionnement	—	—	21 7,8	5 3,0	2	1	—	—	2	18 12,7	16 19,0	—	—	65

Tableau 10. — Emplois précédant l'embauche et emplois d'embauche (suite)

(en VA et en %)

Emploi d'embauche / Emploi précédant l'embauche	32 Maçonnerie	34 Peinture Décoration	36 Acier Soudure	37 Chaudronnerie Charpente Fer	38 Mécanique	39 Electricité	41 Impression Photo	46 Bois Transformation matières plas.	470 Autres ouvriers qualifiés	471 472 Manœuvres OS - Autres	50 Magasiniers Manutention Conditionnement	51 Transports	95 Service Sécurité	TOTAL
51 Transports	—	—	20 7,4	5 3,0	4 4,3	—	—	—	4	12 8,5	13 15,6	4 44,0	—	62
60-61 Administratifs	—	—	1	1	1	—	—	—	—	3	1	1	—	8
70 Commerce	—	—	6 2,2	4	2	—	—	—	—	3	3	—	—	18
81 Enseignement 1 ^{er} et 2 ^e degré	—	—	—	—	2	—	—	1	—	—	—	—	—	3
83 Littéraires	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1
85 Artistiques	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
91 Santé	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
92 Soins personnels	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3
93 Hôtellerie	—	—	5	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	7
95 Agents et Service Sécurité	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1	1	1	—	4
99 Divers	—	—	6 2,2	—	3	—	—	—	—	7	4	1	—	21
TOTAL	2 100,0	9 100,0	269 100,0	165 100,0	92 100,0	32 100,0	2 100,0	35 100,0	30 100,0	145 100,0	83 100,0	9 100,0	6 100,0	878 100,0

L'origine des soudeurs et des chaudronniers est diversifiée. On y retrouve aussi bien des individus qui étaient maçons, que mécaniciens ou encore manœuvres, manutentionnaires. Certains occupaient auparavant des emplois tertiaires. Cet éventail large de métiers représentés s'explique par l'existence de stages de formation qui conduisent aux professions sus-mentionnées.

La notion d'itinéraire d'accès n'entre pas pour nous dans un simple exercice de style visant à éviter la formule trop usitée de « filière d'entrée ». La corrélation des différentes données nous offre donc la possibilité de diagnostiquer les grandes voies de passage des itinéraires. Pour cela nous avons utilisé une mesure statistique, l'entropie (7).

Pour une classification donnée (ici il s'agit des classes d'équivalence formées par les spécialités) l'entropie permet de mesurer la probabilité, quand un sujet appartient à une classe, que ce même individu a d'appartenir à une classe correspondant à l'autre dimension du tableau.

Donnons un exemple : si un ouvrier est embauché comme électricien, d'après les données il a une grande probabilité d'avoir été auparavant électricien, l'entropie de la classe étant faible ; par contre pour les manœuvres (471-472) il y a de faibles chances de pouvoir connaître leur emploi antérieur dans la mesure où ils proviennent de divers corps de métiers : l'entropie est forte.

En résumé, si l'entropie est faible, les données sont groupées sur un nombre de classes réduites ; les valeurs sont dispersées, si l'entropie est forte. Ceci nous permet une comparaison inter-classes valide.

Ce modèle d'analyse nous semble approprié au type de tableaux qui font ressortir les itinéraires d'embauche en fonction des spécialités.

L'entropie, instrumentalisée, fournit une mesure de la dispersion des emplois antérieurs par rapport aux emplois d'embauche dans la mise en évidence d'une probabilité plus ou moins grande pour un groupe d'individus embauchés d'avoir eu la même spécialité d'emploi immédiatement avant leur entrée. Plus H (mesure de l'entropie) est petit, plus la démonstration de la probabilité est forte ; plus H est important, plus la démonstration de la probabilité est faible (voir tableau 11).

Les emplois présentant cette probabilité sont ceux d'électricien, d'ouvrier du bois, de mécanicien ; donc les mêmes emplois que ceux qui définissent un niveau de recrutement et une formation élevés.

Il n'y a donc pas d'opposition entre ces trois variables :

- le niveau d'embauche
- le niveau de formation
- l'expérience professionnelle.

(7) L'entropie est une mesure qui permet d'apprécier la dispersion des données dans le cas d'échelles nominales. Nous avons en effet affaire à des échelles nominales dans la mesure où les spécialités forment des classes non reliées entre elles par une relation d'ordre au sens strict et au sens large. Nous ne pouvons pas utiliser les mesures classiques de la dispersion (écart type et variance) des échelles d'intervalle dans la mesure où il n'existe pas de variable dépendante.

Tableau 11

L'entropie

Emplois	39	46	38	37	50	36	471-472
Entropie	1,31	1,33	2,47	3,23	3,39	3,79	3,98
% de la diagonale	78,0	77,0	62,0	41,8	27,0	10,0	10,3

La formation initiale joue un rôle structurel pour les emplois utilisés par l'ensemble de l'appareil de production (électricien, mécanicien) ou peu utilisés (charpentier, menuisier-bois). Leur transversalité permet à ceux qui les détiennent une errance minimale, une faible dépréciation. L'itinéraire professionnel de ces travailleurs est balisé, l'ensemble des signaux clignote, leur itinéraire professionnel est donc une voie de feu et de lumière fortement resserrée et protectrice. Ce qui les met à part, c'est probablement aussi le faible enjeu qu'ils représentent face aux autres spécialités-clefs de la Construction et la Réparation navales.

Les chaudronniers et les charpentiers-fer se présentent une fois de plus comme des emplois charnières, des emplois médians. Globalement, la probabilité qu'ils présentent n'est pas très forte et leur profil est plus proche de celui des soudeurs et autres manutentionnaires que des électriciens, mais l'analyse détaillée (voir plus haut) fait apparaître une diagonale (8) à 50 % pour les chaudronniers et à 32 % pour les charpentiers-fer.

Une nouvelle fois, la comparaison avec les niveaux d'embauche et de formation révèle une grande similitude. L'itinéraire est plus large et moins balisé, mais l'ensemble des clignotants fonctionnent au même rythme.

La surprise n'est pas grande de voir apparaître le même phénomène pour les soudeurs (36), les manutentionnaires (50) et les autres ouvriers (47).

L'analyse cependant doit ici, en l'absence d'itinéraire principal fortement décrit, se porter sur les voies d'accès secondaires, complémentaires les unes des autres.

Les soudeurs professionnels (361) présentent une diagonale à 44 % bien que la diagonale générale de la spécialité ne soit qu'à 27 %. Ceci les distingue des autres spécialités réunies dans ce même paragraphe et la seule explication tient une fois de plus dans les « agréments » (9) dont on sait qu'ils sont un bagage peut-être « monnayable » mais en tout cas suffisant en période de forte production pour se maintenir dans un itinéraire assez précis.

Les manutentionnaires (50) présentent d'autres itinéraires d'accès. On voit en effet apparaître les maçons (32) et les métiers des transports (51) avec une diagonale respectivement de 12 % et de 15,6 %, outre les habituelles spécialités.

(8) Diagonale à 50 % signifie que 50 % des chaudronniers embauchés étaient déjà chaudronniers hors de l'entreprise, dans l'emploi précédant immédiatement cette embauche.

(9) Agréments obtenus par rapport aux services de contrôle des soudures. Il existe des agréments Lloyd, des agréments Véritas.

Ces itinéraires ne sont pas surprenants. Emplois de chantier, les emplois de la construction et la réparation navales exigent un certain nombre de qualités physiques que les entreprises estiment pouvoir trouver chez des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (21 % en proviennent) habitués au travail à l'air libre et en hauteur.

2.3. LA FORMATION A L'EMBAUCHE

Ce que nous qualifions de formation à l'embauche déborde en fait largement l'embauche elle-même, pas seulement parce qu'elle ne débute pas toujours exactement au moment de l'embauche mais surtout parce qu'elle inscrit le stagiaire dans un itinéraire professionnel. D'autre part, ces stages de formation se déroulent pour la plupart au sein de l'entreprise, c'est dire combien dès son entrée le futur ouvrier, pour l'heure stagiaire, est imprégné du climat et du fonctionnement de l'entreprise en même temps qu'il fait l'« apprentissage », limité à l'essentiel de son métier.

Les développements précédents, à propos de la formation initiale et de l'expérience professionnelle antérieure, par les manques, les inadéquations qui en ressortaient, inscraient, en fait, en creux la nécessité pour ces entreprises, fortes consommatrices (à l'époque) de main-d'œuvre qualifiée, d'ouvrir des stages de formation.

Cet impératif nous a été plusieurs fois rappelé au cours d'entretiens avec des responsables de la formation.

L'ouverture de cycles de formation par les entreprises tiendra donc compte de la difficulté à recruter, sur le marché de l'emploi local, une main-d'œuvre aux qualifications spécifiques à la Construction navale.

Les formations dispensées tiennent compte également des besoins des entreprises et en particulier des professions qui sont la clef de voûte de l'activité considérée, à savoir les soudeurs, les chaudronniers et les charpentiers-fer.

Par ailleurs, le coût des formations de ces spécialités, compte tenu du fait qu'elles se déroulent dans l'entreprise avec souvent l'aide de l'Etat au travers de conventions, est moindre que pour d'autres spécialités, comme la mécanique ou l'électricité par exemple, qui exigent une formation théorique plus poussée, allongeant d'autant le temps de formation.

La durée de la formation dans certaines spécialités comme celles de soudeurs ou de tuyauteurs est tout à fait comparable à celle de stages de formation professionnelle pour adultes. L'avantage pour l'entreprise provient de ce que la formation se déroule « in situ », dans les conditions réelles d'exercice du métier. Ainsi le soudeur apprendra à souder sur des tôles dont l'épaisseur est, si l'on peut dire, à l'échelle réelle. Le stagiaire de FPA aura disposé lui, de tôles plus minces, ne correspondant pas du tout à celles qui sont utilisées pour la construction d'un navire. Il devrait donc, s'il entrait dans une telle activité, subir une réadaptation, tout comme d'ailleurs un jeune soudeur issu d'un CET.

Les entreprises ont donc, pour certains emplois, effectué un choix quant à l'ouverture de stages de formation, qui tient compte des spécialités de l'exercice de certaines professions dans le cadre des chantiers navals.

Il n'en reste pas moins que, pour les embauchés, l'inscription dans un stage de formation représente parfois une « seconde chance », au sens où cela leur offre la possibilité d'acquérir une formation technique qu'ils n'avaient pas.

Pour certains toutefois, comme on a pu l'observer sur le graphe 4, cette formation représente une réorientation. Ce peut être le cas en particulier de ceux qui détiennent un CAP ou un BEP, mais parfois dans une spécialité tout à fait autre.

Pour la plupart des stagiaires, ces stages représentent une « deuxième » formation initiale. Il s'agit ici de ceux qui n'ont soit aucun diplôme, soit le CEP seulement. Formation initiale réussie pourrait-on dire, au moins aux yeux des « *adaptateurs forcés* » de la formation et de l'emploi, dans la mesure où elle débouche quasi-automatiquement sur un emploi qualifié. En effet, la réussite à l'examen de fin de stage débouche sur l'obtention du premier niveau de qualification : OP 1.

La participation et la réussite au stage laissent d'ailleurs miroiter aux stagiaires, non seulement l'intégration à part entière dans l'entreprise, mais surtout des perspectives de promotion. On constate d'ailleurs une progression importante du degré de qualification de chaque emploi entre le moment de l'embauche et x années plus tard, au niveau de ce que nous appelons emploi actuel. Mais cette progression est proportionnellement plus forte dans les emplois qui font l'objet de formations internes aux entreprises (voir supra l'article de R.P. BODIN sur la mobilité professionnelle).

Ainsi les soudeurs qui, à l'embauche, sont composés pour plus de 75 % de non-qualifiés, comprendront plus de 94 % d'ouvriers professionnels en emploi actuel. Il en est à peu près de même chez les chaudronniers et charpentiers-fer dont la proportion de professionnels passe de 52,5 % à 98,4 %.

Le tableau 12 qui présente les spécialités de formation en rapport avec les emplois actuels, explique ce phénomène important de qualification dans ces emplois par la corrélation qu'il établit entre formation et emploi. La très grande majorité des soudeurs en « emploi actuel » ont suivi une formation de soudeur (76 % pour être précis).

Les emplois de la chaudronnerie sont tenus en moins grande proportion (27 %) par des ouvriers ayant suivi des stages soit de soudeur, soit de charpentier-tôlier, soit de tuyauteur. Mais, dès l'embauche, le niveau de qualification de cet ensemble de professions était plus élevé que celui des soudeurs.

Il est indéniable que pour ces professions le phénomène de qualification interne passe par les stages à l'embauche, même s'il s'agit d'une formation spécifique à l'entreprise qui peut éventuellement faciliter une mobilité inter-entreprises, plus particulièrement s'il s'agit d'entreprises de la « navale ».

L'acquisition d' « agréments » par les soudeurs représente alors un atout supplémentaire.

Certains résultats peuvent paraître infirmer ce que nous venons d'énoncer. En effet, des individus qui ont suivi des stages dans une des spécialités précitées, semblent en rester au stade d'OS ou de manœuvres. Indépendamment du fait que les échecs au stage entraînent le maintien — pendant quelques temps au moins — dans une catégorie non-qualifiée, il faut préciser qu'il s'agit surtout de travailleurs « saisis » (par notre enquête) peu de temps après leur entrée concomitante dans l'entreprise et en stage et qui sont à ce moment-là classés parmi les OS et les manœuvres.

On constate par ailleurs qu'il existe peu d'autres formations internes. Parmi celles qui sont significatives, signalons la formation d'échafauteur, dispensée par une seule des entreprises étudiées, mais qui induit par la suite un maintien dans la profession.

Une assez faible proportion de mécaniciens, en emploi actuel, ont suivi des formations variées, y compris dans la soudure.

Dans l'ensemble, il y a cependant peu de glissements d'une formation d'un certain type à un emploi très différent. Les principaux proviennent d'ailleurs des soudeurs mais s'expliquent sans doute par la masse de soudeurs formés par les entreprises. La formation à l'embauche apparaît donc comme un bon fixateur du personnel dans les itinéraires professionnels qui peuvent être balisés, par la suite, par des formations complémentaires de courte durée ou par le passage d' « agréments » pour les soudeurs.

La recherche d'itinéraires d'accès immédiats permet donc de lever une ambiguïté possible : l'expérience professionnelle acquise hors de l'entreprise ne pallie pas aux manques de formation initiale. Elle renforce plutôt les inégalités et accentue les clivages entre emplois. Toute relativisation mise à part (elle se trouve dans le texte et dans les tableaux), on peut dire que :

— Un individu est recruté à son bon niveau de qualification non pas parce qu'il possède une formation suffisante ou une expérience professionnelle mais parce qu'il a l'une et l'autre.

— Le travailleur en possession de ces deux atouts est réellement pris en filière étroite et peu ouverte, garantie d'avantages réels.

— Un individu sans formation et avec une expérience professionnelle se verra offrir un emploi peu qualifié mais susceptible de l'engager dans un itinéraire intéressant du point de vue d'une éventuelle négociation de sa force de travail à l'extérieur.

— Le travailleur sans formation et sans expérience professionnelle proche de l'emploi qu'il postule, se verra proposer un emploi de départ peu qualifié, susceptible de développement au sein de l'entreprise, mais trop spécifique pour être monnayable extérieurement sans dépréciation.

Tableau 12

Formations internes et emplois actuels

VA

Formation \ Emploi	Formation											Total emploi actuel %		
	Soudeur	Charpentier tôlier	Tuyauteur	Echafaudeur	Perfectionnement à la soudure	Mécanique	Electricité	Technologie du navire	Initiation à la lecture du plan	Levageur	Autres formations	Total formations	VA	%
Technicien Agent de maîtrise } Dessinateur }	7	1	1		1	1					1	12	90	13
Soudeur	263	1			3	1	2	2			1	273	358	76
Chaudronnier	12	35	31				4	5			4	91	334	27
Mécanicien	3					11	3					17	140	12
Autres OQ (dont Echafaudeur)	1			14						4		19	42	45
OS Manœuvre	1	16	1							1		19	44	43
Manutentionnaire ..	8	1									1	10	114	9
Divers ouvriers	1						4				2	7	143	5
Divers employés	2										1	3	23	13
Total	298	54	33	14	4	13	4	9	7	5	10	451	1 288	35

CONCLUSION

L'entrée dans une des entreprises enquêtées, ensemble fortement structuré et qualifié, représente incontestablement des chances sérieuses de qualification pour le travailleur. Porteur ou non d'une formation et/ou d'une expérience professionnelle, ce dernier ne s'en trouve pas moins soumis aux « projets », plus ou moins rationnels, que l'entreprise a pour lui. Tout en admettant le rôle structurel joué par la formation initiale (et/ou l'expérience professionnelle) dans la définition des itinéraires professionnels, nous avons été amenés à constater que l'adaptation ou l'inadaptation de l'emploi à la formation doit d'abord être recherchée du côté de l'appareil de production plutôt que le contraire. Mais cette adaptation précise, par le biais des stages de formation notamment, ne serait-elle pas une autre forme de la contrainte impersonnelle, inhérente au salariat, qui détermine déjà les décisions et les articulations de notre système d'enseignement ? Si les branches et filières éducatives correspondaient étroitement à des postes de l'entreprise, les procédures d'attribution des emplois régleraient directement ceux de la transmission du savoir.

Or cette courroie de transmission directe entre formation et emploi, outre qu'elle semble difficilement réalisable (absence de prévisions d'emplois assez fines, évolution technologique, difficulté à maîtriser la variable « temps ») n'est pas souhaitée par l'appareil de production pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la mise en place d'un tel dispositif implique la reconnaissance « a priori » des formations et permettrait ainsi d'inclure la variable formation dans la qualification, de manière quasi-mécanique. Or les entreprises ne peuvent accepter ce type de « contractualisation » de la qualification sur la base de la formation, la qualification étant la mesure de toute autre chose, même si cet « autre » est puissamment occulté.

De plus, dans l'hypothèse d'un système éducatif « ouvert », contradictoire et par là non mobilisant, l'adaptation de la force de travail à un emploi spécifique et limité, neutralisant la formation sur le tas par acquisition de connaissances supplémentaires, serait rendue difficile. Malgré les « discours » sur la qualification professionnelle et la mobilité, les entreprises n'ont que faire de travailleurs sur-qualifiés par un appareil de formation extérieur à elles et qu'elles ne contrôlent pas étroitement. Ce sont elles qui fixent les règles du jeu sur le marché de l'offre et de la demande du travail et une de ces règles consiste dans l'immobilisation de la force de travail (dont la formation professionnelle continue devient l'un des instruments) pendant le temps nécessaire à sa « rentabilisation », immobilisation nécessitant une adaptation étroite au poste et à l'entreprise.

Des processus de licenciement-reclassement comme mécanismes de résistance à la mobilité *

Dominique MOTTE

« Economie et Humanisme »

Groupe Lyonnais de Sociologie industrielle

() Cet article a été rédigé à partir d'une recherche menée pour le CORDES, de juin 1977 à juin 1979 par G. DUREL, B. GANNE, D. MOTTE et H. PUEL, d'« Economie et Humanisme ».*

Trois caractéristiques marquent cette contribution — concrète — à une réflexion sur les mécanismes de passage d'emploi à emploi, d'emploi à non-emploi, de non-emploi à emploi, d'une qualification acquise à une autre qualification offerte ; trois caractéristiques qui peuvent induire un apport à cette réflexion mais qui impliquent d'abord une nette réduction de son champ :

1. *Le champ d'observation est événementiel* : à ce titre, il aurait été possible d'étudier tout autant des processus d'implantation d'entreprises nouvelles que l'aire de diffusion sur un marché local d'une cohorte de jeunes nouveaux entrants. L'étude des conséquences de quatre licenciements collectifs totaux ou partiels est plus près des désimplantations ; notre cible est la redistribution sur un marché donné (Valence) de salariés, interrogés en 1978, soit 3 ans, soit 2 ans, soit 1 an, soit quelques mois après la fermeture totale ou partielle de leurs entreprises.

2. Tant le contexte *social* de fonctionnement des entreprises, que les déterminants familiaux et *sociaux* des types de salariés ainsi provoqués au changement et les données *socio-culturelles* propres à une ville sinon à une région, nous convainquent de l'impossibilité de réduire l'étude des conditions de passage d'un emploi à un autre emploi : soit au contenu « technologique » de ces emplois ; soit aux seules considérations quantitatives — en termes « d'adéquation » ou « d'harmonisation » comme on commence à dire plus modestement — sur ce qu'un système de formation, initiale ou complémentaire, peut offrir à un système de production locale ; soit même aux possibilités objectives de « passerelles » existant à l'intérieur d'un marché des emplois plus ou moins cloisonné. C'est bien sûr le propre d'une étude sociologique, impliquant entre autres outils ou matériaux d'observation le recours au vécu, grâce aux entretiens avec les acteurs concernés, de rappeler ou d'établir que le jeu des mécanismes de passage d'emploi à emploi est indissociable de leur environnement social.

3. Enfin, si un licenciement collectif constitue un instrument massif, violent, chirurgical, *d'incitation à la mobilité* — professionnelle, géographique, sociale — de redistribution sur un marché donné, de vérification de la valeur ou non-valeur d'échange (plus que d'usage) d'une qualification liée à une formation, une entreprise, une branche données et de ce fait plus ou moins transmissible, les licenciements que nous avons étudiés nous apparaissent surtout comme l'occasion, la vérification, le renforcement d'une intense *résistance à la mobilité*.

Nota : Les observations ont été réalisées à Valence, ville moyenne de la région Rhône-Alpes. Analysant des reclassements réalisés, non réalisés, bien ou mal réalisés sur cette agglomération et à cette époque, il est difficile d'évaluer les poids respectifs du type de marché que constitue Valence et de la conjoncture de crise en cours depuis 1974. Les victimes de licenciements collectifs totaux ou partiels ont été étudiées dans quatre entreprises :

— *Entreprise A* (Habillement confection), licenciement des 120 salariés, octobre 1974.

— *Entreprise B* (Habillement-confection haut de gamme), licenciement des 82 salariés, septembre 1975 (reprise immédiate de 21 dans la nouvelle société).

— *Entreprise C* (Métallurgie - sous-traitance automobile), licenciement des 320 salariés, février 1976 (reprise progressive de 70 dans une nouvelle société).

— *Entreprise O* (Revêtement plastique - sous-traitance automobile), licenciement partiel des 47 salariés, mai 1977.

Deux matériaux ont surtout été utilisés : les 400 réponses épistolaires à 500 questionnaires brefs envoyés aux licenciés en décembre 1977, grâce au concours et à partir des services de la Direction Régionale du Travail et de la Main-d'Œuvre (Lyon) ; et le contenu des 80 entretiens menés à domicile chez 50 salariés reclassés et 30 non reclassés, échantillonnés parmi les 400 répondants susdits.

I. QUELQUES CONSTATATIONS

Cinq indicateurs ont été rassemblés afin d'étudier la « résistance à la mobilité » à l'intérieur du comportement de reclassement saisi dans les réponses épisodiques des 231 salariés reclassés, des 156 personnes se déclarant sans emploi et 13 en formation, maladie ou au service militaire.

1) *L'indicateur, même approximatif (1) des catégories socio-professionnelles (CSP) visant à cerner en termes de mobilité ascendante, nulle ou descendante, les effets du processus de licenciement-reclassement, atteste plus souvent une simple continuité ou un déclin dans la stratification sociale :*

— sur les 124 OS licenciés qui se sont reclassés :

- 105 sont reclassés comme OS ou assimilés,
- 10 sont reclassés comme OP ou assimilés,
- 1 est reclassé comme employé,
- 2 sont reclassés à des postes de maîtrise,
- (6 sans réponse) ;

— sur les 47 OP licenciés qui se sont reclassés :

- 33 se retrouvent OP,
- 11 se retrouvent OS,
- 2 se retrouvent agents de maîtrise,
- (1 sans réponse) ;

— sur les 43 anciens techniciens et agents de maîtrise (TAM) :

- 1 inconnu,
- 4 se retrouvent OS,
- 3 se retrouvent non qualifiés hors industrie,
- 7 se retrouvent OQ,
- 5 se retrouvent qualifiés hors industrie,
- 1 se retrouve employé,
- 22 se retrouvent à nouveau TAM ;

— sur les 12 cadres reclassés :

- 9 se retrouvent cadres,
- 3 se retrouvent TAM.

(1) *Approximatif...* (outre les distorsions traditionnellement reconnues à cet indicateur mêlant des qualifications professionnelles et des statuts sociaux) au moins du fait du biais considérable introduit par la prise en compte de toutes les ouvrières de la confection indifféremment comme OS, ce qui masquait la qualification réelle d'un certain nombre. Cette distorsion contribue à aggraver encore le sens de notre diagnostic : en effet, parmi les 105 salariés reclassés avec la dénomination d'OS ou assimilés OS (non qualifiés hors industrie) figurent 33 femmes dites OS à la sortie de l'entreprise A et 26 de l'entreprise B alors que parmi elles figurent des ouvrières qui étaient qualifiées et sont donc retombées OS. Ce qui gonfle encore le nombre des déclassements.

Cette constatation rejoint les conclusions de Daniel BERTAUX (2) qui montre de façon convaincante la permanence de la structure de classe en France. A partir des enquêtes Formation Qualification professionnelle (FQP) de l'INSEE, il établit la faiblesse de la mobilité ascendante et surtout l'inexistence de la mobilité descendante chez les enfants de bourgeois qui ne deviennent quasiment jamais ouvriers. Sur l'échiquier social, des processus de licenciement-reclassement tels que les nôtres semblent peu contribuer à une redistribution des cartes, même si le déclassement de 11 OP en OS et surtout de 7 TAM en OS semble plaider pour la thèse du nivellement de tous vers le bas. En fait, l'enquête par entretien permettra d'accréditer l'explication suivante de ces déclassements spectaculaires : la qualification de certains OP d'entretien acquise sur le tas en métallurgie, le gravisement d'échelons hiérarchiques opéré sur le tas à l'ancienneté dans cette même entreprise, ne mettent pas à l'abri, surtout si l'on est âgé lors du licenciement, d'un brusque retour à la loi commune, celle du plus grand nombre : la pratique du « sauve-qui-peut » professionnel. Plus que la thèse du nivellement vers le bas, nous paraît se vérifier celle du renforcement de la segmentation comme incitera aussi à le penser notre deuxième observation.

2) *Les processus de licenciement-reclassement* étudiés renforcent la stratification sociale en exerçant une fonction de sélectivité catégorielle. Elle pénalise, face aux possibilités de reclassement, les catégories déjà les plus vulnérables dans leur emploi : les plus de 50 ans, les femmes, les OS (3) dont la moindre employabilité comme chômeurs va de pair avec la plus grande vulnérabilité comme travailleurs, pour reprendre les termes de LEDRUT (4) :

— 146 hommes ont retrouvé un emploi contre 90 femmes ; soit une structure de 62 % - 38 % nettement différente de celle de l'échantillon global (51 % - 49 %) ;

— toutes les tranches d'âge ont un taux de reclassement supérieur à leur pourcentage dans l'échantillon global (même si ce pourcentage doit être redressé pour tenir compte des 7 % de plus de 60 ans non considérés dans notre enquête) au seul détriment de la classe d'âge des plus de 50 ans ;

Classes d'âge	Nombre de reclassés	% des reclassés	% dans l'échantillon global
16-23 ans	46	19,4	14,8 (*)
24-29 ans	43	18,1	14,4
30-39 ans	57	24,7	18,2
40-49 ans	63	26,5	22,7
50-59 ans	27	11,3	22,9
Total	236	100	100

(*) Plus 7 % de plus de 60 ans non interrogés.

(2) D. BERTAUX, *Destins personnels et structure de classe*, PUF, 1977.

(3) Sauf dans l'entreprise B qui a licencié surtout des femmes jeunes, notre échantillon global était sous-représenté en jeunes (14,82 % de 16-23 ans) ; par ailleurs c'est chez eux que le taux de non-réponse aux questionnaires est le plus élevé, ce qui explique la maigreur de l'apport de notre étude à la compréhension du comportement des plus jeunes.

(4) R. LEDRUT, *Sociologie du chômage*, PUF, 1969, p. 68 et suivantes.

— les 124 OS qui ont retrouvé du travail constituent 52,5 % de tous les reclassés, alors qu'ils représentaient 66 % de l'échantillon global ; les employés, en petit nombre relatif, sont aussi très légèrement pénalisés ; les autres catégories socio-professionnelles (OP, TAM et cadres) sont, à l'inverse, légèrement sur-représentées dans leur taux de reclassement.

3) *L'extrême pulvérisation des flux de redistribution des emplois* impose de constater une absence de filières préférentielles, du « sauve-qui-peut » professionnel, ce que les entretiens confirmeront par l'observation de la relative rareté des « projets » de reclassement rationnellement poursuivis.

Le bilan des reclassements par secteur d'activité est retracé dans le tableau ci-dessous pour chacun des quatre licenciements collectifs.

Emplois nouveaux	Ex. entr. A (confection)	Ex. entr. B (confection)	Ex. entr. C (métall.)	Ex. entr. D (plastique)	Total
En grosses entreprises de plus de 500 salariés ...	9	2	32		43
Repris par l'entreprise C .			51		51
Sous-traitance auto et garage			3		3
Repris par l'entreprise B .		13			13
Textile et indust. tradit. ..	13	4	1	1	19
Autres entreprises industr.	5	5	23	1	34
BTP		1	8		9
Transport		1	4		5
Commerce	6	2	6		14
Tertiaire, serv., sect. publ.	8	9	20		37
(Inclassables)			(6)	(2)	(8)
Total	41	37	154	4	236

Pour les 228 nouveaux emplois répertoriés, on compte 112 employeurs différents et, si l'on écarte les deux seules filières institutionnalisées — constituées par les ré-embauches dans deux des entreprises B et C, qui ont vu naître en une société nouvelle un de leurs secteurs de production déclaré seul viable — qui ont embauché 64 reclassés, on aboutit à un éparpillement des flux de reclassement entre 110 employeurs pour 167 reclassés.

4) *Le très faible taux de délocalisation* des nouveaux emplois renforce l'impression d'une certaine crispation sur le statu quo (s'il faut parler en termes de comportement) ou d'un certain manque de perspectives de substitution (s'il faut parler en termes de situation) repérés plus haut. Peut-être même faut-il créditer ces licenciements-reclassements, d'un effet de resserrement professionnel autour du domicile :

— Sur les 231 reclassés ayant répondu à la question posée sur la localisation de leur nouvel emploi, 17 % travaillent dorénavant hors agglomération.

- 192 (soit 83 %) ont retrouvé un emploi dans l'agglomération de Valence ;
- 27 (soit 12 %) ont retrouvé un emploi dans la région Drôme-Ardèche ;
- 12 (soit 5 %) ont retrouvé un emploi hors de la région Drôme-Ardèche (parmi eux 5 résidaient déjà hors de cette région).

— Cette délocalisation, non plus simplement des emplois mais aussi de la résidence, affecte uniquement les cadres ou la maîtrise :

- dans l'entreprise B, les deux seules femmes délocalisées sont une patronnière-modéliste et une femme entrée aux PTT ;
- dans l'entreprise C, les sept reclassés à s'être délocalisés sont cadres (6) ou agent de maîtrise (1).

5) *Les indices de satisfaction* concernant les salaires liés aux nouveaux emplois révèlent des taux de stagnation ou de déclin supérieurs aux taux des progressions. Sur les 222 reclassés ayant répondu : 94 déclarent leur nouveau salaire égal au précédent (les 64 repris par leur ex-entreprise sont presque tous dans cette catégorie) ; 73 le déclarent inférieur et 55 supérieur.

Si l'on rapproche ces résultats des catégories socio-professionnelles, on constate que les reclassés OS ou les non-qualifiés hors industrie sont ceux qui ont le score de satisfaction le plus bas, ce qui conduit à penser que les processus de licenciement-reclassement tendent à profiter (financièrement) aux plus qualifiés et à enfoncer encore plus les non-qualifiés.

C.S.P. caractérisant les nouveaux emplois	Déclarant sal. supérieur	Déclarant sal. égal	Déclarant sal. inférieur	Total
OS	19	36	46 (45 %)	101
OP	12	26	9	47
TAM	10	18	5	33
Cadres	5	5	0	10
Hors industrie non qualif.	6	5	10 (48 %)	21
Hors industrie qualifiés ..	3	4	3	10
Total	55 24,8 %	94 42,4 %	73 32,8 %	222 100 %

Les conclusions auxquelles on parvient à partir de tel ou tel de ces indicateurs peuvent sembler limitées lorsqu'on les considère seules ; l'ensemble des constatations portant sur le renforcement des stratifications, sur la tendance au déclassement, sur la faible propension à la mobilité, sur l'absence des filières préférentielles de reclassement, autorise à parler de *résistance à la mobilité* comme effet majeur des processus de licenciement-reclassement étudiés. De cet effet majeur, quel système explicatif peut-on tenter de formuler ?

II. QUELQUES EXPLICATIONS

Trois séries de données seront utilisées pour rendre compte de ce *comportement* de résistance à la mobilité, indissociable lui-même d'une *situation* faite aux licenciés :

— la structure du système de production locale, en intégrant aux contraintes économiques qui le constituent quelques-unes des conditions sociales de son fonctionnement ;

— la carence de régulation institutionnelle du marché de l'emploi, contribuant à induire un comportement de recherche dispersé, individuel, centripète, rarement disposé à prendre les risques du changement ;

— le vécu des licenciés, non seulement interrogé par nous comme révélateur de ce comportement, mais instauré par nous comme facteur explicatif de ce comportement.

1. Structure économique du système de production et conditions sociales de son fonctionnement

Bien sûr, le type de tissu industriel ou de bassin d'emploi que constitue Valence peut expliquer, en partie, la situation d'éclatement du processus de reclassement, notée plus haut. De ce système de production local rappelons les quelques grandes caractéristiques.

a) Valence, une situation insulaire dans sa région

Le long du cours moyen du Rhône, drainant depuis un demi-siècle la population rurale descendant de l'Ardèche ou de la Drôme, elle n'offre comme marché de substitution, si on ne veut pas se délocaliser à Lyon (100 km) ou à Grenoble (95 km) que Romans (20 km au nord), mais Romans, depuis la crise de la chaussure, est déjà saturée par la demande locale ou le pôle du nucléaire tout au sud du département (Pierrelatte-Eurodif, les chantiers des grandes centrales...), lequel du moins du fait des hauts degrés de technicité employée ou de l'éloignement géographique, n'exerce aucune attraction sur la population active de Valence. L'échantillon des 231 reclassés compte quatre délocalisations vers ces différents pôles : un jeune OS (entreprise B) sur Grenoble ; une patronnière-modéliste (entreprise B) sur Romans ; deux cadres (entreprise C) dans une entreprise implantée à Saint-Paul-les-Trois-Châteaux, au sud de Montélimar.

L'industrialisation de Valence est certes bien diversifiée mais elle est aussi récente, stationnaire et relativement cloisonnée :

— *L'industrialisation est diversifiée* d'abord dans les secteurs d'activité représentés. Sur 104 000 habitants au Recensement de 1975 et 40 000 actifs, l'agglomération valentinoise compte, pour les seules entreprises de plus de 10 salariés, 14 465 emplois industriels répartis de la façon suivante (5) :

11 099 emplois dans les activités dites « de croissance » regroupant CROUZET (automatismes et aérospatiale - 3 651 salariés), RPT (chimie et textiles artificiels - 914 salariés), et un ensemble de 41 établissements de métallurgie et mécanique correspondant à 6 500 salariés ;

2199 emplois dans les activités dites de « traditions locales », comprenant du textile, de la confection, de la bijouterie, de l'horlogerie ;

1 267 emplois dans des activités diverses regroupant le papier-carton, la menuiserie, la miroiterie, l'imprimerie, l'agro-alimentaire auxquels il faudrait ajouter 2 800 emplois dans les BTP (en 1974). La diversification concerne aussi la taille des entreprises. Certes les petites et moyennes entreprises dominent nettement (parmi les plus de 10 salariés, plus de la moitié (48 sur 98) sont de petits établissements employant entre 10 et 50 salariés et rassemblant seulement 6,9 % de la main-d'œuvre) mais derrière le géant local CROUZET, Valence compte six entreprises de plus de 500 salariés et douze entreprises dont les effectifs sont compris entre 200 et 500 salariés.

— *Le caractère récent de l'industrialisation* est à mettre en rapport avec le jugement souvent exprimé sur place qui porte sur « l'absence à Valence de mentalité industrielle » concernant autant les employeurs que les salariés. Sur un fonds ancestral de ville de passage, de résidence, de garnison, d'artisanat de subsistance, les vagues successives de l'industrialisation sont « l'après 1870 » (cartoucherie, bijouterie, tissage, moulinage...) puis la période 1918-1945 marquée par un certain nombre de créations d'entreprises dues surtout à des interventions extérieures, alors que le véritable décollage date seulement de 1945 (avec surtout les secteurs de pointe : Crouzet, Sogème, Carbonne-Lorraine...).

— *La situation est stationnaire* en ce sens que le tissu industriel ne se renouvelle plus depuis 10 ans. Si de 1968 à 1974, il y a eu un solde positif de 2 038 emplois créés, celui-ci est principalement dû aux deux entreprises pré-citées (CROUZET et RPT). Pour toutes les branches, un arrêt brutal de la croissance est à noter depuis 1975.

— *La zone est cloisonnée* car on « passe » peu de secteur à secteur, ces strates historiques du développement local correspondant aussi à des types de qualification peu homogènes (« métiers » traditionnels, usines d'OS, industries de pointe...). Nos propres résultats sont éloquentes sur ce point : chez CROUZET, deux salariés (jeunes) seront repris ; personne ne trouve de travail chez RPT (le seul nom de RPT est très rarement mentionné dans les conversations, c'est une autre planète !). Le secteur traditionnel, lui-même en chute

(5) Ces quelques données d'économie locale sont surtout puisées dans la monographie de l'IREP : *L'industrie dans l'agglomération de Valence* (par J.P. BONAITI et R. TIBERGHEN, 1977, pour l'OREVARM et l'OREAM Rhône-Alpes) et l'étude de la Documentation Française, *Valence*, (par C. MESTRE, 1977).

libre, n'offre que peu d'emplois de substitution aux femmes licenciées de la confection. Dans le secteur de la mécanique ou dans les plus grosses entreprises (STNE, MGM, Pavailler, Barnier, et aussi les Graines Tézier), les reclassés correspondent à quelques régleurs et agents de maîtrise ou à des OS/machine pratiquement substituables d'entreprise à entreprise au gré des quelques embauches filtrant encore malgré la crise et compensant les « turn over » les plus forts.

— Certes, la croissance du secteur tertiaire (20 912 emplois en 1975, soit 51 % des actifs) a été forte mais elle ajoute encore au cloisonnement des marchés ou sous-marchés du travail car les diverses activités du tertiaire embauchent beaucoup de jeunes dès la sortie du système scolaire (hyper-saturé en ces matières) ; le secteur public recrute sur concours et, mis à part le marché des femmes de service, l'accès au secteur tertiaire s'avère difficile à vivre et ne recouvre qu'une minorité des reclassements, soit 22 % (6).

b) *Un certain type de gestion de la force de travail*

Jeunesse, essoufflement, cloisonnement, il est indéniable que marqué par l'histoire économique locale à cette triple estampille, un système de production ne peut qu'induire chez les licenciés contraints à s'y reclasser, un comportement de recherche sous le signe de l'éclatement tous azimuts de la résignation, du repli sur le passé professionnel. Mais en plus le fonctionnement de ce système de production — très précisément dans les quatre entreprises où nous le rencontrons — est indissociable d'un certain usage *social* et pas seulement technique ou économique, de la qualification des salariés ; il est indissociable d'un certain type de *gestion* de la « force de travail » dont les normes et le style en période de capotage de l'entreprise sont rigoureusement homogènes à ce qu'ils étaient auparavant. Nous nous contenterons ici de donner trois exemples et de tirer un enseignement général.

— *Dans l'entreprise B* (confection de haut de gamme) dont les ateliers se trouvent très symboliquement situés dans le fond du jardin de la propriété familiale du directeur, quel était le critère principal justifiant le classement hiérarchisé des ouvrières ? Pouvait-on parler d'un seuil objectif au-delà duquel une patronnière, une traceuse, une coupeuse, une mécanicienne, une repasseuse pouvait se dire et être dite « qualifiée » ? En fait, ce qui jouait le plus, ce n'était pas le niveau de qualification au sortir de la formation initiale (relativement élevé pour toutes, sur les seize ouvrières de notre échantillon, trois n'avaient « rien », quatre avaient le niveau CAP de couture, et neuf le CAP ou davantage), c'était peu l'expérience dans le métier (l'ancienneté pour toutes était faible), c'était peu le contenu de la tâche, ce n'était pas la répartition dans les collèges électoraux, c'était surtout l'appartenance ou non au « service

(6) Sur les 228 reclassements répertoriés : 64 correspondent à une reprise par l'ex-entreprise, 96 à une ventilation en branches industrielles, 51 à une percée « dans » ou un repli « sur » le tertiaire (à savoir 14 dans le commerce, 4 dans la police, l'enseignement, la SNCF, les P et T, 4 dans les bureaux et 29 à des postes non qualifiés : surveillants, femmes de service...) et 14 se sont dirigés vers les BTP et transports.

de création », « enfant chéri » du directeur, situé dans un petit atelier séparé et marqué d'un prestige dont le contenu n'était pas seulement « qualificationnel ». La preuve que cette supériorité de statut n'existait pas que dans la mentalité commune et qu'elle était bien fondée, c'est que les douze ouvrières de ce service ont toutes été reprises, alors que la nouvelle société abandonnait « la création » proprement dite et ne conservait que la fabrication d'indiennes qui constituait la spécialité des... autres.

— *Dans l'entreprise C*, à l'opposé de la précédente, l'ancienneté était très forte, le niveau de formation professionnelle à l'embauche relevait majoritairement du degré zéro, on y entraît depuis 50 ans par une cooptation de type familialiste et pour y rester jusqu'à la retraite. Jamais l'on n'avait cru qu'elle puisse fermer un jour même si la prospérité, liée au prestige certain du produit fabriqué, s'appuyait aussi sur des conditions et un cadre de travail vétustes et dangereux : dans ce contexte, la prise de pouvoir trois ans avant la chute par une nouvelle direction moins liée au capital, moderniste, lucide et décidée, mais extrêmement brutale et maladroite, non seulement semble avoir plus précipité que retardé le dénouement fatal mais elle a laissé complètement désarmés sur le marché de l'emploi (sans parler du choc psychologique) tant des femmes OS/machine que des hommes P1 ou même P2 à « qualification maison », alors que les conditions de reprise progressive de 80 salariés promise par la nouvelle direction suisse laissaient planer un ensemble d'espairs, de supputations, de soupçons, de rancœurs bien peu apte à inciter un comportement de recherche ailleurs !

— *Quant à l'entreprise D*, fabriquant des tableaux de bord en matière plastifiée pour l'automobile et dépendant d'un groupe local à la fois puissant, ramifié et archaïque dans son mode de gestion, toute notre analyse a montré que, constituant au niveau des filières d'arrivée le lieu privilégié d'embauche des personnels non-qualifiés déjà marqués, si l'on peut dire, par un handicap social, et appuyant ensuite cette sélectivité « par le bas » sur le recours systématique à la fluidité des postes et sur une politique de salaires jugés les plus bas de Valence, elle s'était installée sur les franges mobiles du marché de l'emploi et affectait le reclassement éventuel des OS qu'elle licenciait, d'un handicap supplémentaire. Le faible reclassement constaté au niveau des OS peut certes renvoyer à la pénurie locale en nombre d'emplois offerts, il peut aussi renvoyer à l'absence de passage, à l'étanchéité, à l'intérieur du fonctionnement proprement *social* des filières d'emploi local car on ne passe pas facilement d'une situation d'OS « polyvalent », évoluant — même exploité — dans une entreprise de type familial où l'on s'est fixé, à une fonction plus cadrée d'OS de grande entreprise. La « reconversion » serait-elle moindre ici que pour un changement de métier ?

La leçon à tirer de ces quelques observations sur le contexte social d'utilisation locale d'une certaine « force de travail » est simple : dans les quatre entreprises étudiées — la quatrième ne faisant pas exception — nous avons affaire à un type de gestion du personnel bien précis, une gestion traditionnelle et patriarcale selon laquelle la marque personnelle du fondateur-propriétaire, la délimitation d'un créneau de production pas encore trop concurrencé et la disposition d'une main-d'œuvre abondante, soumise, encore proche de la

ruralité et sans autonomie professionnelle en dehors de « leur » entreprise, font système...

Certes ce « système » de gestion, aussi soporifique en son mode de fonctionnement que brutal en son mode d'interruption, ne peut induire n'importe quel type de stratégie chez les salariés qui en seront les laissés-pour-compte, leur marge de manœuvre pour se reclasser ne pourra être qu'étroite. Mais avant d'en arriver là, nous avons à nous demander en quel sens ont joué les moyens de régulation institutionnalisés du marché : par rapport au système de production locale, ont-ils pu faire contrepoids et donner quelques atouts aux tentatives de reclassement ou de reconversion des travailleurs licenciés ?

2. La carence de régulation institutionnelle du marché de l'emploi

Ce constat de carence peut se déduire rapidement de trois indices.

a) La faible importance des modes d'obtention d'un nouvel emploi par les voies institutionnalisées

Le classement des réponses permet de différencier les filières de reclassement efficaces en deux familles : les filières institutionnalisées, à savoir l'entreprise qui licencie et peut ensuite soit ré-emboucher soit aider au reclassement, et l'Agence locale pour l'Emploi, d'une part ; le recours aux relations ou à sa propre recherche (souvent c'est imbriqué...) d'autre part.

Modes de reclassement

Entreprises	Par l'entreprise qui a licencié	Par l'ANPE	Par relations	Par soi-même	Non-réponse	Total
Entreprise A	3	5	4	28	1	41
Entreprise B	12	3	8	13	1	37
Entreprise C	40	17	28	59	10	154
Entreprise D	—	—	—	2	2	4
Total	55	25	40	102	14	236
%	23	11	17	43	6	100

Pour les entreprises étudiées, le taux de placement de l'ANPE est de 11 %, ce taux étant nul pour le bâtiment (le BTP recrutant sur le tas) ainsi que pour les différents emplois du tertiaire autres que le commerce (0 sur 37). Le taux des placements par l'ANPE serait plus faible encore si l'on ne comptabilisait pas la première colonne du tableau, correspondant rarement à une recherche effective.

b) *L'importance des « hasards heureux »*

Si l'on essaye plus rigoureusement d'expliquer le social par le social, on parlera alors des atouts, des ultimes atouts peut-être, d'une « ville moyenne » aux relations de voisinage encore opérantes mais si l'on s'en tient aux discours des reclassés comment ne pas parler de « hasards heureux » ?

L'exemple d'un des quatre licenciements montre que parmi les 39 licenciés interrogés à domicile, 29 étaient reclassés, 21 se disaient l'être grâce à leur propre recherche. Sur ces 21 reclassés, 10 ont déclaré tenir leur nouvel emploi d'une rencontre fortuite. Qu'on en juge :

— Un régleur, jeune et très qualifié, a reçu la visite d'un démarcheur d'une agence d'intérim, « c'était un ancien copain mais c'était aussi le fils du patron de chez S... » (entreprise de pointe, très prisée) et par étapes, il a pu donc s'infiltrer chez S.

— Un autre jeune, très qualifié, agent technique, a utilisé tout son temps « des 90 % » à bâtir son pavillon à la campagne : son voisin, attelé à la même tâche, lui a plusieurs fois sur le terrain demandé le secours de telle ou telle réparation pour son matériel, et finalement l'a embauché comme homme à tout faire (mais qualifié) dans sa petite entreprise de BTP.

— Un régleur a été reclassé au bout de 24 heures par un « copain garagiste » qui lui avait retenu sa place depuis longtemps.

— Le maçon de l'entreprise, qui était venu « se mettre au chaud » à l'usine après toute une carrière de maçon « en plein air », retrouvera une place dans le BTP (bien malgré lui...) grâce à un « copain » qui fera le siège du patron jusqu'à ce que l'embauche s'en suive.

— Un ancien ouvrier agricole entré à l'usine, devenu P1, mais resté résident rural, finira par céder aux demandes instantes de son voisin auquel il manquait un chauffeur de tracteur.

— Un vieil OS de 57 ans, ancien instituteur et père de 12 enfants dont 6 encore à sa charge, entend parler (« c'est une coïncidence que je n'attendais plus ») d'un manutentionnaire tombé malade dans une petite entreprise de 4 salariés : « et me voilà embauché ».

— Un Arménien OS et chargé de famille, trouve un emploi à la Menuiserie française grâce à ses compatriotes arméniens qui y sont nombreux.

— Un OS, resté résident rural et se débrouillant sur place grâce à des « petits travaux », avait reçu quelques jours avant notre passage la visite imprévue d'un autre reclassé de la société suisse ayant repris l'entreprise C et lui disant — c'était deux ans après le licenciement ! — : « on a besoin de toi », et le voilà repris avec un salaire supérieur à l'ancien.

— Une femme OS était (notoirement) en... bonne relation avec le cadre de chez « les Suisses » chargé de l'embauche des anciens.

— Une autre femme OS exprime en cinq phrases laconiques sa rencontre dans la rue avec une secrétaire de direction de chez X...

« elle m'a dit :
“ je vous vois passer... »

vous devriez passer !”
je suis passée
ils m'ont pris
ils avaient besoin d'une femme de ménage. »

Certes, on pourrait faire des commentaires savants sur les réseaux de relations à l'origine de certains de ces... hasards. Il nous semble néanmoins qu'ils illustrent bien — a contrario — l'absence ou l'inefficacité des modes de mises en présence, institutionnalisés, des offres et des demandes d'emploi. Et qui dit « chance » pour les uns, dit aussi « malchance » pour les autres. Bref, c'est la loterie.

c) *Un mécanisme-fantôme : la formation*

La formation, autre qu'initiale, est, par définition, un mécanisme de redistribution des emplois. Nous savons par ailleurs que les responsables de l'ANPE ou des ASSEDIC en ont parlé officiellement à tous au moment des divers licenciements collectifs, quoiqu'en disent les enquêtés. Enfin le temps qu'un licencié « pour raison économique » consacre à suivre un stage, même de plusieurs mois, ne se soustrait pas mais s'ajoute à la durée de couverture de l'Allocation supplémentaire d'attente (ASA) « les 90 % ». Il n'empêche que les trois chiffres que nous donnons ont une portée claire. Le premier montre le peu d'efficacité d'une information sur la formation (peu d'efficacité que l'on sait ici comme ailleurs corrélée avec le peu de motivation — dès l'origine — pour toute formation), les deux autres montrent le peu d'efficacité de la formation elle-même :

— parmi les 400 licenciés qui nous ont répondu, 78 % déclarent « ne pas en avoir entendu parler » ; 9 % déclarent « en avoir entendu parler mais ne pas l'avoir utilisée » ; et 12 % disent en avoir suivi une ;

— sur les 46 salariés qui en ont suivi une, 32 seulement ont ensuite retrouvé un emploi ;

— enfin, sur les 22 reclassés de l'entreprise C déclarant avoir suivi une formation, 10 l'ont suivie... après leur ré-embauche ; 3 sont en cours de formation professionnelle pour adultes (FPA) ; 4 ont retrouvé un emploi avec un salaire supérieur au salaire précédent, mais 5 avec un salaire inférieur.

Ayant ainsi justifié, croyons-nous, ce constat de carence des moyens de régulation institutionnalisée des possibilités de reclassement, nous interrogerons maintenant le vécu des licenciés : si une recherche d'emplois de substitution à la fois éclatée, centripète et démunie en filières économiques, s'impose bien comme un déterminant global à leurs diverses possibilités de réaction, elle se présente aussi comme une conséquence de leurs stratégies, comme l'inscription dans un contexte local des filières sociales qu'ils contribuent également à constituer. Le vécu des licenciés n'est pas qu'un révélateur, il est aussi un facteur d'explication.

3. Le vécu des licenciés

Plutôt que de faire une description d'ensemble, nous soulignerons les traits du vécu des licenciés où s'affirme un comportement de résistance à la mobilité imposée (J.-P. de GAUDEMAR parlerait de stratégie « d'im-mobilité » (7) ! :

- le poids du vécu collectif initial,
- l'étalement des délais de reclassement, et le repli individuel,
- l'incidence de la vie familiale, de la santé, du cadre de vie,
- la colère et la résignation face à l'arbitraire.

a) *Le poids du vécu collectif initial*

Il faut partir d'un fait, assez étonnant dans un contexte économique-culturel poussant peu à la lutte (industrialisation récente, origine rurale sinon agricole de la main-d'œuvre, poids des PME...) : l'ampleur des luttes de résistance. Sauf dans l'entreprise D, où l'activité syndicale ne peut être que morose et où le licenciement partiel de 47 salariés après d'autres saignées dans le passé, n'entraîna qu'un débrayage bref du type « baroud d'honneur », l'occupation des lieux fut immédiate. Elle dura deux mois dans les deux entreprises de confection (à main-d'œuvre presque exclusivement féminine), elle dura six mois dans l'entreprise de métallurgie (320 licenciés) à propos de laquelle nous ferons les trois observations suivantes :

— Cette lutte, en continuité avec toute une pression et une action syndicales amorcées bien avant le dépôt de bilan quand le directeur essayait des solutions de sauvetage à base de dissection de l'outil de production, a commencé par fortement cristalliser l'espoir et la volonté que l'entreprise ne soit pas rachetée par morceaux. Il faut dire la grosse popularité du thème « ne pas laisser partir nos machines », orchestré par les syndicats, bien apte à réveiller la torpeur de l'opinion publique sur Valence, mais d'abord viscéralement ressenti par la quasi-totalité de nos interviewés.

— Par contre l'autre slogan, « du travail pour tous à Valence », eut une efficacité moins durable. Venu des couches les plus déterminées de la CFDT, une CFDT à base d'ouvriers très qualifiés et jeunes, devenue majoritaire depuis 1973 alors que jusque là dominait une CGT plus débonnaire à base d'OS plus âgés et à forte ancienneté, ce slogan très « lipien » (Lip, ce n'était pas fini, et on était ici fin 1975, début 1976) a perdu progressivement sa force de rassemblement, au fur et à mesure que les offres de reprise faisaient long feu, que ce soit dû à la résistance des syndicats et des occupants, à la pression des pouvoirs publics ou au propre désistement de ceux qu'on appelait « les vautours ». Finalement, au bout de six mois, un groupe suisse rachetait pour... deux millions la marque et le parc-machines, alors qu'une seule de ces machines avait été acquise l'année précédente, avec grand renfort de publicité et de

(7) J.P. de GAUDEMAR : *Mobilité du travail et accumulation du capital*, Maspéro, 1976, 270 p.

photographes, pour... quatre millions. Les Suisses s'engageaient aussi à reprendre 80 salariés au bout d'une année, 120 au bout de deux ans. Bref, il fallait en rabattre. L'unité syndicale aussi en prit un coup, reflétant l'éclatement des opinions que nous avons bien repéré deux ans après : la CGT pensait qu'il aurait fallu être moins « jusqu'au boutiste », car trois mois plus tôt les Suisses avaient offert de reprendre 150 salariés, et on avait alors refusé ! Place alors à la recherche individualisée des emplois, mais retenons de ces deux slogans leur pouvoir de cristallisation d'une résistance initiale à toute mobilité.

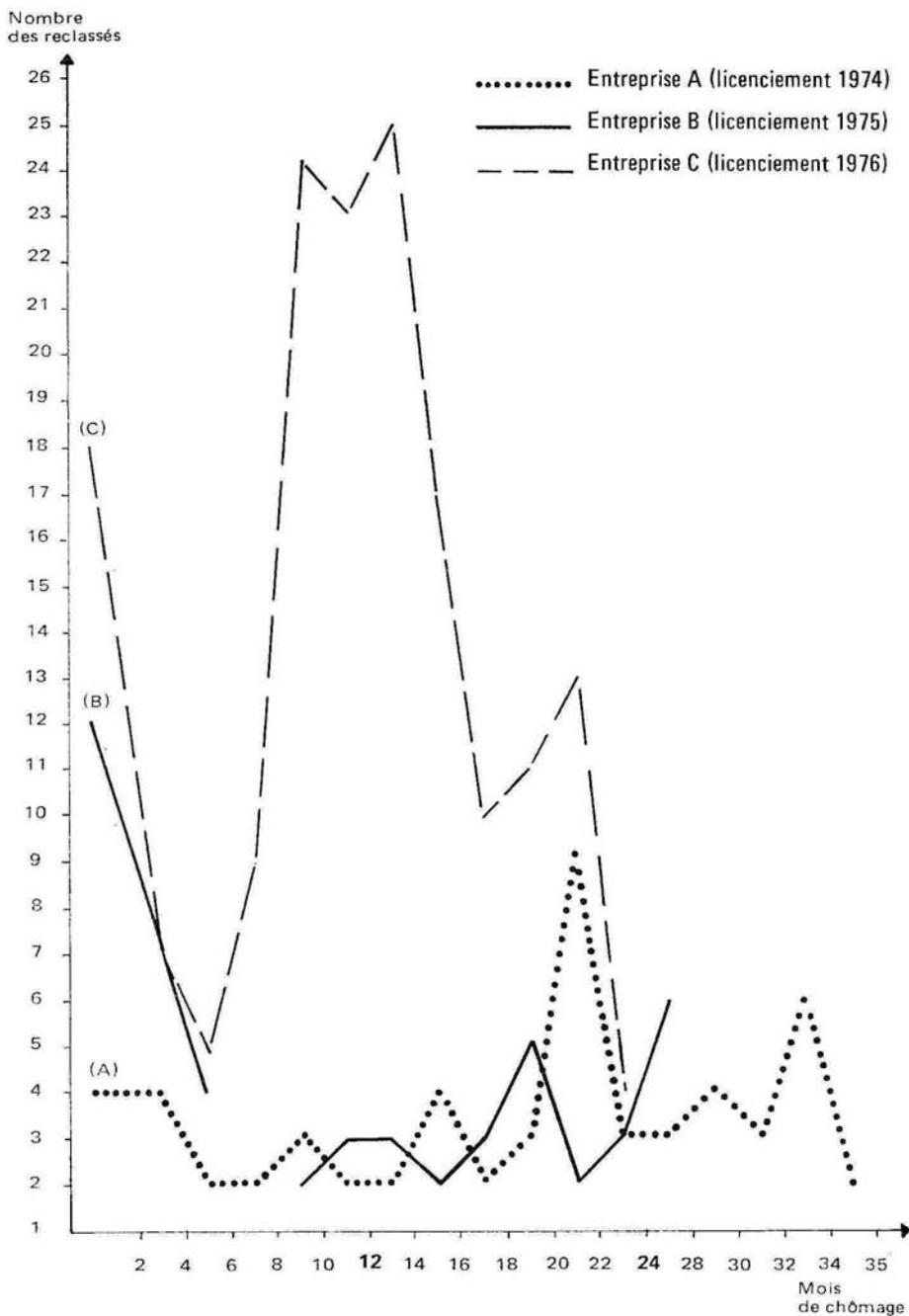
— Le bon fonctionnement du système des aides et des indemnités de licenciement semble bien être attribué par tous les licenciés, à la pression collective et à la médiation syndicale. Non seulement le calcul des indemnités s'est appuyé sur des chiffres de référence « largement » considérés, mais encore nous n'avons entendu que des satisfactions sur la régularité mensuelle des paiements du 90 % par les ASSEDIC. Nous allons revenir sur ces fameux 90 %. Mais si, à Valence, le procès fait à l'ASA de constituer un encouragement à la non-recherche ne nous semble pas fondé, cette dernière apparaît contribuer à la non-mobilité dans la mesure où elle atténue dans l'immédiat et sur place — et grâce à la pression collective — le préjudice au moins financier du licenciement.

b) *L'étalement des délais de reclassement et le repli individuel*

Le graphique page suivante reproduit la courbe des sorties progressives du chômage, pour ceux qui ont pu se reclasser, de façon à faire ressortir l'incidence de la fin de couverture par l'ASA (douze mois). Cette incidence n'apparaît pas pour les entreprises A et B, sinon peut-être à travers un certain gonflement des courbes à l'approche de l'expiration des deux années (un an à 90 % + un an à 35 %). L'incidence serait très notoire pour l'entreprise C, s'il ne fallait pas tenir compte du fait que les 69 reclassements survenus (en haut de courbe) correspondaient, pour moitié, avec le moment où l'entreprise suisse a annoncé les ré-embauches. Globalement, autant cet indicateur des dates ou délais de reclassement, que notre interrogation des licenciés ne nous permettent pas de dire que le ballon d'oxygène des « 90 % » a permis de différer la recherche d'un nouvel emploi, sinon de « se la couler douce ». Dans certains cas seulement nous avons observé que l'ASA était mise à profit par les bénéficiaires pour prendre du temps, pour construire sa maison, pour bricoler ou travailler au noir, mais il s'agissait alors de salariés qui, de toutes façons, pratiquent habituellement le double-emploi, plus ou moins au noir (encore ruraux, sinon agricoles), ou bien de ceux qui disposent d'atouts que la durée n'entame pas : leur jeune âge, leur absence de responsabilités familiales, l'acquis d'une qualification élevée et facilement monnayable.

En dehors de ces rares cas (trois sur les 39 interviews de l'entreprise C) d'utilisation stratégique des « 90 % », la grosse majorité a cherché le plus souvent du travail dès le début et parfois en a trouvé, mais souvent elle n'a pas trouvé d'emploi largement au-delà du délai d'expiration des « 90 % ».

A quel moment intervient le reclassement dans la durée du chômage ?



Nous avons parlé de la « stratégie », mise en œuvre par certains, de mise à profit des « 90 % ». Que dire de la stratégie de recherche des autres, une fois chacun renvoyé à ses propres possibilités, ses propres contraintes ? Faut-il dire à ses propres désirs, quand la marge des possibles est parfois si étroite, et le poids des contraintes si oppressant ? On se contentera ici de faire deux constats succincts :

— Dans l'entreprise C, les 26 reclassés autorisent le bilan suivant : quatre cas de mobilité plutôt ascendante, quatorze cas de mobilité à niveau relativement égal, huit cas de mobilité nettement en déclin. S'il fallait non plus parler en termes de résultats mais tenter un bilan en termes de stratégie de comportement, une typologie encore approximative pourrait différencier :

- ceux qui ne peuvent ou ne veulent qu'un prolongement de l'identique, ce qui produira des chômeurs et quelques *reclassements* ;
- ceux qui recherchent n'importe quoi en faisant de moins en moins les difficiles, ce qui produit quelques chômeurs, mais aussi des « *recasements* », plus ou moins chanceux ;
- ceux, les moins nombreux, qui vivent une recherche orientée, ce qui produira quelques reclassés et aussi quelques *reconversions*, plus ou moins bénéfiques.

— Dans l'entreprise B, le devenir professionnel des 16 femmes interviewées a donné lieu à la répartition suivante : six cas de mobilité nettement descendante, quatre cas de continuité professionnelle, quatre cas de changements « neutres » et trois cas de mobilité plutôt ascendante. En termes de logique de comportement nous pouvons parler de stratégie :

de valorisation à tout prix de son métier,
du changement de métier, « rationnellement » conduit,
de retombée sur un (autre) métier déjà appris auparavant,
de repli sur la vie domestique et familiale,
de résignation entraînant autant le sauve-qui-peut vers n'importe-quoi que la crispation sur un métier intransférable ailleurs.

c) L'incidence de la vie familiale, de la santé, du cadre de vie

Sans pour autant tenter une appréciation de synthèse qui demanderait beaucoup de place et de nuances, nous évoquerons seulement ici quelques « exemples », à titre de contribution à la compréhension des mécanismes proprement sociaux, de résistance à toute mobilité :

— Dans l'entreprise B, les trois déterminants « familiaux » suivants ont joué :

- Si la licenciée est célibataire, elle est relativement à l'abri, si elle est chez ses parents ou, au contraire, contrainte à trouver n'importe quoi le plus vite possible si elle est autonome ;
- Si la licenciée est mariée, le statut social et le revenu de son mari pèseront sur son comportement de recherche ainsi que l'éventuelle délocalisation de son conjoint et sa plus ou moins forte répugnance à voir sa femme travailler dans certaines (nouvelles) conditions ;

• Mariées, et souvent depuis peu, 6 femmes sur les 10 qui ont moins de 30 ans dans notre échantillon, ont eu un enfant entre le moment du licenciement et la période où elles ont été interrogées, soit trois ans après. Ces naissances sont peut-être statistiquement... normales. Si nous ne sommes pas en état de préciser si pour elles, la décision d'avoir un enfant ou de cesser de différer sa venue comporte ou non un lien avec l'épreuve ou la durée du chômage, avec la plage de sécurité financière assurée par les « 90 % », avec le besoin plus ou moins conscient d'une substitution à l'intérieur d'une identité sociale mise à mal par l'interruption brutale du travail... nous constatons qu'après la naissance, la présence de l'enfant peut jouer autant, dans les stratégies individuelles, comme accélérateur du besoin de travailler que comme frein au bénéfice de la fonction domestique.

— *Dans l'entreprise C comme dans l'entreprise D*, les accidents de travail étaient très nombreux et impressionnante la fréquence des mutilations aux mains des hommes et des femmes. Quand ces cicatrices, ces stigmates, allaient de pair avec une forte ancienneté dans l'entreprise, elles exprimaient, en deçà ou au-delà des phrases, même si par ailleurs on dénonçait « la boîte qui... » ou « la boîte que... », une sorte de lien du sang, de droit à rester, de marque d'appropriation payée de toute une vie.

Il est notoire, concernant les anciens salariés de l'entreprise C, que leur « rapport résidentiel » à leur entreprise était bien typé et qu'il va assez bien de pair avec leur type de comportement ou de situation par rapport aux reclassements. Ne voyons pas là un lien de causalité, mais au moins une concomitance. Il y a ceux qui vivent en habitat rural, depuis toujours, et pratiquent la migration quotidienne : ils sont quatre dans notre échantillon et se sont tous reclassés. Il y a ceux qui habitent « autour » de l'usine, barraques, lotissements « Loucheur », HLM anciens, surtout les plus âgés : ils sont treize, parmi lesquels cinq sont (malgré eux !) toujours au chômage. Il y a ensuite le parcage en ZUP, correspondant à la récente extension de Valence vers le nord-est, attirant surtout les couches prolétaires les plus jeunes et les immigrés : ils sont cinq, parmi eux trois ont retrouvé du travail, un est en maladie (un Maghrébin), un en formation (un jeune). Il y a enfin ceux qui peuvent se permettre la réappropriation pavillonnaire en ceinture péri-urbaine (cadres, ouvriers très qualifiés...) parmi lesquels (ils étaient dix) sept ont retrouvé du travail et deux non. Il reste sept localisations plus difficiles à typer (où cinq ont retrouvé du travail, et deux non). Disons donc qu'une forme d'inscription dans l'espace n'exprime pas qu'un rapport certain à l'entreprise passée ; elle exprime aussi un certain rapport à la recherche de reclassement, à venir.

d) *La colère et la résignation face à l'arbitraire*

Quels mots employer ? La stupéfaction, l'indignation, le scandale devant le gâchis économique et la non-prise en compte d'années ou de dizaines d'années au service d'une entreprise qui payait déjà mal ? Nous pouvons dire que cette réaction viscérale est *unanime*, même chez les salariés incriminant le radicalisme syndical après le dépôt de bilan de l'entreprise C ou l'excès de revendications salariales et de grèves qui auraient selon eux, mis par terre la même

entreprise C (8). Nous retrouvons ici le même ensemble de réactions si bien analysé par les auteurs de « *Nous, travailleurs licenciés* » (9) qui pourtant témoignaient... dix ans plus tôt à Saint-Etienne d'un attachement à une production de qualité nettement plus prestigieuse qu'ici dans l'entreprise C. La plupart des interviewés pourraient signer la remarque de ces auteurs : ils soulignaient ce paradoxe, en termes d'attachement/détachement : « *le patron, alors, appréciait qu'ils soient attachés à leur travail ; ... à ce moment, alors, le patron veut ses ouvriers détachés de leur travail.* »

Un des indicateurs qui nous paraît le plus évocateur, le plus explicatif aussi du peu de mobilisation des licenciés pour chercher autre chose et ailleurs, le plus explicatif de leur colère initiale et de la résignation rampante qui s'en suit, c'est la non-information, c'est-à-dire tout autant la mise devant le fait accompli, la contradiction des explications les plus officielles qui leur sont enfin données avec leur propre système de perception des atouts de leur entreprise, c'est la pauvreté finalement de leur propre explication des événements, non seulement quand on perçoit que la passion, une passion blessée, obnubile toute possibilité d'explication rationnelle mais même quand, avec plus de recul, on essaye avec eux de comprendre. Pour expliquer, la grosse majorité s'en tire de trois façons : ils déclarent leur inaptitude à comprendre, ils hypertrophient un élément d'explication partielle, ou ils recourent aux mythes.

(8) Syndicalistes qui, à en croire « la chasse aux sorcières » qui a pénalisé plusieurs d'entre eux dans l'entreprise B, et surtout C, payèrent le prix de leur lutte quand il s'est agi pour eux aussi de trouver un emploi.

(9) *Nous travailleurs licenciés*, Coll. 10-18, Union générale des Editeurs, 1976, p. 82.

III. QUELQUES QUESTIONS, POUR CONCLURE

« Si nous résolvons bien le reclassement, la question du traumatisme disparaîtra assez vite », pensait naïvement la direction de la grosse entreprise de Saint-Etienne mentionnée plus haut (10). Non seulement à Valence la question du reclassement — sauf pour une minorité reprise — n'a été réglée ni par les anciennes directions, ni par les pouvoirs publics, mais aussi, à Valence, comme à Saint-Etienne, même s'il y a eu recasement, reclassement ou même reconversion, le traumatisme demeure. On ne travaille pas que pour avoir un salaire. On refuse de gaieté de cœur d'aller tout bonnement tenter sa chance ailleurs. On résiste. Certes nous avons vu s'affirmer des stratégies de résistance. Mais il s'agissait toujours de nager au sortir d'un naufrage. Vers quels rivages ? Nous nous contenterons au terme de ces constats et de ces essais d'explications, de poser trois questions.

1. Même sans généraliser le contexte et les événements de Valence, faut-il considérer que ces types de comportement de « résistance » vont s'étendre, devenir la norme, ou faut-il davantage les voir comme une survivance un peu anachronique d'un certain type de gestion des entreprises, d'un certain type de « classe ouvrière » ? S'habituerait-on à être licencié ? Cela pourrait ne devenir qu'un accident ? Accident à la fois « normal » si le veut ainsi un système de gestion économique et social qui devrait acquérir souplesse et dynamisme, donc normal en termes de nouvelle rationalité économique ; et « supportable » par une société qui aurait réussi à convaincre ses ressortissants de s'attacher moins au contexte concret de leur travail de façon à pouvoir s'en détacher relativement facilement ? N'aura-t-on le choix qu'entre l'explosion sociale, si jamais, et de moins en moins, on ne s'habitue à « se détacher », ou le desserrement de tout consensus dans le travail si effectivement on arrive à moins « s'attacher » ?

2. Pour le moment — même si à la date du 1^{er} juillet 1979 « les 90 % » en France n'ont plus cours — le système des aides au chômage, au coût considérable, « fonctionne » assez bien : il est perçu le plus souvent comme satisfaisant, sauf, bien sûr, dans les cas de durée prolongée de non-emploi ; on peut dire qu'il constitue un amortisseur psychologique très important. Mais ne véhicule-t-il pas une contradiction, dont l'effet serait l'accentuation de *la segmentation* dans la structure des qualifications chez nous : n'est-il pas la rançon inévitable et « im-mobilisante » d'une affirmation de « liberté » sur le marché de l'emploi (liberté de créer des emplois, de les supprimer, liberté d'en chercher ou d'en changer...), liberté « formellement » reconnue à un bon nombre de salariés désarmés en fait pour jouer ce jeu, et que le système d'aide entretiendra dans leur « im-mobilité » ?

3. Enfin, pour en rester toujours au niveau des déterminants sociaux des conditions de *passage* d'emploi à emploi, niveau auquel nous avons choisi de nous

(10) *Nous, travailleurs licenciés*, p. 18, op. cit.

fixer et de nous limiter, il nous est apparu dans un tissu socio-économique comme celui de Valence, que la marge de manœuvre des syndicats ouvriers était bien étroite, une fois les dépôts de bilan effectués. Que peuvent-ils faire d'autre que de peser pour le meilleur ou pour le moins mauvais système d'aide au chômage ou d'indemnités de licenciement ? d'animer et d'organiser la résistance à l'arbitraire, pour un temps ? L'absence de toute alternative économique à opposer à l'éclatement généralisé du flux des reclassements les paralyse bien évidemment à court terme. Mais à long terme, est-ce sain pour les rapports sociaux en France ? L'accès à l'information économique demeure un enjeu social fondamental.

L'insertion des jeunes dans les mouvements de main-d'œuvre et d'emploi *

Dominique MENU

*Centre d'études et de recherches
sur les qualifications*

() Cet article constitue une synthèse d'un document de travail paru dans les collections du CEREQ : Les mouvements de main-d'œuvre par catégorie professionnelle, A. BONNET, document 34, septembre 1978.*

Toutes les informations chiffrées sont issues de ce document.

Le passage des jeunes du système éducatif à la vie active pose un problème à dimensions multiples. Dans certains cas, on s'interroge sur ce que l'on appelle l'efficacité de l'appareil de formation, sur sa capacité de préparer « correctement » les jeunes à l'exercice d'un métier. On considère alors fréquemment que le système productif aurait des besoins de main-d'œuvre plus ou moins bien définis et que le rôle du système éducatif serait de satisfaire ces besoins. D'autres études relativement spécifiques s'intéressent aux jeunes en tant que catégorie définie par son âge. A ce titre est examiné l'ensemble des changements que connaissent les jeunes : passage de l'école à l'activité, lieu et mode d'habitation, situation familiale, comportement par rapport aux institutions. Dans d'autres cas encore, l'entrée des jeunes dans la vie active est considérée comme l'une des catégories de mouvements de la main-d'œuvre dans le système des emplois. On s'efforce alors de comprendre comment, et si possible pourquoi, ont lieu ces différents mouvements, et ce qui constitue leur spécificité.

C'est dans le fil de ce dernier groupe que se situe cet article. Plus précisément, on a choisi ici comme objet les mouvements de main-d'œuvre dans le système des emplois et on s'intéresse particulièrement au passage des jeunes de la situation scolaire ou d'étudiant à celle d'actif (1).

Ayant retenu cette approche de l'insertion des jeunes dans la vie active, il convient d'indiquer quelle grille de lecture on se propose.

En premier lieu, on considère que les mouvements de main-d'œuvre sont le reflet des affrontements directs ou indirects entre les employeurs d'une part, et les individus ou groupes sociaux considérés comme force de travail potentielle, d'autre part. Au niveau le plus général, les employeurs ont comme objectif de rentabiliser leur capital productif en utilisant la force de travail la mieux adaptée à cette rentabilisation à chaque époque. Leurs objectifs évoluent en fonction du développement économique, de la concurrence et du mouvement des capitaux mais aussi, par ces intermédiaires, en fonction des conditions sociales et institutionnelles de l'activité productive. De leur côté, les individus et groupes sociaux poursuivent des objectifs complexes qui se concrétisent en partie dans l'exercice du travail, mais également dans les institutions sociales : organisations syndicales, service de l'emploi, institution scolaire etc. Celles-ci jouent suivant les cas un rôle de frein ou d'accélération de l'intégration des individus aux conditions de l'activité productive dominante.

On admet donc que les mouvements de main-d'œuvre dans leur ensemble traduisent l'un des modes de résolution des contradictions engendrées par les objectifs antagonistes de ces deux groupes.

En second lieu, on admet que l'évolution du système productif et particulièrement les transformations du capital productif jouent un rôle dominant dans l'intensité des mouvements de main-d'œuvre comme dans leur différenciation catégorielle. Plus précisément il semble que l'hétérogénéité des mouvements et le caractère spécifique de certains trouvent leur origine dans le rôle domi-

(1) Au sens du recensement, c'est-à-dire : ayant un emploi ou étant à la recherche d'un emploi.

nant des politiques de recrutement et de gestion de main-d'œuvre. Celles-ci sont en effet le reflet des transformations fines des conditions d'utilisation de la force de travail qui se traduisent par des changements dans la nature, l'organisation et la division du travail. Dans ce sens, il conviendrait de prendre en compte les différences de situation sectorielles et même locales. Seule, la variable secteur sera introduite dans cette note.

Il faut revenir à ce stade sur la signification de l'insertion des jeunes par rapport à l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre. Les enquêtes auprès des individus comme celles faites auprès des entreprises montrent systématiquement que l'attitude des employeurs vis-à-vis des premiers demandeurs d'emplois est assez différente de celle qu'on observe pour le recrutement des personnes ayant déjà exercé une activité professionnelle. Les différences sont d'ailleurs très variables d'une profession ou d'une entreprise à l'autre, et ne vont pas toujours dans le même sens. On sait d'autre part que les individus changent plus fréquemment d'emploi au cours des premières années de leur vie active qu'au cours des dernières. On a donc lieu de penser que l'âge, indicateur de l'expérience, joue au même titre que la formation un rôle essentiel dans les politiques de personnel des entreprises. Par contre on est actuellement à peu près incapables de dire comment et pourquoi ces divers éléments sont effectivement pris en compte par les employeurs. Existe-t-il des politiques de main-d'œuvre *sectorielles* liées par exemple à la recherche de coûts salariaux aussi faibles que possible ou à la volonté de transformer la structure des emplois. Doit-on au contraire admettre que *les facteurs exogènes à l'entreprise* jouent un rôle primordial ; la restructuration massive ayant comme conséquence de faire disparaître un grand nombre d'emplois et d'en faire apparaître de nouveaux en nombre également important, ce qui permet des recrutements très sélectifs suivant les emplois à pourvoir en fonction de l'âge, de la formation et de l'expérience. Autre hypothèse encore : la situation spécifique des jeunes dans l'ensemble de ceux qui changent d'emploi serait-elle liée à un *processus d'apprentissage*, d'acquisition d'une qualification qui serait apparemment assez proche pour toutes les professions et tous les secteurs.

Face à ces questions nombreuses et ambitieuses, le problème posé est de savoir quels instruments et quelles méthodes permettent d'y répondre ou de tenter d'y répondre.

Le travail présenté ici essaye d'apporter des éléments à ce problème. A partir de l'enquête FQP 1970 (2) nous avons tenté de spécifier les mouvements de main-d'œuvre qui se sont produits sur la période 1965-1970, en prenant en compte non seulement la profession (14) ou le secteur d'activité économique (10), mais les deux variables simultanément.



Une première partie s'attachera aux mouvements de main-d'œuvre tels que permet de les mesurer l'enquête FQP sur la période 1965-1970. Le mouvement

(2) FQP 1970 : *Enquête Formation-Qualification Professionnelle* faite en 1970, Collection INSEE, n° D 32, 1974.

élémentaire est le changement de profession et/ou d'établissement employeur. Le terme changement est utilisé de façon extensive puisqu'on y inclut les entrées et les sorties des professions ou des établissements en provenance ou vers l'inactivité. Dans cette première démarche, les mouvements par rapport aux catégories professionnelles font apparaître les modes de renouvellement de ces catégories (14), mais l'introduction du changement éventuel d'établissement employeur permet d'avancer la notion de « *poste à pourvoir dans la catégorie* ». De cette manière, on peut faire ressortir, au moins partiellement, le rôle fondamental des politiques d'entreprise dans ces modalités de renouvellement. Les entreprises se créent et disparaissent, créent et suppriment des emplois, ce qui génère au sein de chaque catégorie un mouvement « interne » souvent de grande ampleur qui se conjugue avec les départs vers d'autres professions.

La seconde partie décrira une tentative de prise en compte explicite du rôle des différents secteurs économiques dans l'ensemble de ces mouvements. L'activité économique permet d'une part de spécifier les catégories d'emploi (ainsi, par exemple, les ouvriers qualifiés du bâtiment n'ont pas les mêmes comportements que ceux des biens d'équipement). D'autre part, elle permet de considérer la dynamique des transformations du système économique, les différences sectorielles des politiques d'utilisation de la force de travail, et par suite les conséquences déterminantes de ces facteurs sur les mouvements de main-d'œuvre.

Enfin, la dernière partie tentera de mettre en évidence les apports et les limites de cette analyse et de cette méthodologie par rapport aux questions évoquées précédemment sur le passage de l'école à la vie active.

L'ancienneté de l'enquête utilisée comme base de travail doit être rappelée pour éviter des interprétations erronées. Néanmoins ce qui paraît le plus important est la recherche de la compréhension de la structure des phénomènes étudiés. Notre but ambitieux était de montrer que l'insertion des jeunes dépend largement (et de façon structurelle) de l'ensemble des mouvements entre les emplois, qui eux-mêmes sont liés aux transformations continues du système productif. Ces phénomènes ont évidemment des intensités variables suivant les époques. Il sera particulièrement intéressant de mesurer leur évolution au cours de la période récente (avec la nouvelle enquête FQP 1977) non pour en tirer des résultats conjoncturels mais pour analyser la déformation des structures.

I. L'ENTRÉE DES JEUNES DANS LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET LE RENOUVELLEMENT DE CES CATÉGORIES

1. Pour tenter de comprendre les modalités de l'insertion des jeunes dans la vie active, il est nécessaire de replacer ce phénomène de passage dans l'ensemble des transformations de la population active.

Sur une période assez longue (cinq ans dans notre cas), la structure de la population active se déforme progressivement sous la pression d'un ensemble de facteurs qui provoquent des mouvements de nature diverse. Sans chercher à être exhaustif, on énumèrera quelques-uns des facteurs principaux qui influencent les taux d'activité et les mouvements d'entrée et de sortie d'activité :

— *L'évolution démographique* : la pyramide démographique de la population en âge de travailler se déforme. Elle est considérablement gonflée dans les classes jeunes jusqu'à une époque récente pour maintenant se stabiliser. On arrivera prochainement à une étape de diminution de l'importance relative des classes jeunes et, du fait de la période antérieure, d'alourdissement de l'importance des classes plus âgées. La démographie a au moins deux influences : l'évolution de l'importance relative des flux d'entrants et de sortants du système éducatif, celle du potentiel d'individus susceptibles de prendre un emploi. Elle modifie donc les flux potentiels de renouvellement de la population.

— *Le développement du système éducatif* et ses transformations ont deux types de conséquences : une proportion de plus en plus forte d'individus poursuit des études jusqu'à un âge plus élevé que par le passé, et un nombre de plus en plus grand obtient des diplômes. Ainsi, l'allongement de la scolarité tend à faire baisser le taux d'activité des classes d'âge jeune (moins de 25 ans) mais la possession d'un diplôme tend au contraire à augmenter le taux d'activité des femmes et surtout des femmes de plus de 25 ans.

— *L'urbanisation* et les transformations des modes d'habitat et de transport, phénomènes qu'on décrit quelquefois comme des « phénomènes de société », paraissent importants à saisir non seulement dans leurs tendances à long terme mais également dans leurs variations sur moyenne période. On ne sait pas aujourd'hui dans quelle mesure cela influence l'évolution des taux d'activité des individus et les politiques de mobilisation de la force de travail.

2. Mais les transformations que connaissent les professions résultent aussi des mouvements entre les emplois. Or, ceux-ci sont en constante transformation, des entreprises disparaissent et avec elles l'ensemble de leurs emplois, d'autres se créent et font apparaître de nouveaux emplois, les entreprises stables modifient la distribution de leurs emplois. Globalement, les transformations dans la répartition des emplois, c'est-à-dire des postes de travail définis par le système productif, ont été considérables sur la période 1965-1970. Il convient d'en rappeler les faits les plus marquants.

Les emplois non-salariés sont en constante régression. La régression de l'emploi agricole est la plus frappante mais celle qui touche les emplois du commerce et de l'artisanat ne l'est pas moins. Par contre, au sein des emplois salariés on peut distinguer deux types d'évolution. Les emplois d'ingénieurs, cadres, techniciens ont considérablement augmenté quels que soient les secteurs et les spécialités, il en est de même pour les professions des services sociaux, de la santé et de l'enseignement. C'est vrai aussi de tous les emplois dits d'employés mais avec des croissances différenciées suivant les spécialités. Ces catégories en croissance concernent toutes des emplois tertiaires et traduisent le phénomène de tertiarisation de l'économie dans son ensemble. Au contraire, les emplois productifs et notamment ouvriers ont connu des évolutions très contrastées. En schématisant assez grossièrement, on peut dire que les emplois ouvriers des spécialités traditionnelles ont régressé et qu'inversement les emplois des spécialités récentes, les emplois largement diffusés et quelquefois banalisés, ont fortement augmenté. Ce phénomène n'apparaît pas toujours avec netteté lorsqu'on s'intéresse seulement aux deux catégories ouvriers qualifiés/ouvriers non-qualifiés. En effet, globalement les emplois ouvriers ont moins rapidement augmenté que les autres emplois et la proportion d'ouvriers qualifiés/ouvriers non-qualifiés n'a que faiblement progressé mais ceci masque des évolutions très différenciées, par spécialité et en leur sein, de la proportion ouvriers qualifiés/ouvriers non-qualifiés.

3. Ces deux groupes de facteurs : évolution des taux d'activité et transformation du système des emplois ont joué de façon particulière pour chaque catégorie professionnelle. Il faut tenter maintenant de préciser comment.

3.1. *Les cadres*

Cette catégorie est assez hétérogène puisqu'y sont regroupés les cadres supérieurs des métiers industriels avec les cadres supérieurs et moyens des métiers tertiaires, et qu'on ne distingue ni les salariés des non-salariés ni, parmi les premiers, ceux du secteur public de ceux du secteur privé.

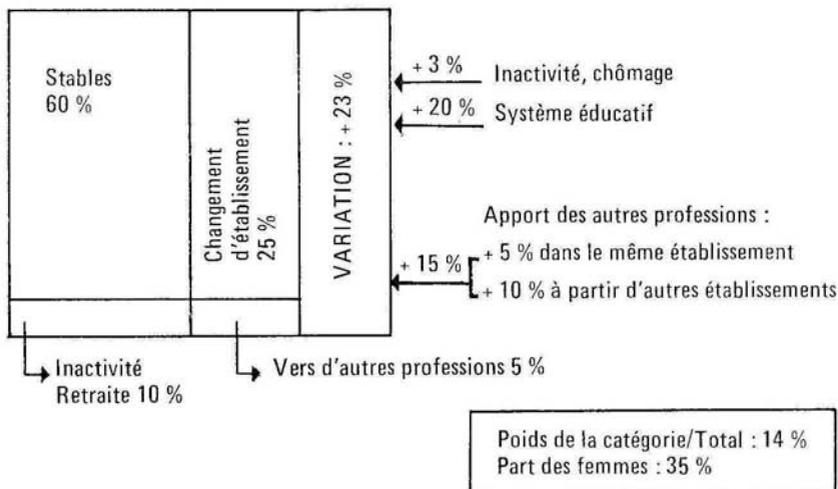
Compte tenu de ces regroupements, les cadres représentent ici 14 % de la population active. C'est une catégorie qui a connu une croissance très rapide sur la période : + 23 % en cinq ans. Elle est relativement féminine et l'effectif féminin a plus rapidement augmenté que celui des hommes.

— Comment s'est renouvelée la catégorie sur la période étudiée ? Les cessations d'activité sont de l'ordre de 10 % malgré une féminisation élevée, cela signifie que les femmes-cadres ont fréquemment la possibilité de conserver leur travail malgré les charges familiales. D'autre part, le nombre de ceux qui sortent de la catégorie est très faible : il y a peu de redescentes dans l'échelle des catégories professionnelles. Au total, seulement 15 % de postes de la catégorie sont à renouveler, mais il faut y ajouter les 23 % représentant l'augmentation pour obtenir l'intensité du flux d'entrée dans la catégorie (soit 38 % de l'effectif de 1965). Ce dernier se compose d'un faible apport (3 %) des inactifs reprenant une activité, d'un flux très important (15 %) d'actifs venant d'autres professions et enfin d'un flux majoritaire (20 %) de jeunes issus du système éducatif.

Sous cet angle, on mesure donc que la catégorie des cadres a connu une profonde mutation. Les jeunes parvenus à des niveaux d'études équivalents ou supérieurs au baccalauréat ont constitué une source privilégiée de renouvellement de la catégorie.

Modes de renouvellement de la catégorie « cadres »

(en % des cadres occupés en 1965)



— En fait cette mutation est encore plus importante : aux 38 % de renouvellement : remplacement des départs et accroissement net du nombre d'emplois, il faut ajouter 25 % de cadres qui sont restés dans la catégorie mais ont changé d'établissement.

Au total, on peut donc estimer le nombre de « postes à pourvoir » (3) pendant la période à : $38 + 25 = 63\%$ du nombre de postes existant en 1965. Du point de vue des employeurs, on peut parler d'un flux de « recrutement » (3) de 63 %.

Sous ce second angle, l'apport des jeunes issus du système éducatif paraît plus modeste et peut être précisé. Les jeunes représentent un tiers de ces

(3) Voir note technique en annexe, page 274. Les guillemets indiquent qu'il ne s'agit pas d'un nombre de postes à pourvoir ou de recrutements réels mais de l'estimation qu'on peut en avoir par l'enquête FQP.

recrutements alors que les deux tiers de ces derniers sont faits parmi des actifs. Plus précisément, les jeunes sans expérience sont confrontés à la fois aux cadres qui changent d'établissement et aux actifs des autres catégories qui parviennent en position de cadre — le plus souvent en changeant d'établissement, quelquefois au sein du même établissement —. Il faudrait évidemment entrer dans une analyse plus fine pour examiner dans quel cas les jeunes sont véritablement concurrencés par les actifs, dans quels cas leur formation leur donne une position de force par rapport aux nouveaux emplois créés, etc. Apparemment, le poids des actifs parmi les recrutés et la diversité des formations des jeunes trouvant une position de cadre laissent supposer que le modèle traditionnel de sélection au sein de la catégorie cadres et à partir des catégories techniciens et ouvriers qualifiés continue à être dominant. Il faut cependant garder à l'esprit que cette catégorie comprend une part importante de cadres de l'administration et des services publics dont les règles de recrutement et de mouvement obéissent à une autre logique.

3.2. *Les techniciens et agents de maîtrise*

Cette catégorie est beaucoup moins hétérogène que la précédente mais représente 5 % seulement de la population totale. Peu féminisée, la catégorie a augmenté aussi rapidement que celle des cadres (+ 22 % en cinq ans).

Les cessations d'activité sont de 10 % comme pour les cadres. Par contre, les départs vers d'autres professions sont trois fois plus nombreux que ceux des cadres (17 %) et sont assez fréquemment (un tiers des cas) des passages dans la catégorie cadres. Au total, ces départs et l'accroissement net du nombre d'emplois ont engendré un renouvellement de la catégorie égal à 47 % de la population initiale. Le flux d'entrée n'a pratiquement que deux composants : les jeunes représentent un tiers du total, les actifs venant d'autres professions en constituent les deux tiers ou 30 % de la population initiale des techniciens.

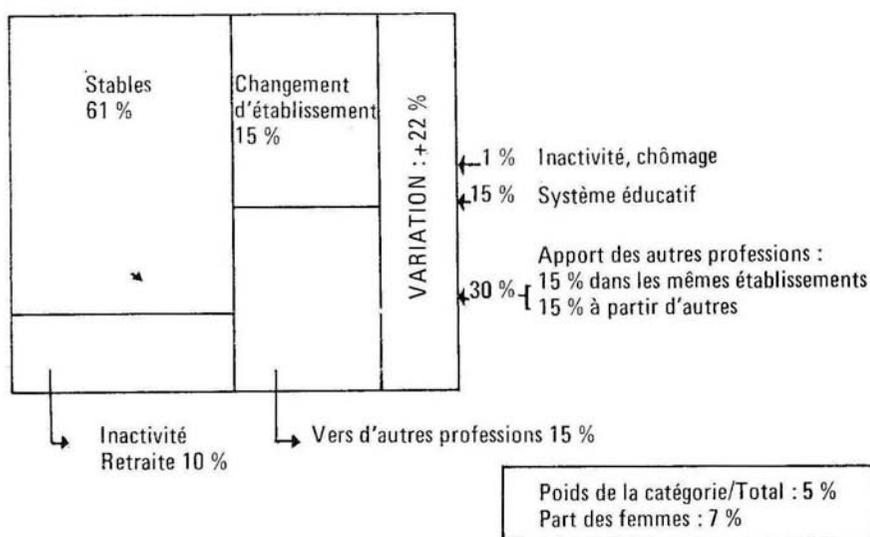
De ce point de vue, l'insertion dans cette catégorie des jeunes issus du système éducatif apparaît déjà beaucoup plus difficile que celle observée dans la catégorie cadres (cf. graphe page suivante).

Néanmoins, cette différence n'est pas si forte lorsque l'on introduit les changements d'établissements. En effet, les techniciens qui changent d'établissement en restant techniciens sont moins nombreux que les cadres changeant d'établissement (15 % contre 25 %). Si bien que le flux de recrutement est quasiment identique pour les deux catégories (61 % pour les techniciens). Ce flux se répartit exactement en quatre parties égales : les jeunes, les actifs devenant techniciens dans le même établissement, les techniciens changeant d'établissement, enfin les ouvriers qualifiés devenant techniciens en changeant d'établissement. Il y a évidemment de nombreuses raisons d'imaginer qu'il ne s'agit pas vraiment de concurrence entre ces quatre groupes. Les jeunes sont sans doute recrutés davantage que les autres dans les emplois relativement

nouveaux exigeant une technicité assez élevée alors que les mobilités internes aux établissements, correspondant à des promotions, concernent vraisemblablement des emplois plus traditionnels d'encadrement ou nécessitent une longue expérience. L'importance du recours aux actifs et la faiblesse relative des changements d'établissement souligne néanmoins la difficulté d'accès direct et même sans doute indirect des jeunes à des emplois de cette catégorie. Une question intéressante est de savoir ce qu'il advient des jeunes dans une situation de croissance ralentie, qui freine également les départs vers les autres professions et alors que le flux des jeunes formés aux niveaux IV et III est resté très important.

Modes de renouvellement de la catégorie «techniciens»

(en % des techniciens occupés en 1965)



3.3. Les ouvriers qualifiés

Cette catégorie essentiellement masculine a connu une croissance globale modérée : + 6 % en cinq ans, alors qu'elle représentait, en 1965, 19 % du total.

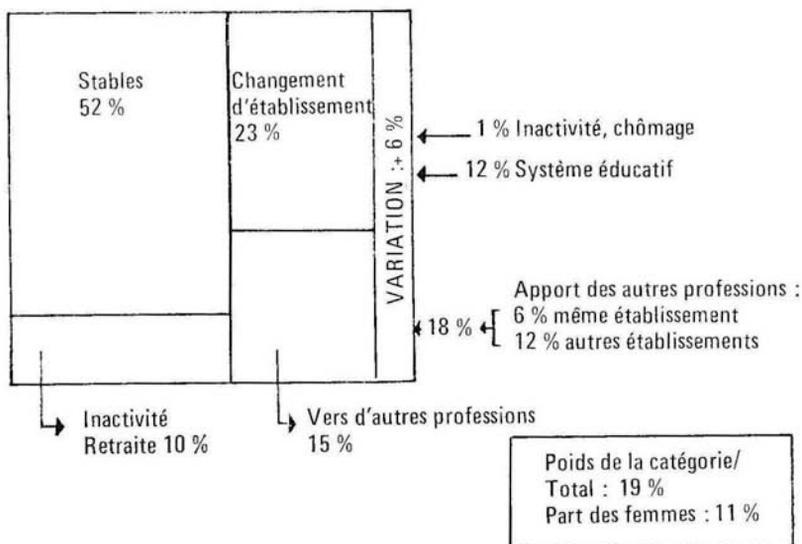
— Les cessations d'activité et les départs vers d'autres professions ont été exactement du même ordre que ceux des techniciens mais, compte tenu de

la faible croissance, le renouvellement n'a représenté que 31 % de la population de 1965. Le flux d'entrée dans la catégorie est composé à peu près comme pour les techniciens d'un apport minoritaire de jeunes issus du système éducatif (39 % du renouvellement) et d'une majorité d'actifs venant d'autres professions (58 %) auxquels il faut ajouter 3 % de reprises d'activité.

— Par contre les changements d'établissement en restant dans la catégorie des ouvriers qualifiés sont presque aussi nombreux que chez les cadres : 23 %. Si bien qu'en ajoutant les besoins de remplacement, le nombre de postes à pourvoir s'élève à 54 % malgré la faible croissance. Ces changements d'établissement nombreux sont liés globalement au processus de disparition des emplois de type traditionnel et de création d'emplois correspondant aux techniques modernes, à la mécanisation croissante, etc., et se produisant souvent simultanément aux disparitions et créations d'établissements.

Modes de renouvellement de la catégorie «ouvriers qualifiés»

(en % des ouvriers qualifiés occupés en 1965)



Dans cet ensemble, les jeunes issus du système éducatif viennent occuper 22 % des postes à pourvoir. Ils sont confrontés aux ouvriers qualifiés qui changent d'établissement (43 %) mais aussi à des salariés connaissant une promotion interne au sein de leur établissement (16 %) et surtout à ceux qui ont à l'origine une autre profession et qui changent d'établissement (22 %).

Une part non négligeable (près de 50 %) de ces derniers ont ainsi une occasion de promotion mais ceci n'est pas le cas général et les « régressions » (techniciens OQ) dans l'échelle des professions ne sont pas rares.

En résumé, les jeunes n'accèdent qu'en faible proportion à la catégorie des ouvriers qualifiés dès l'issue de leur formation. Il semble par contre que, malgré la faible croissance de la catégorie, il y ait pour les jeunes une reconnaissance progressive de leur qualification. Celle-ci se fait de façon assez aléatoire et sur période sans doute longue ; l'importance des départs vers d'autres professions comme des entrées à partir des autres professions le laisse supposer. Outre les politiques d'entreprises cherchant à bénéficier de la diversité en mettant en concurrence les différents groupes, il est très probable que l'intensité des restructurations se traduisant par les créations/disparitions d'emplois accentue la situation différentielle de ces groupes accédant aux emplois à pourvoir.

Enfin, ce processus d'apprentissage par emplois successifs semble confirmer par le fait que l'on observe peu d'insertions déqualifiées par rapport au niveau de diplôme : très peu d'individus ayant obtenu un diplôme de niveau III ou IV deviennent ouvriers qualifiés tandis que un nombre important (près de 40 %) de jeunes n'ayant pas le niveau V, le deviennent. Il semble donc que la spécialité de formation, les capacités d'adaptation et les conditions locales jouent davantage que le diplôme lui-même pour cette catégorie.

3.4. Les ouvriers non-qualifiés

Cette catégorie représente 16 % de la population active de 1965 et elle connaît sur la période une croissance encore plus faible (1 %) que la catégorie des ouvriers qualifiés. Elle est fortement féminisée, ce qui explique en bonne partie le taux élevé de départs vers l'inactivité. Néanmoins, la caractéristique essentielle est la très forte proportion (26 %) de ceux qui quittent la catégorie pour une autre profession : souvent ouvriers qualifiés mais également employés, surtout chez les femmes.

Malgré la faible croissance, le besoin de renouvellement de la catégorie est ainsi de 42 %, soit plus que chez les cadres dont l'augmentation était de 23 %.

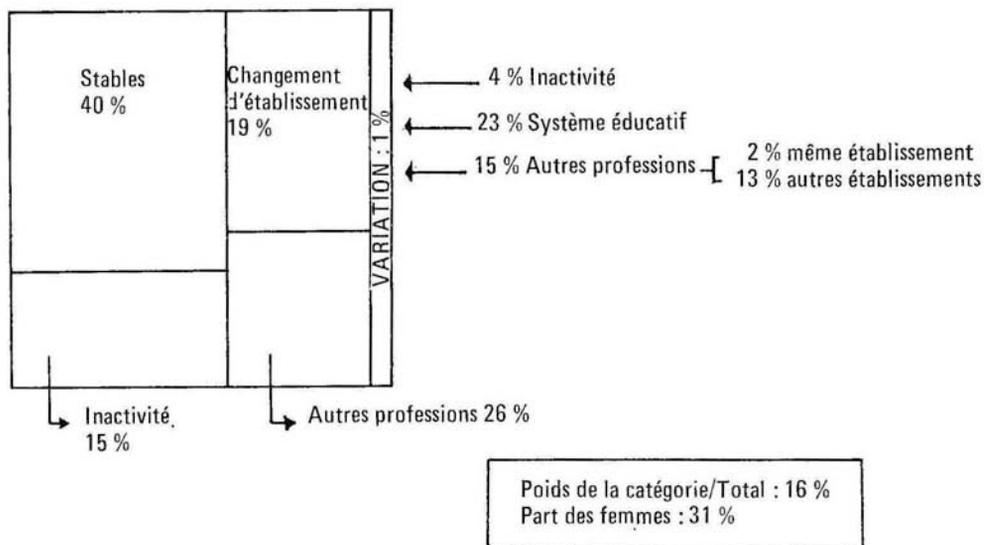
— Le flux de renouvellement est composé en majorité (55 %) de jeunes sortant du système éducatif, de 36 % d'actifs venant d'autres professions et enfin de 9 % de personnes reprenant une activité. La catégorie paraît donc être un point d'entrée tout à fait privilégié des jeunes sortant du système éducatif. On constate d'ailleurs que plus du quart des jeunes trouvent d'abord un emploi d'ouvrier non-qualifié alors que la catégorie ne représente que 16 % de la population totale.

— Le phénomène est un peu atténué si l'on prend en compte les changements d'établissement qui sont relativement très élevés (19 %). Ajouté aux besoins de renouvellement, le taux de postes à pourvoir par rapport à la population de 1965 s'élève à 61 %. Il s'agit donc d'une transformation profonde qui reflète

à la fois la structure de la population de cette catégorie plus jeune et plus féminisée que les autres, et ce que sont les emplois d'ouvriers non-qualifiés dans l'économie : moins permanents, plus nombreux à apparaître/disparaître suivant la conjoncture.

Modes de renouvellement de la catégorie «ouvriers non-qualifiés»

(en % des ouvriers non-qualifiés occupés en 1965)



Par rapport aux postes à pourvoir, les jeunes constituent le flux le plus important (38 %) et sont mis en concurrence avec ceux qui changent d'établissement sans changer de catégorie (31 %) et surtout avec ceux qui étaient dans d'autres professions. Parmi ces derniers, un tiers environ viennent de l'agriculture mais une majorité d'entre eux étaient anciennement ouvriers qualifiés. Ce phénomène paraît assez typique des opérations de décentralisation industrielle qui se sont faites fréquemment en créant des établissements employant une forte proportion d'OS recrutés parmi les actifs de la région venant de l'agriculture, de l'artisanat ou de la petite entreprise (4). Mais le phénomène n'est certainement pas limité à cet exemple. Du point de vue du schéma d'insertion des jeunes, on peut à présent compléter le paragraphe précédent. La reconnaissance de la qualification des jeunes prenant un travail comme

(4) Dossier CEREQ, n° 15, *L'évolution des emplois et la main-d'œuvre dans l'industrie automobile*, O. BERTRAND, A. BONNET, La Documentation française, 1977.

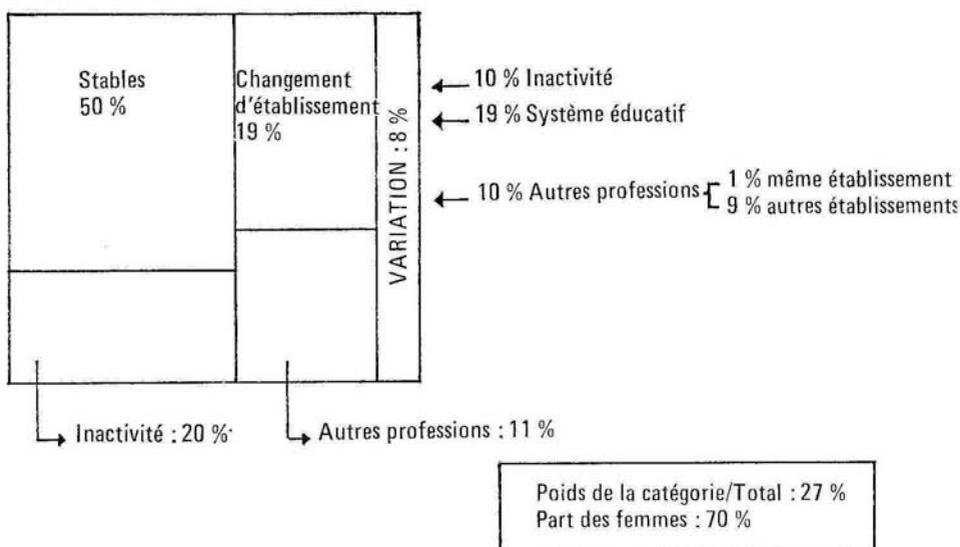
ouvrier est un processus lent et très incertain. Sur la période, les jeunes ont trouvé beaucoup plus souvent un emploi ONQ qu'un emploi OQ. Parmi ceux qui s'insèrent comme ouvriers non-qualifiés, 20 % ont au moins un diplôme de niveau V et connaissent une déqualification, alors que 60 % des insertions dans la catégorie OQ étaient le fait de possesseurs du diplôme de niveau V. Ultérieurement, les ONQ connaissent des changements d'emploi très fréquents, s'accompagnant de passages dans d'autres catégories dans une majorité des cas (OQ et employés) mais comportant ensuite de fréquents retours dans la catégorie initiale.

3.5. Les employés

Cette catégorie est par définition hétérogène puisque les employés qualifiés et les non-qualifiés y sont confondus. Elle représente 27 % de la population totale soit deux fois plus que la catégorie cadres. Elle est beaucoup plus féminisée que toutes les autres. Elle a connu une croissance du même ordre que celle des ouvriers qualifiés et également très contrastée : très forte pour les métiers des services sociaux et de la santé, moyenne pour les emplois de secrétariat et de bureau, faible pour les emplois du commerce et des services.

Modes de renouvellement de la catégorie «employés»

(en % des employés occupés en 1965)



La caractéristique originale de cette catégorie, liée à la féminisation élevée, est d'abord son taux élevé de cessations comme de reprises d'activité : respectivement 20 et 10 % de la population de 1965.

Le besoin de renouvellement est de 39 % à peu près comme celui des ouvriers non-qualifiés. Il est satisfait également de façon prioritaire par le recours aux jeunes sortant du système éducatif (50 %), les actifs changeant de profession et les inactifs reprenant un travail représentant chacun le quart. La catégorie des employés constitue pour les jeunes un second point d'entrée d'égale importance à celui que constitue la catégorie ONQ. Les flux absolus y sont d'importance quasi-égale mais chez les employés, les jeunes se retrouvent davantage confrontés aux inactifs cherchant à reprendre une activité. Il est vraisemblable que cette confrontation ait été, sur la période considérée, plutôt avantageuse pour les jeunes ayant plus de diplômes que leurs aînés, dont une partie d'ailleurs avait eu une activité comme ouvrier.

Comme dans les catégories précédentes, l'apport des jeunes est moins important si l'on se réfère aux postes à pourvoir en intégrant les changements d'établissement. Dans cette optique, le flux de recrutement représente 58 % de la population de 1965 et les jeunes s'y trouvent à égalité avec ceux qui changent d'établissement ou avec la somme de ceux qui arrivent dans la catégorie (de l'inactivité ou d'autres professions). On ne peut par contre préciser le rôle éventuel du diplôme en raison de l'absence de distinction entre employés qualifiés et employés non-qualifiés.

3.6. Les travailleurs de l'agriculture

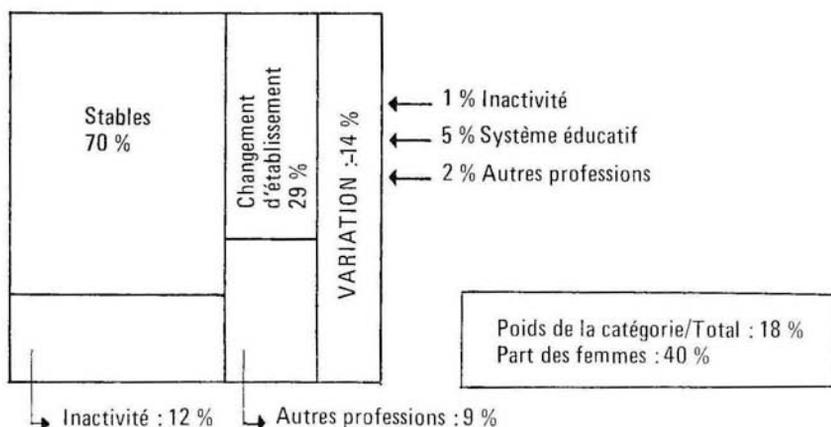
Il s'agit d'une catégorie relativement distincte des précédentes dans ce sens qu'elle comprend une très forte majorité de non-salariés. Elle représente en 1965 18 % de la population totale.

La catégorie, comme le secteur, est en forte régression et fournit à l'ensemble des autres catégories des contingents importants, principalement d'hommes qui deviennent ouvriers non-qualifiés (54 %) et ouvriers qualifiés (30 %), mais également de femmes qui deviennent employés (59 %) ou ouvriers non-qualifiés (30 %). On a là une traduction synthétique du résultat de la pénétration industrielle dans les zones rurales et en même temps de l'extension de l'urbanisation et des emplois tertiaires. De ce point de vu, il sera intéressant de voir avec la nouvelle enquête FQP si l'importance de ce mouvement a été modifiée.

Néanmoins, les départs vers d'autres professions sont moins importants que les cessations d'activité. Le renouvellement ($13 + 9 - 14 = 8$ % de la population de 1965) de cette catégorie en régression se fait principalement par l'apport des jeunes sortant du système éducatif, qui en représentent les deux tiers.

Il faut signaler par ailleurs au sein de cette catégorie la situation des ouvriers agricoles qui apparemment changent d'établissement relativement fréquemment : plus de 20 %. De ce point de vue, leur situation est certainement proche de celle des ouvriers non-qualifiés de l'industrie.

Modes de renouvellement des travailleurs de l'agriculture



4. La place des jeunes issus du système éducatif dans l'ensemble des mouvements

Rappelons d'abord de façon synthétique ce que représentent les jeunes entrés dans chaque catégorie sur la période considérée :

Catégories	Cadres	Techniciens	OQ	ONQ	Employés	Agriculture
Entrées des jeunes en % par rapport à :						
— l'effectif de la catégorie en 1965	20	15	12	23	19	5
— aux besoins de renouvellement	53	33	39	55	50	63
— aux postes à pourvoir	32	25	22	38	33	31
Poids de la catégorie *	14	5	19	16	27	18
Besoins de renouvellement *	38	47	31	42	39	8
Postes à pourvoir *	63	61	54	61	58	16
Croissance de la catégorie *	+ 23	+ 22	+ 6	+ 1	+ 8	- 14

(*) En pourcentage par rapport à la population initiale de la catégorie.

Pour tenter de préciser le rôle des diplômes dans les mouvements, deux lectures sont possibles :

- par rapport aux diplômes des jeunes qui entrent dans chaque catégorie ;
- suivant la profession dans laquelle entrent les jeunes ayant un certain diplôme.

4.1. Les diplômés des jeunes par catégorie

Les jeunes qui sont recrutés comme cadres ont des diplômes très divers, seulement 45 % ont un diplôme de niveau III ou supérieur à II mais ceci vient en majeure partie de l'hétérogénéité de la catégorie et de la présence des cadres moyens.

L'entrée dans la catégorie techniciens/agents de maîtrise est plus difficile mais n'apparaît que partiellement conditionnée par la possession d'un diplôme supérieur : en effet, la moitié des jeunes qui y accèdent n'ont pas le niveau IV.

Ceci est vrai dans une moindre mesure pour l'entrée dans la catégorie des OQ puisque 40 % de ceux qui y accèdent, n'ont pas de diplôme. La reconnaissance de la qualification OQ n'est donc que partiellement liée à la possession du diplôme ; la spécialité de formation, même si elle n'est pas sanctionnée par un diplôme, a sans doute joué un rôle plus important pendant cette période.

80 % des jeunes entrant dans la catégorie ONQ sont non-diplômés, mais 14 % ont obtenu un diplôme de niveau V technique et connaissent une déqualification certaine.

Chez les employés, on constate une forte hétérogénéité des diplômes possédés pour les jeunes entrants : 13 % ont au moins le baccalauréat et 45 % un diplôme de niveau V. Là aussi, il y a vraisemblablement de nombreuses non-reconnaisances de diplômes.

Enfin, parmi les jeunes entrant dans l'agriculture, le fait marquant est le niveau de diplôme assez élevé : 7 % ont au moins un bac technique et 19 % un CAP. Ce qui contraste très fortement avec la population existante.

4.2. L'insertion des jeunes par diplôme

Aux niveaux I-II et III, la possession d'un diplôme a constitué sur la période une quasi-assurance d'entrer dans les catégories cadres et techniciens. Ce qui n'est qu'en partie significatif du fait de l'amalgame de la catégorie cadres.

Un diplôme de niveau IV a par contre une valeur fort différente suivant qu'il est général ou technique. Pour le IV général, près de 70 % des jeunes s'insèrent en position cadres ou techniciens bénéficiant vraisemblablement de l'accroissement rapide de ces catégories.

Au contraire, la formation technique conduit les hommes dans la catégorie des techniciens de façon préférentielle, plus rarement chez les cadres et assez fréquemment encore chez les OQ. Elle conduit les femmes en très grande

majorité dans la catégorie des employés (métiers du secrétariat et de l'administration).

Le schéma est assez comparable mais avec un décalage vers le bas pour l'entrée des *jeunes diplômés de niveau V*. Parmi les hommes ayant un CAP, 47 % trouvent un emploi d'ouvrier qualifié et chez les femmes, 72 % trouvent un emploi d'employé. Pour les autres, les emplois sont fréquemment déqualifiés : 26 % des hommes deviennent ONQ. Pour les diplômés du niveau V général (BEPC), la différence hommes/femmes est moins importante : la catégorie privilégiée est celle des employés mais plus de 20 % des individus accèdent aux catégories cadres ou techniciens.

Enfin l'absence de diplôme conduit massivement aux catégories les moins qualifiées ONQ et employés (70 % des hommes, 80 % des femmes).



En résumé, cette première partie conduit à deux remarques principales :

— L'importance variable, d'une catégorie à l'autre, des différents flux de mobilité confirme bien l'idée générale qui tend à situer l'insertion des jeunes par rapport à cet ensemble de mouvements. Ceci a déjà été mis en évidence au cours des travaux des 6^e et 7^e Plans en prenant en compte les seules mobilités professionnelles. Retenir les mouvements inter-établissement (ou inter-entreprise) apporte deux enrichissements : cela permet de mieux situer les types de compétition auxquels sont soumis les jeunes sortant de l'école, cela autorise également à réintroduire plus clairement le rôle des employeurs et de leur politique de gestion de la main-d'œuvre.

— L'accès des jeunes à une catégorie ne paraît pas être fortement lié à la possession d'un diplôme. Par contre, l'importance des changements de profession (vers le haut et vers le bas) comme celle des changements d'employeur montrent bien que le processus de reconnaissance d'une qualification a lieu sur une longue période et qu'il n'est pas souvent définitif. Enfin, il ne faut pas oublier que ces mouvements sont fortement dépendants des politiques d'entreprises à l'égard de chaque sous-groupe.

II. L'ÉVOLUTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

1. De nombreuses études [7], [12] * font état d'une forte liaison entre le taux de croissance de l'emploi des secteurs et l'intensité des mouvements de main-d'œuvre qu'ils connaissent. Cette relation, qui paraît solide lorsqu'on parle des mouvements *d'actifs* entre secteurs, perd son caractère explicatif lorsqu'on veut inclure les changements d'employeur au sein du secteur ou l'insertion des jeunes issus du système éducatif et des inactifs.

Pour tenter de prendre la mesure du rôle différencié des secteurs dans l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre, il faut s'efforcer d'explicitier à la fois les modes de transformation des structures de production des secteurs et les politiques de main-d'œuvre qui leur sont liées. En d'autres termes, il convient de poser la question suivante : comment les entreprises de chaque secteur font-elles évoluer leurs effectifs à travers un processus de rejet et de recrutement différenciés suivant les catégories de main-d'œuvre.

2. De telles questions peuvent être posées à différents niveaux et il serait certainement instructif de combiner les réponses partielles apportées à chaque stade.

2.1. Par des analyses au sein des entreprises, on peut chercher à comprendre les mécanismes généraux de la mobilité. En schématisant brièvement, celle-ci résulte d'un double mouvement. Le premier est celui de la transformation des postes de travail : au sein des unités existantes, les entrepreneurs modifient le nombre et le contenu des postes de travail, généralement en réalisant des modifications de matériel de production et à cette occasion de l'organisation du travail. Cette modification a pour conséquence un second mouvement qui est celui des individus par rapport aux postes de travail : certains quittent des postes qui disparaissent pour en occuper d'autres qui sont créés, d'autres personnes sont licenciées, d'autres encore sont recrutées sur le marché du travail et peuvent y être arrivées de différentes façons.

Dans ce type d'approche, on peut caractériser les mouvements en fonction du type d'entreprise : grande ou petite, appartenant à un groupe ou, en situation de sous-traitance, etc., ou en fonction des types de production ou d'organisation [3], [15]. Mais on peut également les caractériser par rapport aux individus qui connaissent des mouvements : caractéristiques individuelles, statut, cursus scolaires et cheminements professionnels.

Ce type d'analyse qui est en partie celui des études [9], [10], permet de mettre en évidence les tendances dominantes des mécanismes de la mobilité. Il ne permet pas de rendre compte de l'intensité des mouvements, et de relier celle-ci à des grandeurs économiques simples.

(*) Les chiffres [...] renvoient à la bibliographie située en fin d'article.

2.2. Le second groupe d'analyses envisage au contraire de *saisir l'intensité des mouvements de main-d'œuvre* et de préciser les modes de fonctionnement du marché du travail, dans une optique de modélisation et de prévision [6], [12], [14].

Dans ce cas, on privilégie le plus fréquemment la notion de secteur d'activité économique. D'abord, parce que les sources statistiques ne permettent guère d'autres regroupements. Mais également parce qu'on fait l'hypothèse que les regroupements d'entreprises ou d'établissements opérés de cette façon permettront de lier, voire de modéliser, les modes de développement dominants de chaque secteur d'une part, et les types (nature et intensité) de mouvements de main-d'œuvre d'autre part.

Cette hypothèse sera discutée un peu plus loin. Mais il faut signaler une difficulté supplémentaire dans cette approche. La notion de mode de développement sectoriel peut être correctement appréhendée par les différentes enquêtes administratives faites *auprès des entreprises*. On peut estimer que les nouvelles approches économétriques (type DMS et PROPAGE) apportent un net progrès à la notion de développement sectoriel ; il est cependant regrettable que ne soit pas encore prise en compte la démographie des entreprises et des établissements (5). Au contraire, les mouvements de main-d'œuvre ne peuvent être saisis avec un certain détail que par des enquêtes *auprès des individus* (type Enquête Emploi, enquête FQP). Cette affirmation ne vise pas à sous-estimer l'apport possible des exploitations DAS (Déclarations annuelles de salaires) mais elles sont peu disponibles et apparemment peu exploitées. Mis à part les DAS, la difficulté est donc d'utiliser concurremment une source « entreprises » et une source « individus ». Le rapprochement conduit à l'hypothèse souvent implicite que les enquêtes auprès des individus permettent de passer successivement des comportements individuels aux politiques de main-d'œuvre des entreprises qui composent le secteur, puis en définitive aux « politiques sectorielles » de main-d'œuvre. Au-delà de la fiabilité des enquêtes, il a y évidemment un saut qui mériterait une critique beaucoup plus approfondie.

Pour revenir brièvement à l'hypothèse de la liaison mode de développement sectoriel/mouvements de main-d'œuvre par rapport aux secteurs, suivant le schéma général esquissé en introduction, elle signifie que les secteurs seraient des lieux *différenciés* des transformations des conditions de production et d'utilisation de la main-d'œuvre.

On peut en l'état actuel refuser cette démarche considérant qu'elle donne un poids tout à fait excessif au produit et aux techniques de production de chaque produit. Néanmoins, on admettra dans cette note qu'elle reste valable au niveau très agrégé où l'on se situe. En effet, à ce niveau, les clivages qui apparaissent entre secteurs sont certainement moins liés aux produits qu'aux structures productives (degré de concentration, intensité capitalistique) et aux modes de gestion dominants de ces secteurs [5] [12].

(5) Etude sur longue période de l'évolution des créations, disparition d'établissements et des emplois correspondants et de l'évolution des augmentations-régressions d'emplois dans les établissements existants.

2.3. Le découpage retenu comprend huit secteurs seulement et est basé sur la nomenclature de la Fresque (6). A un tel niveau de regroupement, l'étude se limitera à montrer l'intérêt d'une typologie des secteurs fondée sur les deux critères : modes de développement et types de mouvement ou de politique de gestion de main-d'œuvre. Cet intérêt est double : fournir quelques éléments d'amélioration des modèles de fonctionnement du marché du travail [6], reposer la question des moyens qui permettraient de mieux prendre en compte les mécanismes concrets de la mobilité.

3. Analyse par secteur

3.1. *L'agriculture constitue un secteur en régression qu'on peut qualifier de secteur de départ (cf. graphe page suivante).*

Mais les cessations d'activité ne sont que faiblement supérieures à la moyenne en raison d'un comportement particulier des femmes de 25-35 ans qui, contrairement aux femmes salariées, cessent rarement d'avoir une activité professionnelle. Les jeunes qui entrent dans le secteur après leurs études, représentent malgré la régression un pourcentage non négligeable mais fournissent ensuite l'essentiel de l'apport aux secteurs industriels et au BTP.

Les échanges sont très nettement déficitaires avec tous les secteurs. Ils sont particulièrement élevés avec les secteurs des biens de consommation et du BTP et concernent surtout les hommes, alors que le flux des départs vers le tertiaire est surtout féminisé.

3.2. *Les industries agro-alimentaires constituent un secteur de transit (cf. graphe page suivante).*

Elles ont connu une forte restructuration sur la période ; la concentration technique y a augmenté ; la proportion des emplois d'ouvriers non-qualifiés s'est accrue de deux points ; le travail en équipe encore peu fréquent a fortement augmenté.

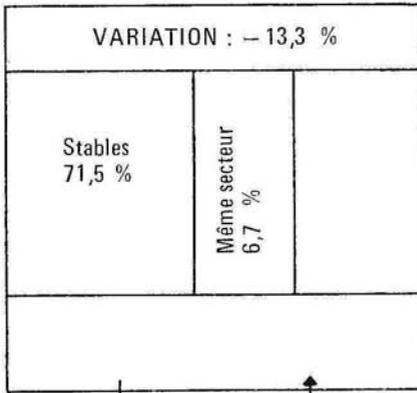
Parallèlement, l'ensemble des mouvements a été élevé puisque près de 45 % des individus ne travaillent plus dans le même établissement. Les recrutements se sont faits pour un tiers parmi les jeunes et pour moitié parmi les actifs des autres secteurs.

(6) Nomenclature retenue :

- Agriculture ;
- Energie : pétrole, gaz, électricité, eau ;
- IAA : industries agro-alimentaires ;
- Biens intermédiaires : sidérurgie, transformation des métaux, matériaux de construction, verre, chimie, papier-carton ;
- Biens d'équipement : mécanique, électricité, automobile, construction navale et aéronautique ;
- Biens de consommation : textile, habillement, cuir, bois, presse édition, divers ;
- BTP ;
- Tertiaire : transports, télécommunications, services, commerce, administration, banques, assurances.

Mouvements dans les emplois du secteur « agriculture »

(en % de la population occupée en 1965)



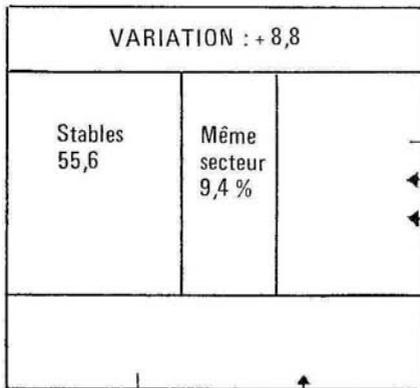
→ Inactivité : 12 %
 ← Reprise d'activité et chômage : 0,9 %
 ← Système éducatif : 5,2 %

SORTIES AUTRES SECTEURS ENTREES

TOTAL	9,8 %	2,4 %
dont :		
- Biens d'équipement	0,8 %	0,2 %
- Biens de consommation	1,3 %	0,2 %
- BTP	1,3 %	0,3 %
- Tertiaire	4,8 %	1,2 %

Mouvements dans les emplois du secteur « industries agro-alimentaires »

(en % de la population occupée en 1965)



→ Inactivité : 11,8 %
 ← Reprise d'activité : 7,1 %
 ← Système éducatif : 13,8 %

SORTIES AUTRES SECTEURS ENTREES

TOTAL	23,21 %	22,9 %
dont :		
- Biens de consommation	2,0 %	3,3 %
- BTP	2,3 %	1,8 %
- Tertiaire	13,5 %	10,4 %

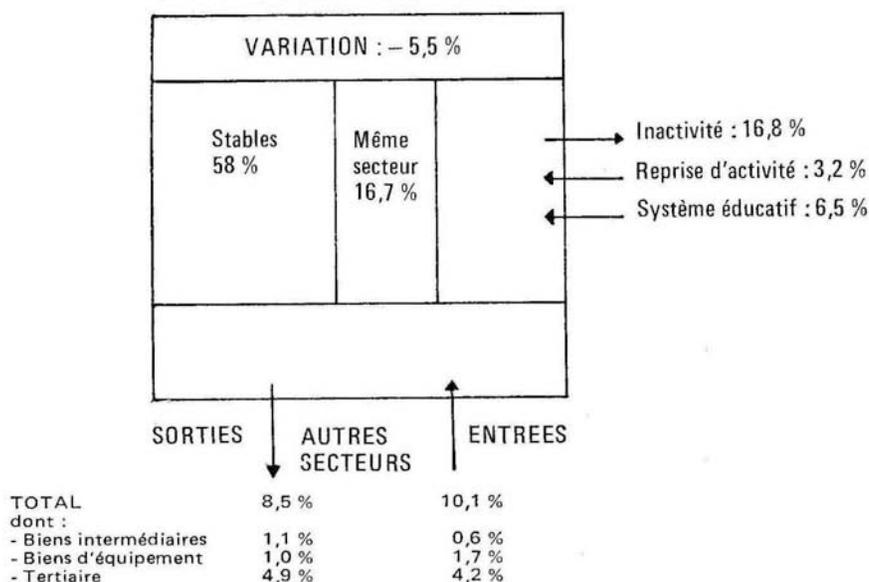
Mais, phénomène assez remarquable, les échanges avec les autres secteurs sont relativement équilibrés sauf avec les secteurs tertiaires. Cela confirme l'idée que les IAA sont un secteur de passage et constituent peut-être un point d'entrée privilégié pour les jeunes. Cela paraît vérifié pour les ouvriers qualifiés et pour les employés, alors qu'on observe la situation inverse pour les cadres en raison vraisemblablement de la transformation du secteur et de la forte augmentation de cette catégorie.

3.3. L'énergie est un secteur très particulier

Les effectifs y diminuent, les cessations d'activité sont nombreuses en raison de la structure d'âge du secteur, le recrutement des jeunes est faible, les échanges avec les autres secteurs sont d'un niveau faible mais leur solde est positif. Une des raisons majeures de cet ensemble d'observations réside dans le fait qu'il s'agit en grande partie d'un secteur nationalisé dont la gestion de personnel est fonction des statuts.

Mouvements dans les emplois du secteur de l'énergie

(en % de la population occupée en 1965)

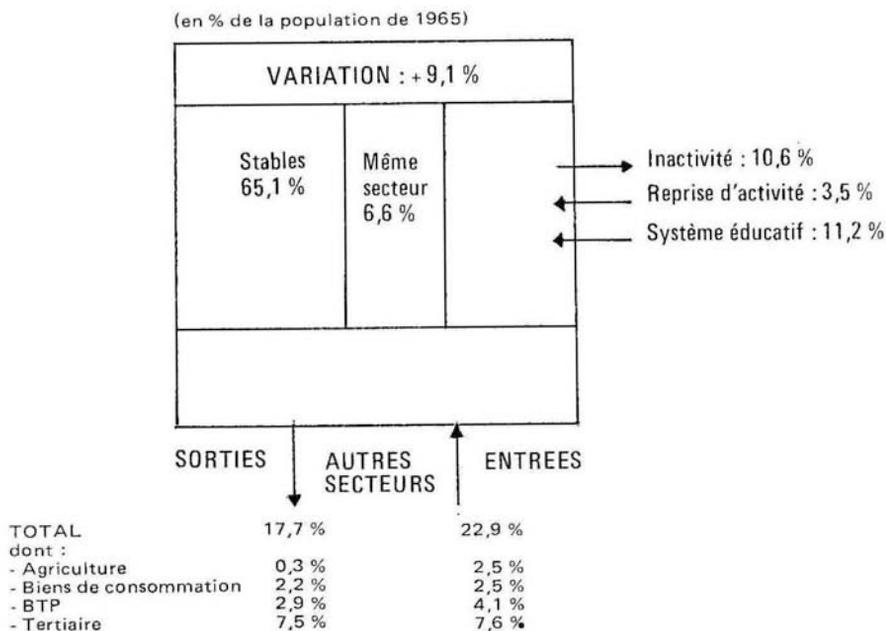


3.4. Le secteur des biens intermédiaires

Il est principalement un secteur d'arrivée. Il a connu sur la période un accroissement rapide en même temps que des restructurations et des concentrations importantes. Cela s'est traduit par un net renforcement du poids des cadres (+ 1,1 %), des techniciens (+ 1,6 %) et dans une moindre mesure des ouvriers qualifiés (+ 0,7 %) alors que les ouvriers non-qualifiés régressaient de trois points.

Cette évolution s'accompagne de mouvements de main-d'œuvre relativement élevés bien que nettement moins importants que dans les autres secteurs, en raison du degré initial de concentration qui favorise les mouvements au sein des établissements. Les recrutements se font pour moitié parmi les actifs des autres secteurs et pour 25 % à partir du système éducatif, le solde provenant de l'inactivité et des mobiles intra-sectoriels. Même dans la catégorie ouvriers non-qualifiés, le recrutement à partir du système éducatif est moins important que dans les autres secteurs.

Mouvements dans les emplois du secteur des biens intermédiaires



Ce phénomène d'attraction très forte d'actifs d'autres secteurs, surtout pour les catégories en forte croissance n'empêche pas une politique de promotion interne importante qui concerne surtout les ouvriers non-qualifiés et les techniciens.

On peut donc qualifier ce secteur qui a des soldes d'échange bénéficiaires avec tous les autres de *secteur d'arrivée*.

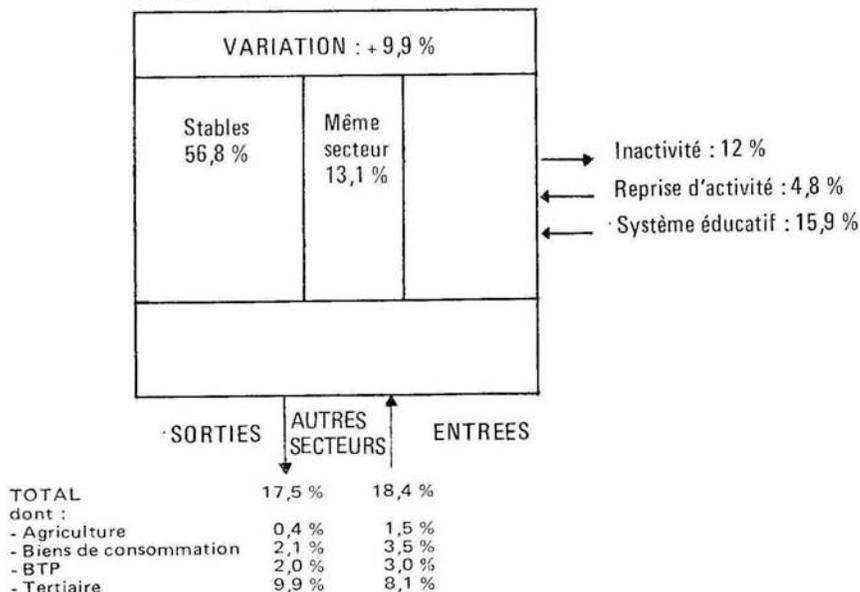
Cette situation semble par ailleurs confirmer l'idée que les entreprises les plus grandes sont plus capables d'attirer des individus plus âgés et plus expérimentés.

3.5. Le secteur des biens d'équipement est un secteur de transit en position favorable

Il présente certaines caractéristiques proches de celles des biens intermédiaires : fort taux de croissance, importants échanges avec tous les secteurs et solde global bénéficiaire. Par contre, le secteur est moins concentré (malgré l'automobile) et a connu une évolution de sa structure d'emplois moins marquée. Néanmoins, les techniciens-agents de maîtrise progressent de 1,8 point, signe d'une transformation importante des modes d'organisation.

Mouvements dans les emplois du secteur des biens d'équipement

(en % de la population de 1965)



Les recrutements se font à égalité à partir du système éducatif (un tiers), parmi les actifs du secteur (un tiers) et parmi les actifs d'autres secteurs (un tiers). Une faible partie provient des femmes qui reprennent une activité. Ces tendances générales affectent très différemment chaque catégorie. L'opposition la plus forte se situe entre les ouvriers non-qualifiés d'une part, et les cadres, techniciens et ouvriers qualifiés d'autre part. Pour les premiers, il est fait massivement appel aux autres secteurs mais aussi au système éducatif et à l'inactivité ; au contraire, les recrutements à partir des actifs du secteur sont relativement peu nombreux. Par contre, pour les trois autres catégories, le recours aux actifs des autres secteurs est moins important que celui aux actifs du secteur et aux jeunes sortant du système éducatif.

En d'autres termes, les biens d'équipement apparaissent comme un secteur favorable à l'insertion des jeunes ouvriers non-qualifiés et qui a une politique sélective pour les autres catégories ; les jeunes sont alors moins nombreux à occuper les postes à pourvoir que les actifs du secteur qui trouvent dans un certain nombre de cas des occasions de promotion notamment chez les ouvriers qualifiés.

Il s'agit donc d'un *secteur de transit en position de domination* ou d'attraction par rapport aux jeunes et aux actifs des autres secteurs.

3.6. *Le secteur des biens de consommation est un point d'entrée et de transit pour de nombreux jeunes*

Il a connu une forte régression de l'ensemble de leurs effectifs. Seule la catégorie des cadres a augmenté, mais globalement la structure d'emplois n'a pratiquement pas bougé.

Le secteur se caractérise de plus par une forte féminisation (en baisse néanmoins de 3,5 points) et par une forte proportion de non-qualifiés, en légère baisse. Les mouvements de main-d'œuvre que connaît le secteur, sont très nombreux malgré la régression globale. Cela est lié aux nombreuses disparitions d'établissements mais aussi aux créations d'emplois dans des établissements existants : ainsi près d'un sixième des salariés changent d'établissement au sein du secteur. Cela est lié d'autre part au taux élevé de féminisation qui entraîne des cessations d'activité relativement très importantes.

Cependant, le fait le plus marquant est le mode de recrutement : plus de 40 % des emplois vacants sont pourvus par des jeunes ou des inactifs et seulement 30 % par des actifs d'autres secteurs. Le phénomène est nettement accentué pour les catégories ouvrières et notamment pour les femmes : près de 55 % des emplois d'ouvriers non-qualifiés sont pourvus par des jeunes ou des inactifs.

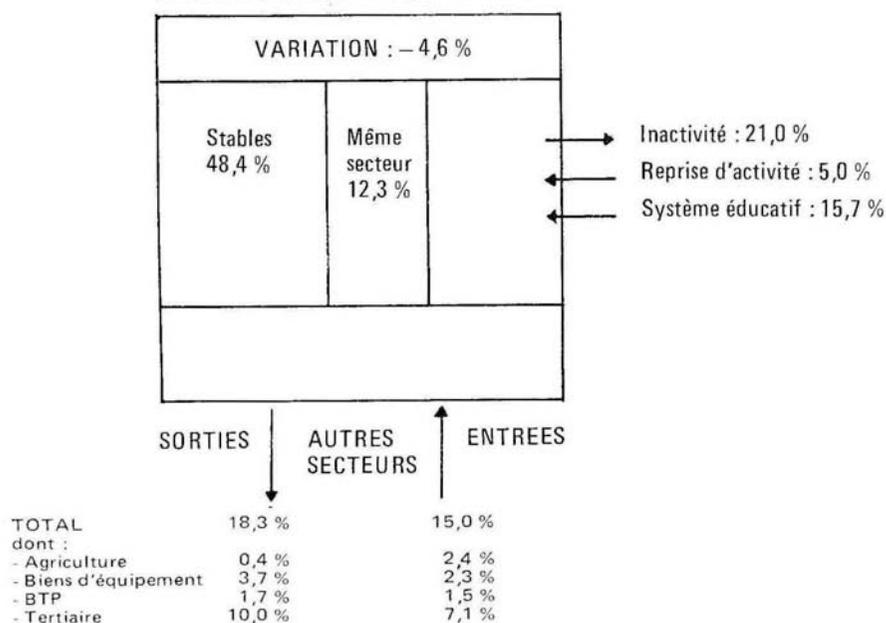
A l'inverse, le recrutement de cadres se fait apparemment comme dans les autres secteurs, d'abord à partir des actifs du secteur, des autres secteurs ensuite et, en proportion plus faible, parmi les jeunes issus du système éducatif.

En résumé on peut dire que ce secteur, malgré la récession qu'il connaît, reste un *point d'entrée privilégié pour de nombreux jeunes*, qui y trouvent souvent des emplois peu qualifiés, qui cherchent ensuite et assez rapidement des

emplois plus qualifiés dans d'autres entreprises du secteur, mais surtout dans d'autres secteurs.

Mouvements dans les emplois du secteur des biens de consommation

(en % de la population occupée en 1965)



Ce mécanisme s'explique dans une certaine mesure par le poids encore très grand des formations spécialisées des métiers dominants dans ce groupe d'industries (textile, habillement, bois et menuiserie). Les effectifs formés et la localisation des usines comme des établissements de formation semblent autoriser les entreprises à continuer à pratiquer une politique de gestion du personnel traditionnelle, malgré les transformations de l'appareil productif et du contenu des emplois.

Les échanges avec les autres secteurs sont intenses mais tous déficitaires, en particulier avec le secteur des biens d'équipement qui vraisemblablement bénéficie ainsi d'un apport notable de main-d'œuvre formée au travail industriel.

3.7. Le BTP est un secteur d'entrée et de transit

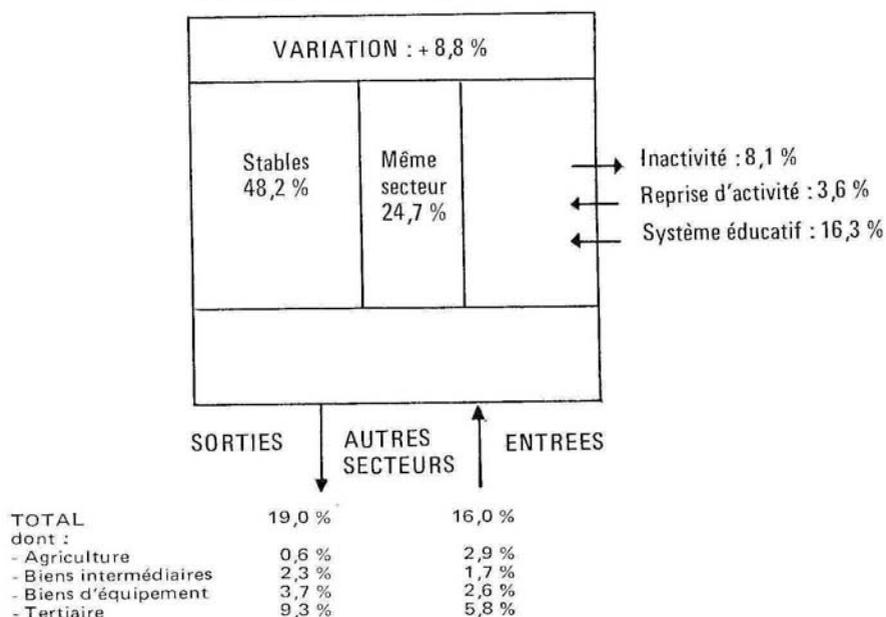
Il est peu concentré par rapport aux autres et ses effectifs ont rapidement augmenté sur la période considérée. Sa structure d'emplois a connu un glis-

sement vers les catégories élevées : la proportion des cadres reste très faible, celle des techniciens et agents de maîtrise progresse mais moins vite que celle des ouvriers qualifiés ; au contraire, les ouvriers non-qualifiés régressent en proportion et même en valeur absolue. Il y a là un effet d'évolution des classifications très important qui ne doit pas masquer une réalité plus complexe.

Les mouvements dans les emplois sont très importants, du même ordre que dans les biens de consommation : plus de la moitié des individus n'ont pas conservé le même emploi. Les cessations d'activité sont quasiment nulles, par contre les mouvements au sein du secteur sont très importants (près du quart) et permettent aux ouvriers non-qualifiés de trouver des occasions de meilleure rémunération. Les échanges avec les autres secteurs sont nombreux notamment avec les biens intermédiaires et les biens d'équipement. Ils sont déficitaires, sauf avec l'agriculture et les biens de consommation.

Mouvements dans les emplois du secteur «BTP»

(en % de la population occupée en 1965)



Les recrutements dans les établissements se font de façon très variable suivant les catégories. Les cadres viennent avant tout des autres secteurs puis du système éducatif : schéma classique. Les techniciens et les ouvriers qualifiés viennent principalement d'autres entreprises du secteur, puis pour des

parts plus faibles des autres secteurs et du système éducatif. Par contre, les ouvriers non-qualifiés viennent très majoritairement du système éducatif, pour une part encore importante des autres secteurs, et peu des entreprises du même secteur.

En résumé, il semble que le schéma soit très proche de celui des biens de consommation malgré les évolutions globales différentes. Il s'agit d'un secteur de transit et d'entrée des jeunes.

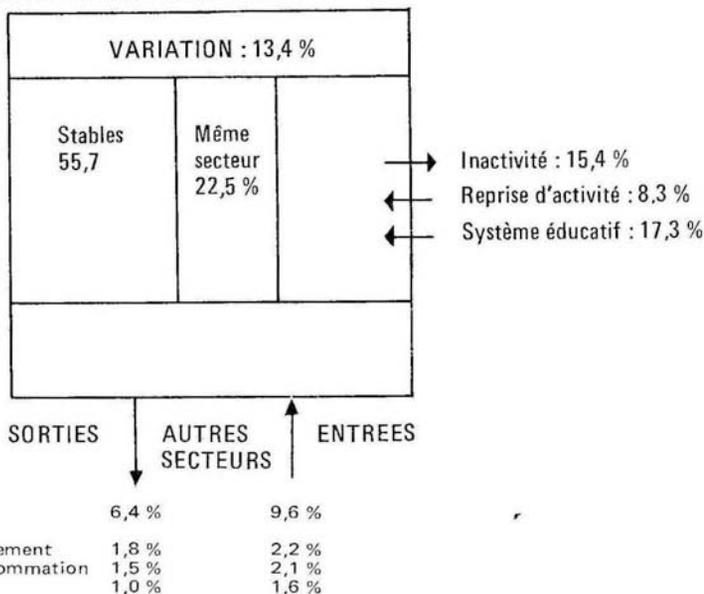
3.8. Enfin il est difficile de caractériser les secteurs tertiaires qui constituent un regroupement très hétérogène

Néanmoins, ce « secteur » recourt massivement pour toutes les catégories professionnelles aux jeunes sortant du système éducatif et de façon très importante aux autres inactifs (surtout des femmes). L'apport de ces catégories de main-d'œuvre représente les trois quarts de l'accroissement des effectifs. Cela est très spécifique et seuls les biens de consommation ont de ce point de vue un comportement voisin.

D'autre part, les échanges intersectoriels sont relativement faibles en raison du niveau de regroupement retenu mais ils sont nettement bénéficiaires et ceci est vrai avec tous les secteurs : le tertiaire est donc un *secteur « d'arrivée »*. De plus, les mouvements intra-sectoriels sont très importants.

Mouvements dans les emplois des secteurs tertiaires

(en % de la population occupée en 1965)



III. APPORTS DE L'ANALYSE DES MOUVEMENTS POUR LA COMPRÉHENSION DU PASSAGE DES JEUNES DE L'ÉCOLE A LA VIE ACTIVE

Les analyses précédentes ont des limites évidentes en raison de l'instrument utilisé et de certains choix arbitraires sur lesquels on pourra ultérieurement revenir. Il paraît notamment indispensable de décomposer les secteurs tertiaires — au moins en isolant l'administration. Malgré tout, les apports paraissent importants dans plusieurs domaines.

1. Rôle du secteur par rapport à l'insertion des jeunes dans chaque catégorie

Lorsqu'on s'intéresse au mode de renouvellement des grandes catégories professionnelles et à l'insertion des jeunes dans ces catégories, la prise en compte du secteur d'activité des individus constitue en définitive un enrichissement de qualité inégale suivant les catégories.

1.1. *Pour la catégorie des cadres*, le schéma de renouvellement et d'insertion paraît assez comparable d'un secteur à l'autre. Pour la période de référence, le fait dominant est la forte croissance de la catégorie dans un contexte de transformation profonde des fonctions et de la répartition des cadres. Il y a alors une apparente convergence entre les politiques des employeurs et les comportements des individus. Les employeurs cherchent à recruter les cadres répondant le mieux à leur besoin d'adaptation. Deux situations principales coexistent : les secteurs industriels ont d'abord recours aux individus déjà expérimentés et ensuite aux jeunes, au contraire les secteurs tertiaires recrutent beaucoup plus de jeunes que de personnes déjà actives.

Au sein des secteurs industriels, les recrutements se font plutôt parmi les actifs des autres secteurs que du même secteur et s'accompagnent de promotion assez souvent. Le rôle du secteur d'activité paraît donc peu significatif (par rapport à la nomenclature très agrégée utilisée).

Les secteurs tertiaires offrent un accès privilégié aux jeunes, notamment l'administration, mais les mouvements intersectoriels paraissent dans leur ensemble davantage liés à la croissance générale de la catégorie (y compris dans les biens de consommation en régression) qu'à des spécificités sectorielles.

1.2. Le schéma paraît très proche pour *les techniciens et agents de maîtrise* mais la spécificité sectorielle y est cependant plus marquée. Tous les secteurs, y compris les secteurs tertiaires, recrutent davantage d'actifs que de jeunes. D'autre part et à l'inverse de ce qui se passe pour les cadres, les secteurs recrutent plus d'actifs ayant exercé dans le secteur que dans d'autres secteurs. Ceci est particulièrement vrai des biens d'équipement et de l'énergie.

Les mouvements internes aux établissements et correspondant fréquemment à des promotions sont nombreux, notamment dans les biens intermédiaires et les biens d'équipement.

1.3. En ce qui concerne *les ouvriers qualifiés*, les politiques sectorielles sont nettement plus marquées. Les biens intermédiaires recrutent relativement peu de jeunes, utilisent souvent la promotion interne mais absorbent surtout massivement les actifs des autres secteurs (plus de 60 % des recrutements).

Les biens de consommation, au contraire, connaissent un important mouvement malgré la régression de la catégorie et sont obligés de recruter près de 40 % parmi les jeunes alors qu'ils recourent moins aux actifs des autres secteurs. Dans les biens d'équipement, le BTP et le tertiaire, les recrutements se font de façon assez équilibrée entre les trois catégories : jeunes, actifs du secteur, actifs des autres secteurs.

1.4. Pour *les ouvriers non-qualifiés*, le schéma général de la catégorie se retrouve dans tous les secteurs avec des modulations assez sensibles. Les jeunes constituent la source du recrutement privilégié avec les inactifs. Ils représentent plus de 60 % des recrutements dans les biens de consommation et dans le BTP, à peu près 50 % dans les biens d'équipement et le tertiaire ainsi que dans les IAA.

Les biens intermédiaires se distinguent encore par un recours moins important aux jeunes et plus important aux actifs des autres secteurs et notamment à ceux de l'agriculture, mais aussi du BTP et des biens de consommation.

Le schéma du renouvellement de la catégorie paraît ainsi dépendre fortement des secteurs de première insertion des jeunes. Il resterait à examiner plus en détail les raisons des échanges nombreux avec la catégorie des employés.

1.5. *La catégorie des employés* ne peut que difficilement être analysée par rapport aux secteurs dans la nomenclature retenue ; en effet, près de 85 % des employés sont occupés dans les secteurs tertiaires non décomposés dans notre nomenclature. On ne peut donc que confirmer le schéma global : recours massif aux jeunes et aux inactifs, secondairement recours aux actifs provenant principalement de l'agriculture, des biens de consommation.

2. Signification de l'ensemble des mouvements par rapport à l'insertion des jeunes

2.1. La prise en compte de l'ensemble des mouvements par rapport aux établissements renouvelle le modèle couramment utilisé de fonctionnement du marché du travail. Sans remettre en cause le schéma théorique sous-jacent, les analyses précédentes montrent — en partie au moins — en quoi certains schémas sont insuffisants par rapport à la compréhension de l'insertion des jeunes. Le schéma du VII^e Plan établissait les modes de renouvellement des professions en tenant compte des décès, des départs en retraite, des cessa-

tions d'activité puis des entrées dans la profession, mais négligeait les mouvements entre les établissements lorsque ceux-ci se faisaient sans changement de profession. Or, on sait que ces derniers ont un volume très important, beaucoup plus important non seulement que les variations des effectifs de chaque profession mais aussi que les changements de profession qu'on minimise toujours lorsqu'on utilise une nomenclature assez agrégée. Cependant, le travail présenté ici à partir de l'enquête FQP 70 ne permet de progresser que très partiellement puisqu'on ne sait rien des situations entre les deux dates. Or, les moins de 30 ans changent beaucoup plus fréquemment d'employeur que les individus plus âgés, on manque donc d'un élément de compréhension important.

Le passage de l'école à la vie active est rarement un phénomène simple dans le système économique français actuel. Pour la majorité des individus, il est constitué d'emplois successifs, souvent de durée assez courte, avant d'arriver à une stabilisation qui ne se fait pas nécessairement dans la profession exercée initialement, ni dans le secteur initial. Pour les hommes, le service militaire constitue souvent une étape particulière qu'il faudrait examiner avec plus de soin.

2.2. La prise en compte, même de façon grossière, des mouvements intra et inter-sectoriels permet de se faire une idée beaucoup plus précise du rôle tout à fait dominant des modes de développement des secteurs par rapport à l'insertion des jeunes.

Les éléments utilisés dans cette note pour caractériser ces modes de développement sont certainement trop précaires mais incitent à tenter une avancée dans ce domaine.

L'opposition mise en évidence entre le secteur des biens intermédiaires et celui des biens de consommation est à cet égard significative. Elle devrait s'accroître et se préciser en s'intéressant à un niveau sectoriel plus fin. C'est à un tel niveau, vraisemblablement, qu'il faudrait prendre en compte l'importance des créations/disparitions d'établissements, ainsi que les augmentations/régressions d'effectifs dans les établissements existants.

En d'autres termes, lorsqu'on fait l'hypothèse que l'offre d'emploi joue un rôle prépondérant dans l'insertion et la mobilité, il paraît nécessaire d'aller jusqu'au bout de cette logique et ainsi de saisir les mouvements d'individus par rapport aux mouvements des établissements et aux politiques de gestion du personnel. Dans une telle démarche, la compréhension des modes de transformation des emplois et de leur structure constitue un élément important. Il apparaît en effet dans les secteurs industriels que les transformations de l'appareil productif et de la nature des emplois peuvent être comparables alors que les politiques de gestion du personnel ne le sont pas. Il faudrait dans ce sens disposer d'informations sur les causes des changements d'emploi. Les statistiques de l'ANPE comme l'enquête Emploi permettent en principe de croiser, pour les individus passant par le chômage, le secteur d'activité d'origine et la cause du chômage. Il y aurait là des développements intéressants. De même

que seraient utiles des enquêtes auprès des entreprises sur leur mode de recrutement (projet INSEE - Centre d'études de l'emploi).

2.3. Dans la présente étude, il était impossible d'apporter un éclairage sur le chômage et le fonctionnement du marché du travail (au sens strict). Cela serait évidemment indispensable. L'enquête FQP 1977 devrait permettre une amélioration très substantielle de ce point de vue. Les résultats partiels dépouillés par C. THELOT font bien apparaître par profession et par âge la fréquence et la durée du passage par le chômage. Mettre en évidence le phénomène par rapport à l'origine sectorielle des individus fournirait un précieux éclairage sur les politiques sectorielles.

2.4. Prendre en compte le secteur d'activité de départ, d'arrivée ou de premier emploi n'est pas exclusif d'autres améliorations. En restant dans l'optique des politiques de gestion de main-d'œuvre, il serait important de faire un clivage en fonction à la fois des statuts (privé-public) et des tailles d'unité. En adoptant une approche plus sociologique, il serait intéressant d'analyser les types de mouvement non seulement par rapport à la formation mais aussi à l'origine socio-professionnelle des jeunes.

2.5. Enfin, quelle que soit l'approche privilégiée, l'introduction de l'âge détaillé devrait être systématique. Cela permettrait d'une part d'avoir une vue plus réaliste de la *période* d'insertion des jeunes, d'autre part de tenir compte de la plus ou moins grande expérience des actifs mobiles.

NOTE TECHNIQUE

L'enquête FQP permet de connaître les situations individuelles à deux dates : celles de l'enquête en mai 1970 et cinq ans auparavant en mai 1965. Sauf exception, elle ne fournit aucune information sur les situations intermédiaires qu'ont pu connaître les individus entre ces deux dates. En conséquence, les termes « mouvement » ou « changement » utilisés dans le texte traduisent *des différences de situation aux deux dates mais ne prennent pas en compte les autres situations éventuelles entre les deux dates.*

Chaque individu est caractérisé, à chacune des deux dates, par une série de paramètres parmi lesquels les suivants ont été retenus :

A) La situation :

- inactif ou chômeur
- élève ou étudiant
- au service militaire
- actif ayant un emploi.

B) L'emploi : dans le dernier cas sont précisés :

- la profession
- l'établissement ou le lieu de travail
- le secteur économique de cet établissement.

C) L'âge, le sexe, le plus haut diplôme obtenu

Sur cette base, on analyse les changements entre 1965 et 1970 suivant deux approches : le changement de profession et le changement de secteur.

Approche suivant le changement de profession

1) Lorsqu'on examine ce que sont devenues en 1970, 100 personnes exerçant une profession donnée en 1965, on trouve les cas suivants :

— une fraction est restée dans la même profession :

- soit en restant dans le même établissement (A),
- soit en changeant d'établissement (B) ;

— une autre fraction a quitté la profession :

- soit en devenant inactif, chômeur ou militaire (C),
- soit en changeant de profession dans le même établissement ou dans un autre établissement (D).

2) Par ailleurs la profession s'est renouvelée, c'est-à-dire que les départs C et D ont été compensés par des arrivées qui sont de trois types :

- en provenance de l'inactivité, du chômage ou du service militaire (E),
- en provenance du système éducatif (scolaire ou étudiant) (F),
- en provenance d'autres professions exercées dans le même établissement ou dans un autre établissement (G).

Approche sectorielle

1) Lorsqu'on examine de la même manière ce que sont devenues en 1970, 100 personnes qui exerçaient en 1965 une profession donnée *dans un secteur donné*, on trouve les cas suivants :

- une fraction est restée dans le même secteur :
 - soit dans le même établissement (A),
 - soit en changeant d'établissement au sein du même secteur (B) (dans les deux cas, ceci a pu se produire avec ou sans changement de profession) ;
- une autre fraction a quitté le secteur :
 - soit en devenant inactif, chômeur ou militaire (C),
 - soit en trouvant un emploi dans un autre secteur, dans ce cas on suppose qu'il y a toujours changement d'établissement et on ignore s'il y a eu ou non changement de profession (D).

2) Par ailleurs, le secteur s'est renouvelé, c'est-à-dire que les départs C et D ont été compensés par des arrivées d'individus qu'on peut différencier en trois catégories :

- ceux qui proviennent de l'inactivité, du chômage ou du service militaire (E),
- ceux qui proviennent du système éducatif (élève ou étudiant) (F),
- ceux qui avaient un emploi dans un autre secteur où ils exerçaient la même profession ou une autre profession (G).

Avec un certain abus de langage et par souci de simplification, on utilisera le terme « *recrutement* » des établissements ou des secteurs. Il est évident, compte tenu de la nature de l'enquête, qu'il ne s'agit pas de l'ensemble des recrutements effectués au cours de la période 1965-1970 mais seulement de la somme des flux E + F + G désignés ci-dessus, qui sous-estime fortement l'ensemble des recrutements réels. Néanmoins, il n'y a pas de raison de penser que les flux réels et les approximations aient des structures sectorielles très différentes.

Enfin, le lieu de travail des individus a été repéré par l'établissement et non par l'entreprise. Globalement, ceci n'est pas majeur puisque 85 % des changements d'établissement sont aussi des changements d'entreprise. Par contre, ce point de repère induit des biais pour certains secteurs et certaines professions : en particulier l'énergie et l'administration notamment pour les cadres.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] L. THEVENOT, « Les catégories sociales en 1975 : l'extension du salariat », *Economie et statistique* n° 91, juillet-août 1977.
- [2] M. HUET, « Emploi et activité entre 1968 et 1975 », *Economie et statistique* n° 94, novembre 1977.
- [3] J. VINCENS, « L'analyse de la mobilité inter-entreprises », Cours d'économie du travail, Université de Toulouse, 1977-1978.
- [4] M. AGLIETTA, « Panorama et nouveaux développements sur les théories de l'emploi », Note INSEE, n° 320-3564, 14 janvier 1977.
- [5] P. PETIT, « Rythmes sectoriels et insertion des jeunes dans la vie active », Note interne du CEPREMAP/CNRS ERA 153, mai 1978.
- [6] P. PETIT, « Essai d'analyse globale de fonctionnement des différents marchés du travail », *Economie et sociétés*, tome XI, n° 10-11-12, 4^e trimestre 1977.
- [7] C. THELOT, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Economie et statistique* n° 51, décembre 1973.
- [8] C. THELOT, « Le fonctionnement du marché de l'emploi : l'exemple des pays de la Loire », *Economie et statistique* n° 69, juillet-août 1975.
- [9] C. THELOT, « Mutations voulues ou subies, les changements d'emplois entre 1972 et 1977 », *Statistique et développement - Pays de la Loire* n° 29, juin 1978.
- [10] M. CASTELLAN, « Comptes socio-démographiques : l'exemple des emplois et de la mobilité inter-sectorielle », *Economie et statistique* n° 75, février 1976.
- [11] R. SALAIS et F. EYMARD-DUVERNAY, « Une mesure des liaisons entre l'emploi et le chômage », *Economie et statistique* n° 69, août 1975.
- [12] R. SALAIS, « Analyse des mécanismes de détermination du chômage », *Economie et statistique* n° 93, octobre 1977.
- [13] M. HANNOUN et Ph. TEMPLE, « *Les implantations industrielles et l'emploi régional en France* », Collection INSEE, E 40.
- [14] L. THEVENOT, « Les disponibilités de main-d'œuvre par profession », *Economie et statistique* n° 81-82, septembre-octobre 1976.
- [15] F. STOECKEL-FIZAINÉ, « Effet d'entreprise et structuration du marché du travail », *Annales de l'INSEE* n° 16-17.
- [16] A. BONNET, « *Les mouvements de main-d'œuvre par catégorie professionnelle* », Document CEREQ n° 34, septembre 1978.

**CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)**

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

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 des Universités, le ministre du Travail et de la Participation et les ministres de l'Industrie 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 financières, Ministère de l'Education.
- Malassis (Louis), directeur général de l'enseignement des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture.
- Sauviron (Jean-Pierre), directeur général de l'industrie, Ministère de l'Industrie.
- Vught (Gabriel) directeur général de l'Administration et de la Fonction publique.
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Ministère des Universités.
- Rezeau (Michel), chef du service des études et de la statistique au Ministère du Travail et de la Participation.

**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
- Le Service des études informatiques et statistiques 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.**

- N . . .
- Durand (Claude), directeur du Groupe de sociologie du travail à l'Université de Paris VII
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Education de l'Université de Dijon.
- Mouret (Jean-Claude), délégué général du Centre d'enseignement supérieur des affaires.
- N . . .

**CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS
DES SYNDICATS ET PROFESSIONS**

Blondeau (ACCI)
Bonhomme (représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)

Burande (CFTC)
Cayeux (de) (CNPFF)
Terry (UIMM)
Cheramy (FEN)
Galpin (CGT-FO)

Guillaume (FNSEA)
Mlle Richard (APCM)
Roussel (APCA)
Darmois (CFDT)
Teboul (CGC)

SOMMAIRE

- Alain D'IRIBARNE Présentation de l'ouvrage.
- Nicolas VANEECLOO Une nouvelle perspective théorique à propos du marché de l'emploi et de son fonctionnement : la théorie de la transformation.
- Pierre SIMULA Adéquation Formation - Emploi?
- Jacques MERCHIERS Etudes des formations possédées et des expériences acquises par les techniciens de l'électricité et de l'électronique.
- Jean-Marc LE GALL Mobilité et politique d'emploi interne dans les banques.
- Raymond-Pierre BODIN Les politiques de mobilité interne dans des entreprises de réparation et de construction navales.
- Gilbert JEAN Les modes d'accès à l'entreprise dans la construction et la réparation navales.
- Dominique MOTTE Des processus de licenciement - reclassement comme mécanismes de résistance à la mobilité
- Dominique MENU L'insertion des jeunes dans les mouvements de main-d'oeuvre et d'emploi



centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications