

**formation QUALIFICATION emploi**

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

**DOCUMENT N°**

**34**

**OXFORD**

**LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE  
PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

**Le Chef  
du Service d'Information  
et de Documentation**

**Septembre 1978**

DE RECHERCHES  
NS - BIBLIOTHEQUE  
2 PARIS CEDEX 15

**LES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE  
PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

*Ce document a été rédigé par Alain BONNET dans le  
cadre du Département de l'Emploi et des Prévisions,  
avec la collaboration de Dominique MENU.*

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION GENERALE</b> -----	7
<b>Précisions techniques et choix des nomenclatures</b> -----	12
<b>Résumé et principaux résultats</b> -----	19
- Les mouvements par rapport aux grandes catégories professionnelles -----	19
- Les mouvements par rapport aux secteurs d'activité économique -----	28
- La mobilité des ouvriers -----	37
<b>1ère Partie : LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE PAR CATEGORIE                   PROFESSIONNELLE</b> -----	41
<b>Introduction</b> -----	43
1. <i>Rappel des objectifs</i> -----	43
2. <i>Evolution de la population par catégorie professionnelle</i> -----	44
<b>Chapitre I - L'intensité globale des mouvements</b> -----	49
<b>I - Définition des indicateurs</b> -----	51
1. <i>Calcul des flux</i> -----	51
2. <i>Calcul des taux de «mobilité»</i> -----	53
<b>II - Taux de mobilité des différentes catégories professionnelles</b> -----	54
1. <i>Entrées et sorties des catégories professionnelles</i> -----	56
2. <i>Entrées et sorties des établissements</i> -----	58

<b>Chapitre II - Les sorties d'activité et les mouvements d'actifs</b> .....	<b>61</b>
<b>I - Les sorties et les mouvements tous âges confondus</b> .....	<b>63</b>
1. <i>Les départs à la retraite</i> .....	63
2. <i>Les départs vers le chômage et les cessations d'activité</i> .....	64
3. <i>La stabilité dans l'activité occupée</i> .....	67
4. <i>Les mouvements entre les établissements et la stabilité dans l'établissement</i> .....	68
5. <i>Les mouvements intercatégoriels et la stabilité dans la catégorie</i> .....	71
<b>II - Les sorties et les mouvements par groupe d'âge</b> .....	<b>79</b>
1. <i>Structure par âge de la population en 1965 et les départs à la retraite</i> .....	80
2. <i>Vulnérabilité au chômage et cessations d'activité</i> .....	81
3. <i>La stabilité professionnelle des actifs occupés aux deux dates</i> .....	83
<b>Chapitre III - Les mouvements d'entrée dans les établissements et les professions</b> .....	<b>87</b>
<b>I - Composition de la population active en 1970 et renouvellement des professions</b> .....	<b>89</b>
1. <i>Composition de la population active en 1970</i> .....	89
2. <i>L'origine des «nouveaux» actifs de 1970</i> .....	90
3. <i>Les mouvements d'actifs occupés aux deux dates</i> .....	91
<b>II - Mouvements d'entrées par catégorie professionnelle</b> .....	<b>92</b>
1. <i>Composition de la population active en 1970 par profession</i> .....	92
2. <i>Répartition des «nouveaux» actifs de 1970</i> .....	94
3. <i>Répartition par profession et sexe, en tenant compte du changement de profession</i> ...	95
4. <i>Répartition des actifs en 1970, en tenant compte des changements d'établissement</i> ...	96
<b>III - Le recours au système éducatif et l'insertion des jeunes</b> .....	<b>99</b>
1. <i>Composition de la population des jeunes</i> .....	99
2. <i>Les niveaux de formation des jeunes</i> .....	101
3. <i>Les types de recrutement des jeunes par catégorie professionnelle</i> .....	104
4. <i>L'insertion des jeunes par niveau de formation</i> .....	107
<b>Conclusion</b> .....	<b>111</b>

<b>2ème Partie : LES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE AU SEIN DES SECTEURS ET ENTRE LES SECTEURS</b> .....	113
<b>Introduction</b> .....	115
1. <i>Rappel des objectifs</i> .....	115
2. <i>Structure des secteurs en 1965 et 1970</i> .....	116
<b>Chapitre I - Description des mouvements par rapport à chaque secteur</b> .....	121
<b>I - Définition des mouvements</b> .....	123
1. <i>Les flux élémentaires</i> .....	123
2. <i>Les taux de mobilité</i> .....	124
<b>II - Analyse des différents mouvements par rapport aux secteurs</b> .....	126
1. <i>La stabilité dans les établissements</i> .....	126
2. <i>Les mouvements au sein des secteurs et vers les autres secteurs</i> .....	126
3. <i>Les sorties vers l'inactivité</i> .....	127
4. <i>Les taux de croissance et les recrutements des secteurs</i> .....	127
<b>Chapitre II - Les sorties d'activité et les mouvements intra et intersectoriels</b> .....	129
<b>I - Les sorties d'activité par rapport aux secteurs</b> .....	131
<b>II - Les changements d'établissement dans les secteurs et vers les autres secteurs</b> .....	134
1. <i>La stabilité dans l'établissement d'origine</i> .....	134
2. <i>Les mouvements inter et intra sectoriels</i> .....	136
3. <i>Les besoins de recrutement</i> .....	138
<b>Chapitre III - Les entrées dans les établissements et les secteurs</b> .....	139
<b>I - Les modes de recrutement des secteurs</b> .....	141
<b>II - Les concurrences intersectorielles</b> .....	143
1. <i>Composition sectorielle des flux de recrutement</i> .....	143
2. <i>Poids de chaque type de recrutement par secteur</i> .....	144
3. <i>Comparaison des populations recrutées par catégorie professionnelle</i> .....	146
<b>Chapitre IV - Bilan des échanges intersectoriels</b> .....	151
<b>I - Les échanges intersectoriels</b> .....	153
1. <i>Les flux</i> .....	153
2. <i>Les soldes</i> .....	156

II - Les échanges intersectoriels par sexe -----	159
1. <i>Echanges de main d'oeuvre masculine</i> -----	159
2. <i>Echanges de main d'oeuvre féminine</i> -----	161
III - Les échanges intersectoriels par catégorie professionnelle -----	164
<b>3ème Partie : COMPLEMENTS SUR LES MOUVEMENTS D'ENTREES-SORTIES DES PROFESSIONS OUVRIERES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE -----</b>	<b>171</b>
<b>Introduction -----</b>	<b>173</b>
<b>Chapitre I - Evolution des populations ouvrières dans les secteurs d'activité -----</b>	<b>175</b>
<b>Chapitre II - Les ouvriers qualifiés -----</b>	<b>179</b>
I - Les sorties d'activité occupée -----	181
II - Stabilité et mobilité des ouvriers qualifiés selon leur secteur d'origine en 1965 -----	183
1. <i>Stabilité dans le secteur</i> -----	185
2. <i>Stabilité dans la qualification</i> -----	185
3. <i>Résumé des principaux résultats</i> -----	187
III - Les différents modes de recrutement des ouvriers qualifiés par les secteurs -----	188
IV - Conclusion - Principales différences de comportement sectorielles vis-à-vis des OQ -----	193
1. <i>Les biens intermédiaires</i> -----	193
2. <i>Les industries agro-alimentaires, biens d'équipement et biens de consommation</i> -----	193
3. <i>Le B.T.P.</i> -----	194
4. <i>La situation du secteur tertiaire</i> -----	195
<b>Chapitre III - Les ouvriers non qualifiés -----</b>	<b>197</b>
I - Les sorties d'activité et le chômage -----	199
II - Stabilité et mobilité des ouvriers non-qualifiés selon le secteur d'origine en 1965 -----	201
1. <i>La stabilité dans l'établissement</i> -----	202
2. <i>La stabilité dans le secteur</i> -----	202
3. <i>La stabilité et la mobilité par rapport à la qualification</i> -----	203

<b>III - Les modes de recrutement de main d'oeuvre ONQ par secteur -----</b>	<b>207</b>
<i>1. Autre qualification dans le même établissement -----</i>	<i>207</i>
<i>2. Le recours aux autres secteurs et au système éducatif -----</i>	<i>209</i>
<b>IV - Conclusion : Différences de comportement sectorielles vis-à-vis des ONQ</b>	<b>212</b>

## ANNEXES

<b>Annexe 1 : Mouvements détaillés par catégorie professionnelle (1ère partie) -----</b>	<b>215</b>
<b>Annexe 2 : Structure professionnelle des secteurs (2ème partie) -----</b>	<b>219</b>
<b>Annexe 3 : Mouvements détaillés par catégorie professionnelle par rapport à chaque secteur d'activité (2ème partie) -----</b>	<b>225</b>
<b>Annexe 4 : Principaux mouvements entre les secteurs et par rapport à l'inactivité (2ème partie) -----</b>	<b>251</b>
<b>Annexe 5 : Mouvements des ouvriers par rapport aux secteurs et à l'inactivité -----</b>	<b>277</b>
A. Les ouvriers qualifiés	
B. Les ouvriers non-qualifiés	
(3ème partie)	
<b>Annexe 6 : La mobilité professionnelle des ouvriers non-qualifiés entre 1965 et 1970 suivant les secteurs (3ème partie) -----</b>	<b>283</b>



**INTRODUCTION GENERALE**

Divers auteurs (1) ont déjà abordé l'analyse des mouvements de la population active à partir des sources statistiques nationales constituées par l'Enquête Formation-Qualification Professionnelle et par les Enquêtes Emplois. Cette étude se situe dans la même ligne, en ce sens qu'elle utilise la même source, l'Enquête Formation-Qualification Professionnelle faite en 1970. Elle a cependant la prétention de développer quelques analyses nouvelles.

La question générale - qui sert d'axe conducteur de l'étude - est la suivante : comment l'évolution des secteurs économiques sur une période donnée se traduit-elle par des entrées et des sorties différenciées de la main-d'œuvre à laquelle ces secteurs ont recours. Peut-on au sein de ces mouvements déterminer les modes d'insertion des jeunes suivant les qualifications qu'ils ont à la sortie du système éducatif.

C'est à cette même question que Michel CASTELLAN essaie de répondre à partir des Enquêtes Emploi sur la période 1968-1973. Il construit pour cela un compte socio-démographique pour dix secteurs et introduit les mouvements par rapport à l'inactivité, au chômage et aux sorties du système éducatif. Cette méthode très fructueuse sera reprise ici, mais nous chercherons à préciser la nature des mouvements intersectoriels suivant les catégories professionnelles, et ceci pour deux raisons :

La première est assez théorique : un grand nombre d'études de caractère économique montre que les entreprises font évoluer le système des emplois qu'elles mettent en place de façon très différenciée suivant leurs objectifs et leur stratégie économique. Sans qu'il soit encore possible d'associer des types d'évolution économique à des types d'évolution de la structure des emplois, il semble qu'on puisse dire que l'évolution de l'effectif total n'est que le résultat des évolutions d'un grand nombre de composantes qui, elles, sont liées à des décisions économiques précises. D'où l'intérêt de décomposer l'effectif global et d'examiner l'évolution et les mouvements des différentes catégories de main-d'œuvre, par exemple en fonction du sexe et de la profession.

---

(1) C. THELOT, Economie et statistique n° 51 ; CASTELLAN, Economie et Statistique n° 69.

Seconde raison : le système des emplois des entreprises évolue aussi en fonction des caractéristiques des ressources en main-d'œuvre qui existent sur le "marché du travail". Pour préciser ces interactions, il importe de connaître en détails les caractéristiques des emplois et des ressources en main-d'œuvre : la profession exercée antérieurement est certainement un élément important, en même temps que le sexe, l'âge et le niveau de formation des jeunes. De plus, en ce qui concerne l'insertion des jeunes, la prise en compte de la profession est évidemment impérative.

D'autre part, il paraît important de ne pas isoler les mouvements de certaines catégories professionnelles ou de certaines catégories de main-d'œuvre comme si la segmentation du marché du travail était une donnée initiale. C'est le reproche que l'on pourrait faire à C. THELOT qui s'intéresse essentiellement aux mouvements des actifs occupés pendant toute la période 1965-70, négligeant les interactions entre cette population et les individus, jeunes ou non, qui cherchent à prendre un emploi. Ceci d'autant plus que les flux sont importants et qu'ils correspondent à des mains d'œuvre aux caractéristiques démographiques différentes.

Ces personnes constituent pour les secteurs employeurs des catégories de main-d'œuvre qu'ils peuvent recruter au même titre que les autres, et la répartition des différentes catégories de population dans le recrutement des entreprises traduit nettement les différences de stratégie des entreprises ou des secteurs.

Par rapport à notre objectif, il paraît donc nécessaire d'accepter la complexité du problème, tout en se préservant des étapes intermédiaires. Ceci explique le plan du document.

Dans une première approche, on positionnera les grands flux par catégorie de population, sans préciser la localisation sectorielle des emplois. On s'attachera à préciser pour un nombre réduit de grandes catégories professionnelles les départs vers la retraite, l'inactivité et le chômage, les entrées en provenance de l'inactivité, du chômage, du service militaire ou du système éducatif, ainsi que les mouvements des actifs entre les emplois avec ou sans changement d'établissement employeur.

Au-delà de la description (qui ne fait que reprendre dans une nomenclature simple des résultats plus ou moins épars), l'analyse des mouvements de tous types par rapport aux établissements-employeurs sera privilégiée. En effet, on cherche dans cette première partie à avoir une première réponse à la question des modes de recrutement des secteurs par rapport à l'évolution des ressources en main-d'œuvre.

Dans une seconde approche, on verra comment ces grands flux couvrent des différences de comportement des secteurs dans la période, notamment du point de vue des politiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre. Peut-on, notamment, parler de concurrences intersectorielles différenciées suivant les catégories de main-d'œuvre, à travers l'analyse des flux inter-sectoriels sur la période. Quels sont les rôles des croissances (ou des utilisations) différentielles des secteurs ? Malgré les limites techniques auxquelles on se heurte, il semble qu'on puisse préciser le rôle des secteurs à fort développement capitaliste en opposition aux secteurs en régression.

Se fondant sur cette conclusion, il sera possible dans une troisième partie de montrer pour quelques groupes professionnels seulement comment jouent simultanément l'évolution des secteurs et de leur structure d'emplois, et l'évolution des caractéristiques socio-professionnelles de la population active. Avec certaines réserves, on en tirera quelques conclusions sur la situation des jeunes formés par rapport aux autres catégories de main-d'œuvre.

## QUELQUES PRECISIONS TECHNIQUES

---

### 1 - L'enquête FQP 1970 (1)

Rappelons très brièvement que l'enquête FQP, qui a servi de base à notre étude, est une enquête par sondage auprès de 50 000 individus environ. Elle permet de connaître pour chaque individu sa situation à la date de l'enquête et cinq ans auparavant (1970 et 1965).

Un mouvement est donc simplement le constat de deux situations différentes pour un individu en 1965 et 1970. L'enquête ne permet ni de dater ce mouvement entre 1965 et 1970, ni de connaître les mouvements plus ou moins nombreux qui ont pu se produire entre ces deux dates.

Sur ce point, l'Enquête Emploi apporte quelques précisions (cf. C. THELOT). Elle montre notamment que l'Enquête Formation Qualification Professionnelle sous-estime fortement l'intensité des mouvements des classes d'âge les plus jeunes.

### 2 - Quelques concepts

La notion de mobilité professionnelle est souvent utilisée pour constater le passage d'une situation d'emploi dans une autre sans autre précision. Nous l'utiliserons dans la suite de façon restrictive pour parler des changements de profession, qu'ils aient lieu au sein de la même entreprise ou qu'ils s'accompagnent d'un changement d'employeur. Les changements de profession se constatent par rapport à une nomenclature des professions, si celle-ci est très agrégée le nombre de changements constatés est inférieur à celui qu'on observerait avec une nomenclature plus fine. D'autre part, l'utilisation d'une nomenclature conduit à une incertitude qui peut être assez grande par rapport aux frontières de deux rubriques : cadre moyen/employé qualifié, ouvrier qualifié/ouvrier spécialisé. Cette incertitude dépend à la fois de la déclaration de l'individu et des pratiques de classification des employeurs.

---

(1) Enquête FQP 1970, Collections INSEE, Document 33-34.

La mobilité inter-entreprises ou inter-établissements sera utilisée dans la suite pour les changements d'employeur sur des lieux de travail. Ceux-ci peuvent s'accompagner ou non de changement de profession. En fait, nous ne distinguerons plus les changements d'entreprise des changements d'établissement sachant que les seconds représentent 85 % des premiers.

Les changements d'employeur peuvent s'analyser finement en fonction des causes immédiates ou secondaires des cessations ou des prises d'emploi. Monsieur VINCENS dans son cours d'Economie du Travail (Toulouse ) propose dans ce but une méthode fine d'un grand intérêt, elle exige cependant une collecte d'informations auprès des employeurs, ce que ne fournit pas l'enquête FQP. On est donc conduit dans le cas présent à prendre en compte les changements d'établissement en tant que tels et à distinguer parmi eux ceux qui se font avec changement de profession et ceux qui se font sans changement de profession.

#### Les autres mouvements de la main-d'œuvre

Dans l'étude les mouvements vers l'inactivité ou en provenance de l'activité seront détaillés comme suit :

- . Les sorties :-vers la retraite
  - vers l'inactivité (cessation provisoire d'activité)
  - vers le chômage
  
- . Les entrées : en provenance de l'inactivité
  - du chômage
  - du service militaire
  - du système éducatif

Tous ces mouvements sont des entrées ou des sorties à la fois par rapport aux établissements et par rapport aux professions.

La mobilité interne est habituellement utilisée pour parler des changements d'emploi au sein de la même entreprise. L'enquête FQP ne permet d'isoler que la part de la mobilité interne s'accompagnant de profession (dans la nomenclature retenue).

### 3 - Schéma général de l'analyse des mouvements

3.1. Compte tenu de l'objectif affirmé précédemment, l'analyse principale sera celle des mouvements par rapport aux établissements.

<u>Les sorties</u>	<u>Les entrées</u>
- vers l'inactivité - retraite - inactivité - chômage	- en provenance de l'inactivité - du chômage - du service militaire - du système éducatif
- vers les autres établissements * avec changement de prof. * sans changement de prof.	- en provenance des autres établissements * avec changement de profession * sans changement de profession

3.2. Secondairement seront mis en évidence les mouvements par rapport aux catégories professionnelles

<u>Les sorties</u>	<u>Les entrées</u>
- vers l'inactivité : (comme ci-dessus)	- en provenance d'inactivité - chômage - service militaire
- vers les autres professions * avec changement d'établ. * sans changement d'établ.	- en provenance des autres professions * avec changement d'établissement * sans changement d'établissement

3.3. L'analyse des mouvements inter-sectoriels sera faite à partir des changements d'établissement regroupés en fonction de leur activité économique. On précisera à chaque fois l'importance relative de ces mouvements au sein du secteur et par rapport aux autres secteurs.

#### 4 - Choix des nomenclatures

##### 4.1. Nomenclature des professions

La contrainte technique était de définir un code permettant d'obtenir au croisement secteur x profession des mouvements d'une ampleur significative. Le code retenu s'inspire directement du code DPJ défini par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques à l'occasion du VIIème Plan.

- Cadres = DPJ n° 2 Cadres supérieurs de la production  
n° 6 Cadres supérieurs des services  
n° 7 Cadres moyens des services
- Techniciens et agents de maîtrise  
= DPJ n° 3 Techniciens de la production  
PJ n° 4 A Agents de maîtrise et contremaîtres
- Ouvriers qualifiés  
= DPJ n° 4 Sauf PJ 4A : Ouvriers qualifiés
- Ouvriers non qualifiés  
= DPJ n° 5 Ouvriers spécialisés et manœuvres
- Employés  
= DPJ n° 8 Employés qualifiés  
DPJ n° 9 Employés non qualifiés
- Métiers de l'agriculture  
= DPJ n° 1

##### 4.2. Nomenclature des secteurs économiques

On a choisi d'utiliser la nomenclature de l'étude "Fresque du Système productif" en regroupant les quatre secteurs d'activité tertiaire en une seule rubrique. Nous avons cependant recours pour certaines analyses à la nomenclature BCN en 37 postes.



La correspondance avec le code utilisé dans la Comptabilité Nationale est la suivante :

	BCN
<u>Agriculture :</u>	Agriculture
<u>Energie</u>	Combustibles minéraux solides Gaz Electricité - Eau Pétrole et carburants liquides
<u>Industries agricoles et alimentaires</u>	Industries agricoles et alimentaires
<u>Biens intermédiaires</u>  4, 8	Matériaux de construction Verre Extraction de minerai de fer et sidérurgie Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux Industrie de la chimie et du caoutchouc
<u>Biens d'équipement</u>  10, 0	lère transformation et travail des métaux Industrie mécanique Construction électrique et électronique Construction automobile Construction navale et aéronautique
<u>Biens de consommation</u>  9, 2	Industrie textile Industrie de l'habillement Industrie du cuir Industrie du bois Industrie du papier carton Industries polygraphiques, presse et édition Industries diverses

(Suite)

Bâtiment et travaux publics

Tertiaire

46,2

BCN

Bâtiment et travaux publics

Transports

Télécommunications

Services du logement

Autres services

Commerces

Banques et assurances

Services de l'Etat

Armée

Collectivités locales

Sécurité sociale

Administrations

Services domestiques

RESUME DE L'ETUDE

Il s'agit d'un simple résumé analytique des développements ultérieurs et non d'un essai de synthèse qui serait par ailleurs nécessaire.

lère partie : Les mouvements des grandes catégories professionnelles

Dans cette première partie, on reprend la problématique des travaux du VII<sup>e</sup> Plan (1) concernant le renouvellement des différentes catégories de main-d'œuvre.

On s'attache donc à examiner comment chaque groupe professionnel se transforme par départs d'individus vers la retraite ou l'inactivité, par entrées d'individus en provenance de l'inactivité, du chômage, et du système éducatif, enfin par mouvements des actifs entre les professions. Néanmoins s'efforçant de préciser les travaux du 7<sup>e</sup> plan on a choisi de mettre en évidence pour chaque profession l'importance des changements d'établissements au sein de la profession. Ceci a deux avantages. D'une part, cela permet de relativiser les changements de profession qui sont toujours dépendant de la finesse de la nomenclature des professions utilisées, et de donner ainsi une meilleure appréciation de l'intensité des changements que connaissent chaque profession. Ainsi par exemple les cadres et les techniciens se différencient du point de vue des changements de professions 5 % contre 15 % mais aussi du point de vue des changements d'employeurs 25 % contre 15 %, et au total ce sont deux groupes professionnels comparables du point de vue du mouvement global. Second avantage, on a ainsi pour l'ensemble des secteurs économiques une image des différents modes de recrutement des employeurs par rapport aux catégories professionnelles. Ce qui permet de faire le lien avec la deuxième partie.

Dans cette étude on s'est attaché à distinguer pour chaque catégorie les hommes des femmes et à préciser l'âge des jeunes recrutés en provenance du système éducatif. Par contre on a admis de distinguer seulement six catégories professionnelles pour garder dans l'analyse des mouvements sectoriels des effectifs suffisamment nombreux.

---

(1) Voir Economie et Statistique n° 81-82.

## 1 - Les cadres

Cette catégorie est assez hétérogène puisqu'y sont regroupés les cadres supérieurs des métiers industriels ainsi que les cadres supérieurs et moyens des métiers tertiaires.

La première caractéristique de la catégorie est sa croissance très rapide : 23 % en cinq ans. Elle est relativement féminine et l'effectif féminin a plus rapidement augmenté que celui des hommes. Il s'agit donc d'une mutation sociale et économique très importante. Cette catégorie connaît des cessations et des reprises d'activité moins nombreuses que les autres : les femmes ayant davantage que dans d'autres catégories la possibilité de conserver un travail malgré les charges familiales.

Les changements d'employeur sont très nombreux et semblent liés d'une part à l'accroissement des offres d'emploi dans leur ensemble et des offres d'emploi tertiaire en particulier, d'autre part au fait que le déroulement de carrière des cadres exige vraisemblablement des changements fréquents surtout au cours des premières années.

Les changements d'employeur se font le plus souvent dans la même catégorie professionnelle mais une fraction des individus connaissent des retours dans les catégories employés ou techniciens.

Les recrutements se sont faits à partir des actifs dans 60 % des cas. Les trois quarts étaient des individus déjà en position de cadres. Le reste venait principalement de la catégorie employés, dans une moindre mesure des catégories techniciens et ouvriers qualifiés.

Les jeunes ont représenté 35 % des recrutements et leur insertion a été relativement favorable puisque la proportion de jeunes trouvant un emploi de cadre est supérieure à celle des cadres de la population de 1970. Ce sont manifestement la rapidité de la croissance de l'offre d'emploi et la recherche des spécialités nouvelles qui ont permis cette insertion favorable. En effet, le flux de promotions des actifs des autres catégories est sensiblement identique au flux des jeunes. Il y a cependant toutes raisons de penser qu'il ne s'est agi de concurrence entre ces différents groupes que dans un petit nombre de cas.

## 2 - Les techniciens et agents de maîtrise

Ils constituent également une catégorie professionnelle en croissance très rapide sur la période (22 % en cinq ans) mais dans laquelle les femmes représentent moins de 10 % du total. Les changements d'employeur sont relativement faibles au sein de cette catégorie. Par contre, ils s'accompagnent de changements de catégorie quatre fois sur dix, mais ces changements ne sont des promotions dans la catégorie cadres que dans un tiers des cas alors que les mobilités "internes" de techniciens sont presque toujours des promotions. Il y a donc vraisemblablement un clivage au sein de cette catégorie sans doute suivant les spécialités mais aussi en fonction de la valorisation de l'expérience acquise. Cela paraît très net lorsqu'on examine par qui sont occupés les emplois créés ou devenus vacants.

Malgré la rapide croissance de l'effectif total, les jeunes sont relativement peu nombreux à occuper directement des emplois de technicien alors que les flux de promotion interne et externe ayant pour origine la catégorie des ouvriers qualifiés sont eux très importants. Ceci ne se retrouve pour aucune autre catégorie. Pratiquement quatre flux d'égale importance sont en concurrence : les jeunes, les techniciens et les ouvriers qualifiés ayant changé d'emploi et ceux qui ont eu une occasion de promotion interne. La croissance et les transformations qualitatives des métiers de cette catégorie ont permis un mouvement de promotion d'un nombre non négligeable d'ouvriers qualifiés mais au prix d'une insertion assez difficile des jeunes formés au niveau IV technique, plus de 15 % ne trouvant des emplois que dans les catégories ouvrières.

### 3 - Les ouvriers qualifiés

Ils constituent une catégorie assez homogène mais pour laquelle on se heurte à l'utilisation différente de la notion de qualification suivant les secteurs d'activité économique. L'importance des départs vers l'inactivité et à la retraite est faible, de même que celle des reprises d'activité.

Cette catégorie très fortement masculine a eu sur la période une croissance modérée (6,3 %), mais les mouvements sont très importants : plus d'un ouvrier qualifié sur trois change d'emploi. Dans la majorité des cas (les deux tiers), ce changement n'entraîne pas une promotion, mais se traduit par un passage dans les catégories ouvriers non-qualifiés et employés. On peut penser que ce type de mouvement est lié aux phénomènes de décentralisation et de concentration technique qui conduisent des ouvriers qualifiés qui travaillaient dans des petites entreprises à accepter une déqualification avec comme contre partie une plus grande sécurité d'emploi et/ou un salaire plus élevé. Les passages de la catégorie ouvriers à celle des employés sont plus complexes et doivent correspondre dans un certain nombre de cas à des changements de statut. Si les changements d'employeur chez les ouvriers qualifiés sont sept fois plus fréquents que les changements de catégorie au sein de la même entreprise, il s'agit dans ce dernier cas pour la majorité de promotions dans les catégories cadres et surtout techniciens. Si bien que ces catégories sont alimentées de façon égale (environ 100 000 personnes) par des ouvriers qualifiés bénéficiant de mouvements internes et par des ouvriers qualifiés changeant d'employeur.

Le recrutement de jeunes sortant du système éducatif dans la catégorie des ouvriers qualifiés est encore moins fréquent que dans la catégorie des techniciens, la différence est sans doute liée à celle des taux de croissance des deux catégories. En fait les trois quarts des emplois vacants sont pourvus par des individus changeant d'employeur : parmi ceux-ci la majorité était déjà ouvrier qualifié et un cinquième à peine trouvent à ce changement une occasion de promotion à partir de la catégorie ouvrier non-qualifié. Là aussi, les mouvements au sein des entreprises sont relativement importants.

Dans l'ensemble, on peut faire, pour la catégorie ouvriers qualifiés et, dans une large mesure, pour les techniciens le schéma suivant : environ six personnes sur dix ne changent pas d'employeur. Une faible fraction de cette population stable change néanmoins de profession et il s'agit alors le plus souvent de promotion. Ces individus se trouvent sans doute confrontés à ceux qui changent d'employeur mais sont alors plutôt en position de force. En effet, ceux qui étant ouvriers qualifiés à l'origine, changent d'employeur, connaissent aussi fréquemment une promotion qu'une déqualification. D'autre part, ceux qui changent d'employeur, connaissent la concurrence de ceux qui prétendent à une promotion en venant d'autres catégories et également des jeunes quittant le système éducatif. Pour les jeunes, la catégorie ouvriers qualifiés est nettement défavorable : ils s'y insèrent en proportion nettement plus faible que la proportion des ouvriers qualifiés dans la population. Leur position défavorable semble d'ailleurs surtout liée au manque d'expérience et peu à leur capacité théorique puisqu'on observe assez peu d'insertions déqualifiées par rapport au niveau de diplôme.

Le système paraît donc fonctionner avec un noyau central assez épais dont la frange se renouvelle lentement par des promotions internes sélectives : leur volume est faible mais il y a peu de retours en arrière dans l'échelle des qualifications ; le renouvellement est dû également aux mouvements d'échange par le marché du travail qui permet de filtrer les entrées vers le noyau en nombre réduit. Il existe ensuite une sorte de couronne regroupant des individus dont la stabilité dans l'emploi et dans la catégorie est certainement beaucoup moins grande. Elle comprend une masse importante d'individus dont la qualification n'est que partiellement et précairement prise en compte, les jeunes y rentrent difficilement mais cela constitue pour eux un passage obligé.

#### 4 - Les ouvriers non-qualifiés

Leur catégorie se caractérise en premier lieu par des mouvements de grande ampleur alors que les effectifs ne croissent que de 1,2 % en cinq ans. Les départs à la retraite sont peu nombreux parce qu'il s'agit d'une catégorie jeune mais les cessations d'activité sont très fortes et cela est lié au taux élevé de femmes dans la catégorie. De plus, les changements d'établissements sont beaucoup plus nombreux que dans les autres catégories mais ne s'accompagnent de promotion que dans un cas sur deux. Par contre, les changements de qualification au sein du même établissement, qui sont aussi relativement très nombreux sont presque toujours de promotions. Le renouvellement de la catégorie se fait avant tout par le recours aux jeunes sortant du système éducatif dont près du quart trouvent un emploi d'ouvrier non-qualifié. alors que la catégorie ne représente que 15 % de la population active en 1970. Secondairement, le renouvellement s'effectue par l'arrivée d'actifs ayant une autre qualification : profession agricole pour un tiers environ, ouvriers qualifiés ou employés qui connaissent une déqualification ou un retour à une qualification anciennement occupée. Enfin, un nombre important d'inactifs reprennent un emploi dans cette catégorie bien que les reprises soient à peu près la moitié des cessations.

Pour cette catégorie, la question essentielle est d'expliquer le taux élevé de changements d'établissement. Pour partie, l'explication réside sans doute dans le mouvement de restructuration industrielle qui fait que cette catégorie régresse par rapport aux autres. En fait, il est vraisemblable que les emplois d'ouvriers non qualifiés disparaissent plus fréquemment que les autres et que ceux qui sont créés, le sont dans des établissements nouveaux souvent implantés dans des localités nouvelles. Cette catégorie connaît par ailleurs des conditions de travail (salaire, durée de travail, travail en équipe) qui incitent au changement, celui-ci étant par ailleurs provoqué par la nature des contrats de travail, souvent plus défavorables.

Enfin, l'importance des mouvements se comprend mieux quand on connaît le sens des flux intersectoriels des ouvriers non qualifiés. On reviendra sur ce point plus loin.



## 5-- Les employés

Cette catégorie est par certains aspects assez comparable à celle des ONQ. Cependant elle est beaucoup plus hétérogène : les employés qualifiés sont nettement plus stables que les non-qualifiés. D'autre part, elle est beaucoup plus féminine. Enfin, elle connaît une croissance relativement forte : 7,6 % en 5 ans.

La caractéristique principale est le taux élevé des cessations comme des reprises d'activité. Les changements d'établissement y sont relativement nombreux mais ne conduisent que rarement à des changements de catégorie. Les recrutements se font d'une part à partir des actifs changeant d'établissement issus de la catégorie employés, mais aussi des autres qualifications. Ils se font aussi massivement à partir des jeunes qui sortent du système éducatif : 35 % ont un premier emploi dans la catégorie "employés". On ne sait rien sur la stabilité ou la précarité de ces emplois mais l'importance des flux entre catégories et notamment vers les catégories ouvrières montrent bien qu'il s'agit souvent d'emplois précaires ou d'attente. Enfin, près de 20 % des recrutements se font à partir des femmes qui cherchent à prendre ou reprendre une activité. Ceci est tout à fait spécifique de cette catégorie.

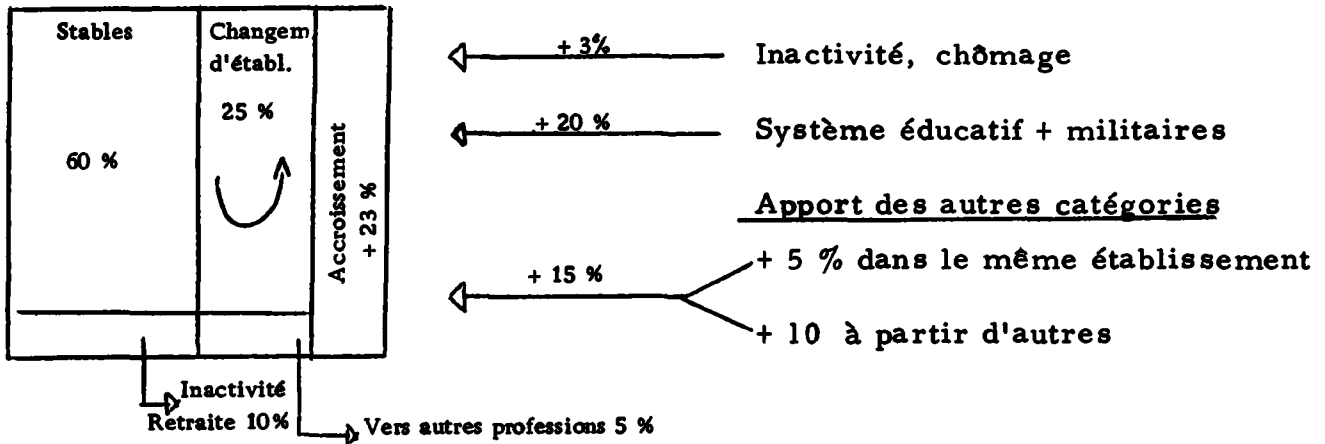
## 6 - Les travailleurs de l'agriculture

Ils constituent une catégorie relativement séparée dans ce sens qu'il s'agit principalement de non-salariés.

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 ONQ (54 %) et OQ (30 %), mais également de femmes qui deviennent employés (59 %) ou ONQ (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 vue, il sera intéressant de voir avec la nouvelle enquête FQP si l'importance de ce mouvement a été modifiée.

Il faut signaler par ailleurs au sein de cette catégorie la situation des ouvriers agricoles qui apparemment changent d'établissements relativement fréquemment : plus de 20 %. De ce point de vue, leur situation est certainement proche de celle des ouvriers non-qualifiés.

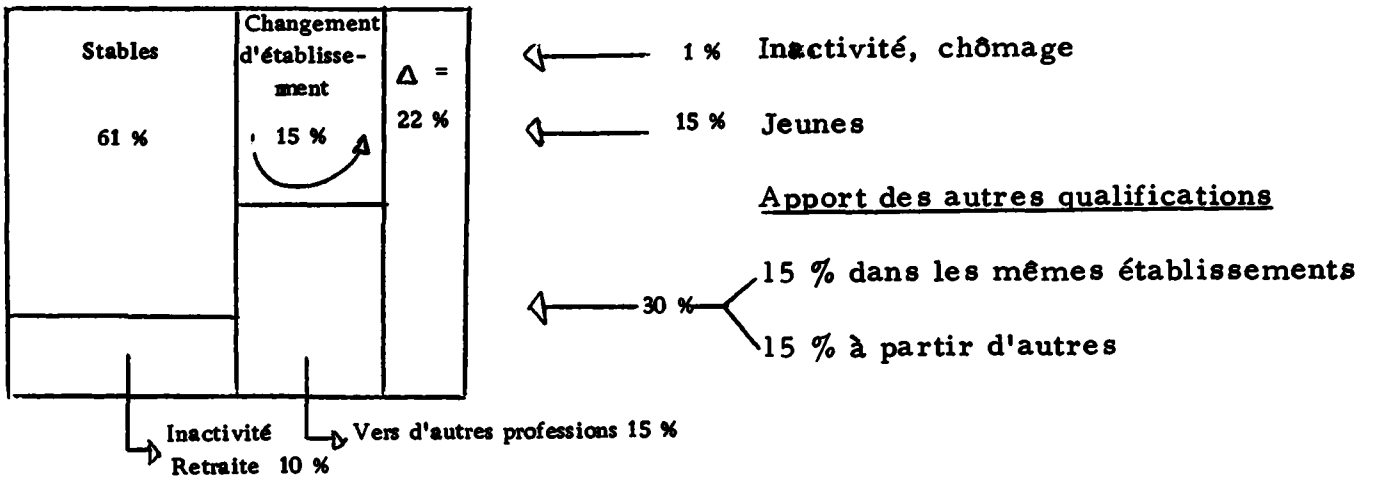
1. Pour 100 cadres en 1965 :



2 - Techniciens

Poids: 5 %

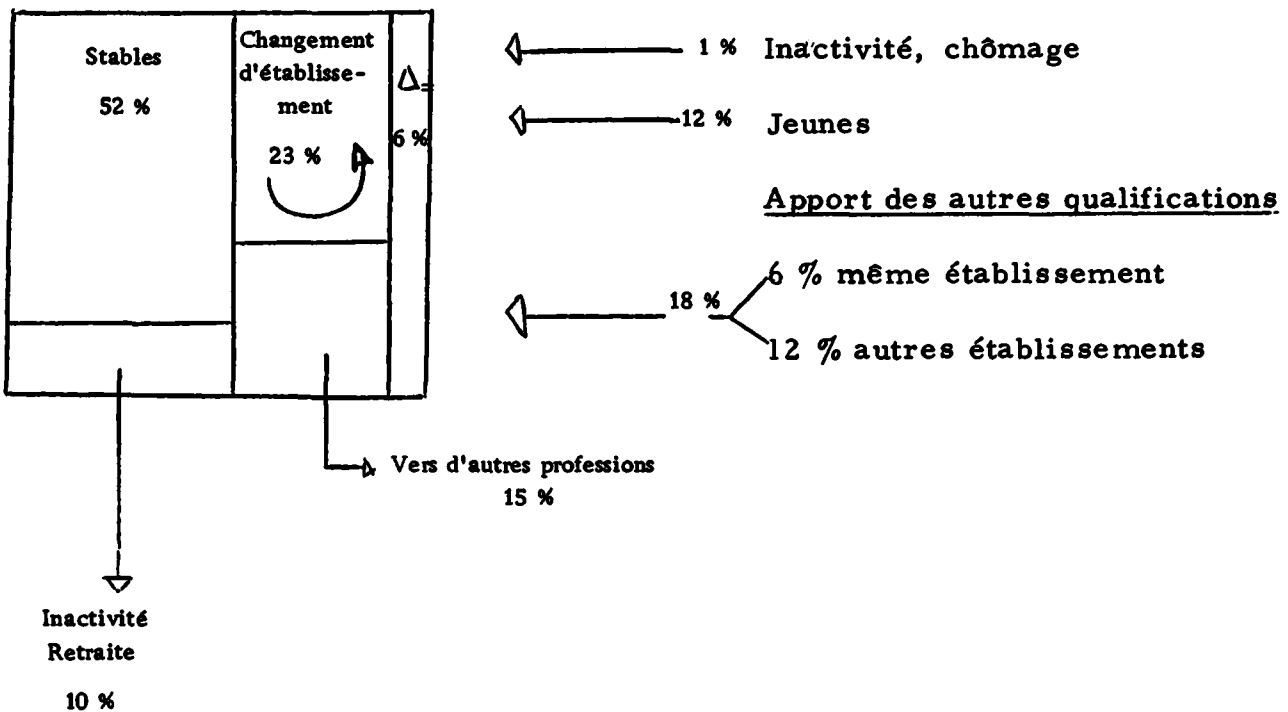
Part des femmes: 7 %



3 - Ouvriers qualifiés

Poids: 19 %

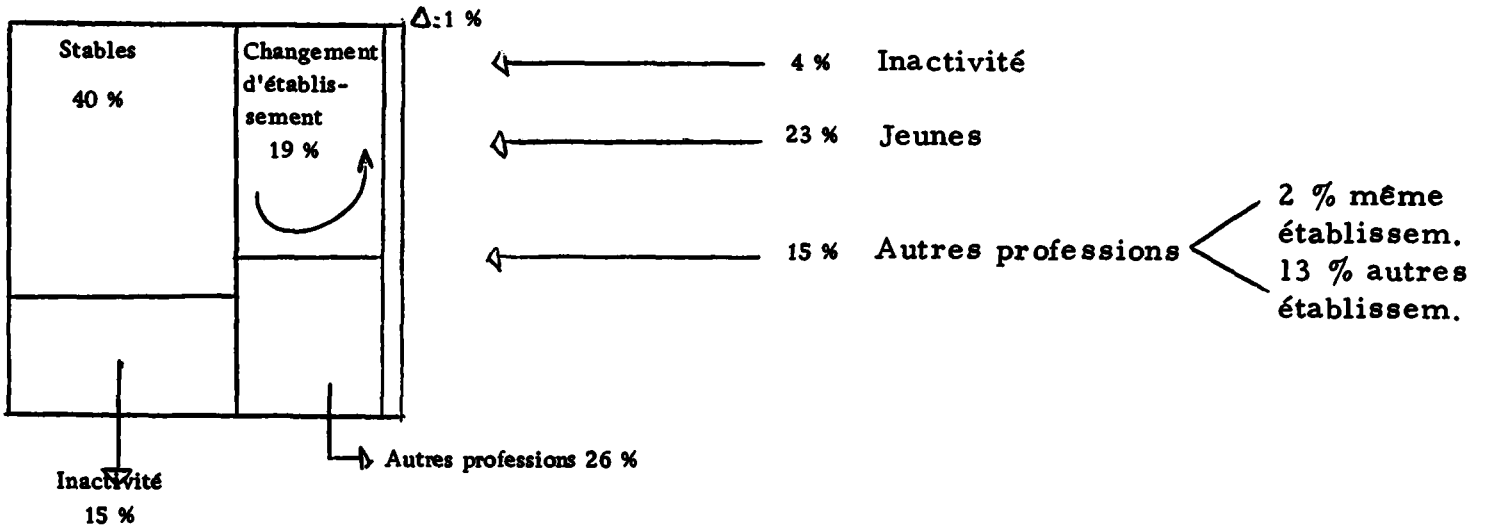
Femmes: 11 %



4 - Ouvriers non qualifiés

Poids: 16 %

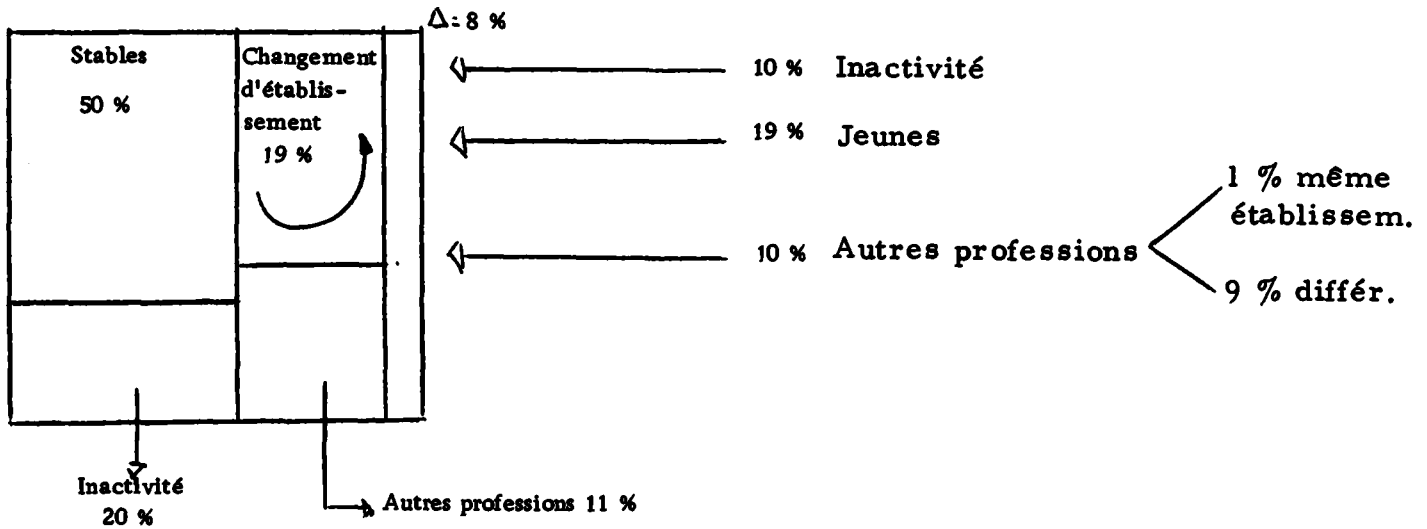
Femmes: 31 %



5 - Employés

Poids: 27 %

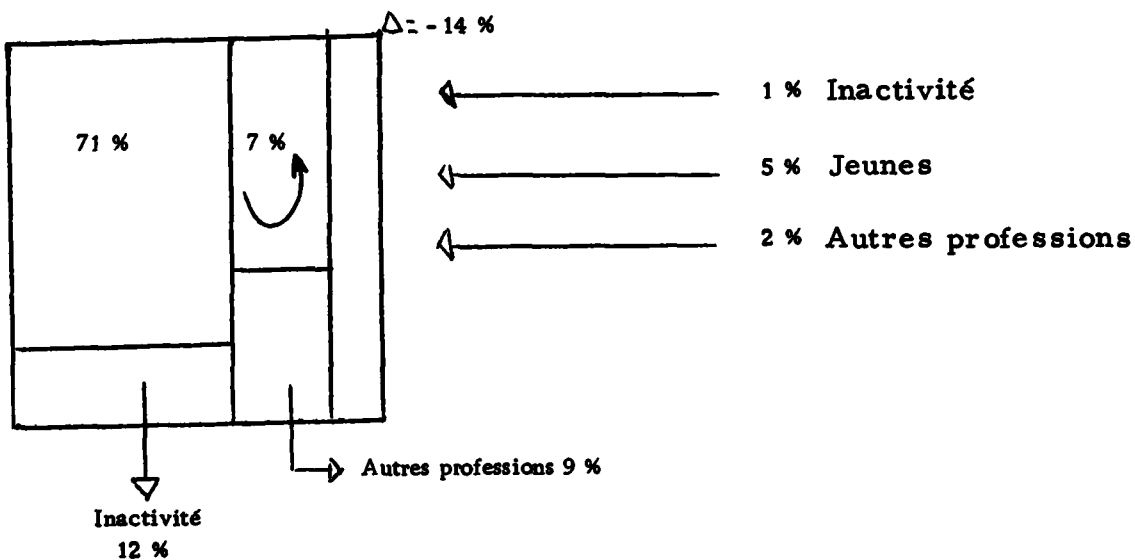
Femmes: 70 %



6 - Agriculteurs

Poids: 18 %

Femmes: 40 %



## 2e Partie : Les mouvements de main d'oeuvre au sein des secteurs et entre les secteurs

Dans cette deuxième partie, on tentera de faire une analyse des mouvements de main d'oeuvre suivant les secteurs d'activité économique en distinguant autant que possible les mouvements internes aux secteurs et les échanges avec les autres secteurs. La question essentielle est la suivante : comment les entreprises de chaque secteur font-elles évoluer à la fois leurs effectifs et leur structure d'emplois par un jeu complexe de rejets et de recrutements, différenciés suivant les catégories de main d'oeuvre.

Pour répondre avec une certaine précision à une telle question, il faudrait disposer d'enquêtes auprès des entreprises et non seulement auprès des individus. De telles enquêtes devraient aborder aussi bien les questions de mobilité interne que les politiques de recrutement extérieur en fonction des caractéristiques des entreprises ou de secteur. De telles enquêtes n'existent que pour des zones géographiques limitées (1) et ont des apports spécifiques : fonctionnement d'un marché local du travail, politique de recrutement d'entreprises d'un certain secteur.

Les enquêtes auprès des individus (FQP, Enquête Emploi) constituent un mauvais palliatif à l'absence d'enquêtes générales auprès des entreprises, elles permettent néanmoins avec un risque d'erreur faible de mettre en évidence les phénomènes les plus importants qui régissent les mouvements d'emploi dans les secteurs. Un reproche important qu'on peut faire à cette méthode d'analyse est lié au fait que les enquêtes actuelles ne permettent de connaître que deux situations de l'individu, séparées par un intervalle de temps plus ou moins long. Ne connaissant pas les situations intermédiaires entre ces deux dates, il est pratiquement impossible de déduire du mouvement apparent des individus dans les emplois une approximation du mouvement réel des créations-disparitions d'emplois et des substitutions dans les emplois.

---

(1) Voir par exemple :

De STEFANIS : Le fonctionnement d'un marché local du travail - Cahiers du CEE n° 5 et 13.

C. THELOT : Le fonctionnement du marché de l'emploi : Exemple des Pays de Loire - Economie et Statistique n° 69.

R. P. BODIN et G. JEAN : La mobilité professionnelle interne - Ministère du Travail - Echelon Régional de l'Emploi de Marseille.

On a évidemment toute raison de penser que l'enquête auprès des individus minimise fortement les mouvements réels (1) mais on n'a aucun moyen précis d'estimer les différences suivant les catégories professionnelles ou suivant les secteurs. Pour arriver à une appréciation correcte, il faudrait d'une part décrire tous les mouvements des individus sur une période (ce que fera l'enquête FQP 77), d'autre part faire des analyses des cascades d'emplois qui peuvent devenir vacants à la suite d'un départ quelles qu'en soient la cause et la finalité (2). Il reste, malgré cette sous-estimation, que les flux de main d'oeuvre apparents peuvent être rapprochés de la déformation structurelle des secteurs et permettent d'avoir une idée approximative des différents types de gestion de main d'oeuvre.

Nous nous attacherons dans la suite aux secteurs industriels dans une nomenclature fortement agrégée ; toutes les activités tertiaires y compris les transports et l'administration étant regroupées en un seul secteur.

### 1. Quelques rappels

C. THELOT a bien montré la forte liaison dans l'industrie entre la croissance sectorielle et la mobilité des actifs : les actifs occupés paraissent d'autant plus mobiles que les effectifs du secteur sont en croissance rapide. Il impute ce phénomène au résultat du mouvement de création et disparition des établissements et distingue trois groupes de secteurs en fonction des rythmes de création et disparition d'établissement.

Ce schéma pourrait sans doute être précisé si l'on tenait compte non seulement des créations et disparitions mais aussi de la croissance ou de la décroissance de l'emploi dans les établissements existants (3). Ainsi le secteur de l'automobile et celui des matériaux de construction qui se caractérisent tous les deux par de nombreuses créations d'établissements et de faibles disparitions se distinguent nettement si l'on cherche à expliquer la croissance de l'emploi en fonction des quatre variables énoncées ci-dessus.

---

(1) C. THELOT - Economie et Statistique n° 51.

(2) J. VINCZNS, Annales de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse.

(3) HANNOUN et TEMPLE - Collections de l'INSEE - Série Entreprises n° 40.

En effet, la croissance de l'emploi dans l'automobile s'explique essentiellement par la croissance des effectifs des établissements existants et cela explique en grande partie le taux d'entrée très élevé (le caractère "aspirant") de ce secteur, et le taux de sortie relativement faible. Cette situation est à peu près identique pour les industries de la chimie et du caoutchouc classées par THELOT dans un autre groupe.

A l'inverse, le secteur des matériaux de construction a une croissance qui s'explique pour des parts sensiblement égales par l'importance des créations d'établissements, par rapport aux disparitions mais aussi par la croissance et la décroissance de l'effectif des établissements existants. La situation est assez comparable dans la mécanique et le travail des métaux. On comprend mieux dans ces deux secteurs qui ont donc connu de profondes transformations que les taux d'entrée et de sortie des actifs occupés aux deux dates soient tous les deux d'un niveau élevé.

Sans multiplier davantage les exemples, on peut conclure partiellement que le mouvement des actifs est bien lié aux variations de l'offre d'emploi, et que celles-ci doivent être estimées non seulement à partir de créations et disparitions d'établissements mais en prenant autant que possible en compte (et de façon distincte) les mouvements dans les établissements existants (1). Il reste que ce schéma ne concerne que les actifs occupés et leur mobilité. Or les secteurs se transforment en fonction de la composition initiale de leur main d'oeuvre et aussi des politiques de recrutement différentes : dans tous les cas, il est impératif d'examiner l'ensemble des mouvements de sortie et d'entrée et non le seul mouvement des actifs occupés aux deux dates d'observation.

## 2 - Les mouvements de toute nature qu'ont connus les secteurs

Sur la période considérée, les effectifs de l'ensemble des secteurs ont augmenté de 5,7 % mais les secteurs ont connu des évolutions très différentes. Rappelons que l'agriculture a vu ses effectifs diminuer de 13 % alors que les effectifs des secteurs tertiaires augmentaient de 13 % en cinq ans. L'industrie des biens intermédiaires, celle des biens d'équipement et le BTP connaissaient des croissances de 9 à 10 % et jouaient un rôle moteur dans la restructuration de l'appareil

---

(1) Pour ce faire, l'enquête du Ministère du Travail sur les mouvements dans les établissements de plus de 200 salariés devrait constituer un apport important.

économique français ; au contraire, les secteurs plus "anciens", énergie et biens de consommation, voyaient leurs effectifs diminuer rapidement (-4 à 5 %) en raison principalement des rapides progrès de la productivité du travail.

Cette comparaison des situations sectorielles à deux dates ne donne qu'une vue très approximative des mouvements intersectoriels. Il faut pour avoir une meilleure précision établir un compte socio-démographique (1) par secteur, faisant apparaître les entrées et sorties d'activité et les mouvements intersectoriels. D'un tel tableau il ressort une série de différenciations entre les secteurs.

Globalement par rapport à la population occupée en 1965, nous avons vu précédemment que les sorties d'activité représentaient 14 %, l'entrée des jeunes sortant du système éducatif 14 % également et que les reprises d'activité étaient égales à 5,7 %.

On résumera maintenant les principales caractéristiques sectorielles des mouvements :

. L'agriculture a connu une diminution de ses effectifs de 13 %. Les cessations d'activité ne sont que faiblement supérieures à la moyenne parce que les femmes de l'agriculture ont un comportement assez particulier par rapport aux femmes salariés des autres secteurs. Par contre, l'agriculture fournit 10 % de sa population initiale aux autres secteurs et les mouvements internes au secteur sont relativement importants (7 %) mais doivent concerner principalement les ouvriers agricoles.

. Les industries agro-alimentaires constituent un secteur à faible effectif par rapport aux autres, mais qui connaît une augmentation assez forte (d'après FQP). Cette augmentation provient principalement des entrées en activité des jeunes relativement très nombreuses alors que les échanges avec les autres secteurs sont déficitaires bien que les flux de sorties et d'entrées soient tous les deux très élevés (23 % de la population initiale). On peut donc qualifier les IAA de secteur de transit.

---

(1) CASTELLAN .

. L'énergie est un secteur très particulier : les effectifs diminuent, les cessations d'activité sont nombreuses en raison de la structure d'âge du secteur, le recrutement des jeunes est faible, par contre les échanges avec les autres secteurs d'un niveau faible se traduisent au total par un solde positif pour le secteur. Néanmoins compte tenu des faibles effectifs concernés il convient de ne pas tirer de conclusions trop hâtives.

. Le secteur des biens intermédiaires est en accroissement rapide et a connu des restructurations et des concentrations importantes. Cela s'est traduit par une politique de recrutement très sélective : peu de jeunes, quelques promotions pour des actifs du secteur (surtout ouvriers), une forte ponction d'actifs d'autres secteurs mais le plus souvent sans que ceux-ci connaissent une amélioration de leur classification.

On peut donc qualifier ce secteur de secteur d'arrivée pour des actifs expérimentés

. Les biens d'équipement présentent certaines caractéristiques très proches de celles des biens intermédiaires : fort taux de croissance, importants échanges avec les autres secteurs. Par contre, ce secteur moins concentré, plus hétérogène et subissant une plus forte restructuration que celle des biens d'intermédiaires, a connu d'une part d'importants mouvements intrasectoriels, d'autre part un fort recrutement des jeunes issus du système éducatif. De plus, les échanges intersectoriels ne sont pour le secteur que faiblement bénéficiaires. Globalement, il s'agit plutôt d'un secteur de transit mais on peut supposer qu'il se situe en position de domination ou d'attraction par rapport à la plupart des secteurs, biens intermédiaires exceptés.

. Les biens de consommation ont connu une forte régression, mais le fait le plus marquant est la faible stabilité des actifs du secteur : à peine une personne sur deux a conservé son emploi dans le même établissement. De plus les échanges avec les autres secteurs sont également très importants mais nettement déficitaires pour les biens de consommation. Par contre, les échanges avec l'inactivité sont équilibrés par



un flux de sorties très élevé (en raison des cessations d'activité de femmes, nombreuses dans le secteur) et par un flux d'entrées également très élevé, constitué de jeunes principalement sans qualification. On peut donc dire que ce secteur malgré la récession qu'il a connue, sert de point d'entrée privilégié pour de nombreux jeunes, qui cherchent ensuite et sans doute rapidement, vu les taux de rotation, des emplois plus qualifiés ou plus rémunérés dans d'autres secteurs. C'est donc un secteur de transit dominé par les autres.

. Le BTP présente plusieurs caractéristiques proches de celles de biens de consommation. Mais c'est sur la période un secteur en progression rapide et qui connaît très peu des sorties vers l'inactivité. Les flux d'échanges avec les autres secteurs sont comme dans les biens de consommation élevés mais nettement déficitaires; enfin les mouvements intra-sectoriels sont très importants en raison notamment de la faible concentration du secteur. En fait, l'augmentation de l'effectif provient avant tout de l'embauche massive de jeunes quittant le système éducatif. Là encore, on a donc affaire à un secteur de transit plus proche de biens d'équipement que des biens de consommation.

. Enfin il est difficile de caractériser les secteurs tertiaires qui constituent un regroupement très hétérogène. Néanmoins, ce "secteur" recourt massivement 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'oeuvre représente les trois quarts de l'accroissement des effectifs de tertiaire. Cela est très spécifique et seuls les biens d'équipement ont de ce point de vue un comportement voisin.

D'autre part, les échanges intersectoriels sont 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.

3 - L'examen des principaux flux d'échanges intersectoriels permet de préciser les caractéristiques générales résumées dans les pages précédentes.

L'agriculture est effectivement un secteur de départ qui alimente tous les autres secteurs : le tertiaire proportionnellement à son poids et principalement par des femmes, les IAA et le BTP plus que proportionnellement à leur poids.

Le tertiaire est parallèlement un secteur d'arrivée : les échanges avec tous les secteurs lui sont bénéficiaires, mais cela est surtout vrai avec l'agriculture, les biens de consommation et le BTP alors que le bénéfice est faible avec les IAA et les biens d'équipement, et que l'on constate un certain équilibre des échanges avec les biens intermédiaires et l'énergie.

Le BTP et les biens de consommation sont des secteurs de transit entre l'agriculture d'une part et les autres secteurs industriels et le tertiaire d'autre part. Mais ces deux secteurs ont entre eux des échanges faibles et quasi-équilibrés; il en est de même entre les biens intermédiaires et les biens de consommation. On peut donc dire qu'il s'agit de secteurs de transit donnés.

A l'inverse, les biens d'équipement constituent un secteur d'arrivée pour les individus venant des biens de consommation et du BTP, mais ses échanges avec l'agriculture et le tertiaire sont à la fois moins importants et plus équilibrés, alors que les échanges avec les biens intermédiaires sont faibles mais nettement déficitaires. Les biens d'équipement sont donc un secteur de transit dominant ou un secteur "carrefour".

Enfin, les biens intermédiaires constituent un secteur d'arrivée ayant des échanges très privilegiés avec l'agriculture, le BTP et les biens d'équipement, alors que les échanges avec les biens de consommation et le tertiaire sont équilibrés et faibles.

#### 4 - On peut chercher à préciser maintenant les catégories professionnelles qui sont principalement concernées par les mouvements intersectoriels

L'agriculture secteur de départ fournit aux autres secteurs à la fois des ouvriers (surtout des hommes) et des employés plutôt des femmes. Apparemment les anciens agriculteurs devenus ouvriers sont assez souvent qualifiés surtout quand ils entrent dans des entreprises du BTP ou des biens d'équipement, mais cela n'est peut être qu'un effet de classification.

Les mouvements intersectoriels des cadres sont assez difficiles à préciser en raison de la non distinction cadres supérieurs/cadres moyens. On retrouve cependant les positions respectives des secteurs pour cette catégorie mais avec des flux d'entrées et de sorties plus élevés que ceux des autres catégories. Le tertiaire est le secteur d'arrivée privilégié avec un fort mouvement d'entrée dans la catégorie cadres mais les mouvements de sorties sont également nombreux et s'accompagnent souvent de sortie de la catégorie. Ce schéma qui se retrouve, avec des intensités variables, pour toutes les catégories conduit à relativiser la dénomination de secteur d'arrivée. Celle-ci paraît en effet trop dépendante à la fois de l'hétérogénéité du secteur et de sa croissance globalement rapide. En définitive les mouvements de cadres sont importants par rapport à tous les secteurs, et en général sont sensiblement proportionnels aux mouvements d'ensemble. Les biens d'équipement faisant exception puisque les cadres qui le quittent sont plus nombreux que ceux qui y rentrent.

Les mouvements des TAM sont du même type que ceux des cadres et l'on peut dire que là encore l'effet dominant est sans doute l'importance de leurs effectifs. En effet malgré leur poids relativement faible dans l'ensemble de la population, malgré aussi une faible mobilité apparente (par rapport aux autres), ces deux catégories constituent une proportion importante des flux intersectoriels en raison de la rapidité de la croissance de leurs effectifs.

Malgré cela, les flux les plus importants en valeurs absolues restent évidemment ceux concernant les ouvriers et les employés. Les échanges d'ouvriers entre les secteurs industriels sont assez sensiblement le reflet des échanges globaux. Néanmoins, il faut noter que l'importance des ouvriers non qualifiés quittant le secteur des biens de consommation est nettement plus forte et s'accompagne assez fréquemment de reclassification ou de passage à la catégorie employés. Ceci n'exclut pas des échanges déficitaires et spécifiques avec d'autres secteurs ; ainsi les ouvriers qualifiés des biens de consommation deviennent fréquemment ouvriers non qualifiés de biens d'équipement ou des biens intermédiaires alors que des ouvriers non qualifiés de ces derniers deviennent ouvriers qualifiés ou même TAM quand ils entrent dans les industries de consommation. Cela confirme que les situations respectives de ces deux secteurs forte régression/forte croissance jouent des rôles dominants dans l'importance et l'orientation des flux de chaque catégorie. Pour préciser il faudrait tenir compte à la fois des mouvements de localisation de ces industries et des caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre (âge et sexe).

Enfin en ce qui concerne les employés, les mouvements les plus importants sont les échanges entre d'une part les secteurs tertiaires, et d'autre part les biens d'équipement et les biens de consommation. Dans le premier cas les échanges sont importants dans les deux sens, ce qui marque encore une fois le rôle moteur du secteur des biens d'équipement. Au contraire, les échanges biens de consommation → tertiaire se font à sens unique.

Troisième partie : Compléments sur les mouvements d'entrées et sorties  
des professions ouvrières dans les secteurs d'activité  
économique

L'analyse précédente des mouvements par rapport aux secteurs nous permet de revenir maintenant sur les mouvements qu'ont connus certaines catégories professionnelles, en prenant aussi complètement que possible à la fois la variable "secteur d'emploi" et la variable "formation".

En fait, nous nous contenterons là encore d'ébaucher l'examen en nous intéressant aux deux catégories ouvrières. Les secteurs pris en compte seront les mêmes que précédemment.

1 - Pour les ouvriers qualifiés

Les ouvriers qualifiés connaissent une croissance modérée dans l'ensemble mais les OQ des biens intermédiaires, des biens d'équipement et du BTP ont une croissance rapide ( $\approx 12\%$ ) qui est certainement génératrice de l'importante mobilité inter-sectorielle qu'ils connaissent.

La dimension sectorielle permet de montrer que les départs vers la retraite et les cessations d'activité sont même pour cette catégorie beaucoup plus importants dans le secteur énergie (en raison de sa structure d'âge) et dans les biens intermédiaires (en raison de la forte proportion de femmes). Par contre, ce type de mouvement ne paraît lié qu'à ces variables et non pas au type d'évolution du secteur.

Au contraire, les modes de "recrutement" - plus exactement la façon dont les secteurs ont satisfait les besoins de croissance et de renouvellement - paraissent, en particulier pour cette catégorie, nettement dépendants de la croissance de la catégorie dans le secteur et également du degré de concentration du secteur (ce second facteur synthétisant sans doute des éléments assez hétérogènes : niveau relatif des rémunérations, taille des établissements mais aussi mode d'organisation, niveau technologique, degré de dépendance).

Ainsi, on peut opposer :

. le secteur des biens intermédiaires qui recrute principalement des actifs occupés antérieurement dans d'autres secteurs (ceux-ci connaissant souvent une promotion), qui pourvoit d'autre part plus d'un emploi sur cinq par mobilité interne promotionnelle et enfin qui fait relativement peu appel aux jeunes sortant du système éducatif;

. au secteur des biens d'équipement qui recrute un grand nombre de jeunes sortant du système éducatif, qui a des mouvements internes au secteur touchant près du tiers des ouvriers qualifiés, mais avec des promotions peu fréquentes, et connaît des échanges légèrement déficitaires avec les autres secteurs;

. et au secteur des biens de consommation dont la régression entraîne chez les ouvriers qualifiés de très importants mouvements internes au secteur (30 %) et des échanges nettement déficitaires avec les autres secteurs. Les recrutements se faisant de façon prépondérante à partir du système éducatif et de l'inactivité, les jeunes semblent trouver dans ce secteur un point d'entrée dans le système productif.

Dans le BTP, on ne peut être précis en raison de la difficile distinction ouvrier non-qualifié/ouvrier qualifié, il faut cependant rappeler l'importance des mouvements intra-sectoriels.

Ces modes de recrutement des ouvriers qualifiés par les secteurs sont en grande partie confirmés par le niveau de diplôme des jeunes recrutés par les secteurs.

Les biens d'équipement absorbent le plus grand nombre de jeunes comme ouvriers qualifiés et ce sont ceux ayant le plus souvent un diplôme de niveau V (70 %), voire un diplôme de niveau IV (75 %). La situation est comparable dans les biens intermédiaires pour un nombre de jeunes beaucoup plus faible. Au contraire, les jeunes recrutés comme ouvriers qualifiés dans le secteur des biens de consommation ont le plus souvent un diplôme de niveau VI ; 40 % seulement ayant un diplôme de niveau V et aucun des diplômes supérieurs.

## 2 - Pour les ouvriers non-qualifiés

Comme indiqué précédemment les caractéristiques essentielles de cette catégorie sont : sa faible croissance, sa forte mobilité, l'importante place des jeunes dans les entrées dans la catégorie.

Plus précisément dans trois des quatre secteurs qui nous intéressent particulièrement, les effectifs d'ouvriers non qualifiés régressent, ils augmentent seulement dans les biens d'équipement.

Comme pour les ouvriers qualifiés, les cessations d'activité sont remarquables dans les industries employant beaucoup de femmes (essentiellement biens de consommation, mais également biens d'équipement).

Du point de vue des autres sorties de la catégorie, les mouvements intra-sectoriels sont faibles dans les biens intermédiaires, moyens dans les biens d'équipement mais souvent promotionnels, forts dans les biens de consommation et le BTP.

Les mouvements inter-sectoriels ont des amplitudes qu'on peut ordonner de la même façon et se font avec changement de qualification promotionnel dans environ quatre cas sur dix pour les ouvriers issus des quatre secteurs. Les secteurs d'arrivée sont les biens intermédiaires et les biens d'équipement pour les ouvriers non-qualifiés devenant ouvriers qualifiés, les mouvements sans changement de qualification sont relativement équilibrés, les biens d'équipement où l'effectif ouvrier non-qualifié augmente ayant cependant un solde bénéficiaire par rapport au BTP et aux biens de consommation.

Du point de vue des recrutements des ouvriers non-qualifiés, le phénomène essentiel est le recours massif aux jeunes sortant du système éducatif de la part de tous les secteurs, mais plus particulièrement des biens de consommation et du BTP. Secondairement, il faut noter l'importance du recrutement d'inactifs (surtout des femmes inactives) à la fois dans les biens de consommation et dans les biens d'équipement. Dans ce dernier cas, il doit s'agir fréquemment des recrutements consécutifs aux implantations nouvelles d'unités employant beaucoup de femmes, en milieu peu industriel.

Enfin, on signalera que les jeunes recrutés comme ouvriers non qualifiés sont très majoritairement des gens ayant le niveau de formation VI mais 15 à 25 % ont cependant un diplôme de niveau V, la déqualification étant apparemment la plus fréquente dans le métier semble aussi importante que le diplôme.

On constate donc que là encore les caractéristiques générales du secteur jouent un rôle important. Certes, il s'agit d'une catégorie professionnelle peu qualifiée où les changements sont fréquents mais les politiques sectorielles de recrutement se différencient même pour cette catégorie et en particulier l'ancienneté, le secteur et la qualification d'origine sont davantage pris en compte dans les biens d'équipement et dans une moindre mesure dans les biens intermédiaires que dans le BTP. Si on associe ce mode de recrutement au type de croissance, on constate que les jeunes s'insèrent surtout dans les secteurs et les catégories en régression desquelles partent les salariés plus anciens et plus qualifiés.



**PREMIERE PARTIE**

**LES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

## INTRODUCTION

### 1 - RAPPEL DES OBJECTIFS

Pour caractériser les différents secteurs d'activité économique en fonction des différents mouvements de main d'oeuvre que ceux-ci ont connus sur la période 1965-1970, il importe d'examiner ces mouvements par rapport aux établissements employeurs, ces derniers étant ensuite regroupés par secteur en fonction de leur activité économique principale.

Cependant et compte tenu de la complexité du problème, il a paru utile de procéder d'abord dans cette première partie à une analyse des mouvements d'ensemble par rapport aux établissements sans spécifier leur secteur d'appartenance. Néanmoins l'optique "offre d'emploi" sera privilégiée et on cherchera à préciser les différents comportements des employeurs par rapport aux différentes catégories professionnelles.

A ce niveau, il sera d'ailleurs possible de préciser les mouvements suivant l'âge et la formation des sous-populations concernées, ce qui ne sera plus possible quand nous distinguerons les secteurs (dans la seconde partie) en raison des limites de fiabilité de l'enquête FQP.

Cette approche se distingue de celle utilisée au cours de la préparation du 7ème plan (1) qui ne prenait en compte que les mouvements par rapport aux professions. Elle doit se comprendre avant tout comme une première analyse des mouvements par secteur et par profession, qui sera faite dans la seconde partie.

\* \* \*

Cette première partie comprendra la description des différents types de mouvements définis en introduction : sorties d'activité, changements d'établissement et/ou de profession, entrées dans la vie active pour chacune des catégories professionnelles. Nous tenterons ensuite de mettre en évidence les différences entre catégories professionnelles.

---

(1) Voir L. THEVENOT, Economie et Statistiques n° 81-82.

## 2 - L'EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

### 2.1 - Evolution globale et champ de l'étude

Globalement, les effectifs de la population active occupée sont sous-estimés dans l'enquête FQP, si on les compare aux effectifs recensés par l'UNEDIC (Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce).

Effectifs comparés de la population active occupée en 1965 et 1970 d'après les deux sources

Effectifs Années	FQP	UNEDIC
1965	18 133 587	19 811 100
1970	19 161 936	20 668 000
Taux de croissance	+ 5,7 %	+ 4,3 %

Cet écart important est essentiellement dû à la différence des champs d'investigation de deux sources d'information. Si l'UNEDIC recense la totalité des individus actifs occupés, nous nous sommes limités à partir de FQP au champ des individus qui, en 1965, résidaient sur le territoire national et se déclaraient, en 1970, de nationalité française (1).

Ne pouvant en effet, de par l'enquête, disposer des données relatives aux individus ayant immigré entre 1965 et 1970, on a jugé préférable de laisser de côté entièrement la participation des travailleurs immigrés dans l'économie française. Ce choix n'est pas gênant au niveau national, se traduisant simplement par une légère sous-estimation des effectifs totaux ; en revanche, il aura des conséquences plus fâcheuses lorsqu'on passera à l'analyse sectorielle, certains secteurs - en particulier le bâtiment et les Travaux Publics - voyant alors leurs effectifs largement sous-estimés, et peut-être les caractéristiques de mobilité biaisées.

---

(1) Que ce soit de naissance ou par naturalisation, mariage, déclaration ou option.

## 2.2 - L'évolution de la composition de la population active occupée

La participation des femmes est restée identique au cours de la période 1965-1970, ces dernières représentant 38,7 % de la population active occupée.

En revanche, des modifications importantes sont intervenues dans la structure professionnelle de cette population, comme l'indique le tableau ci-après.

Tableau n° 1  
Répartition par catégorie professionnelle des actifs  
occupés en 1965 et 1970 en %

Catégories professionnelles (1)	Cadres	Techniciens et agents de maîtrise	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Employés	Métiers primaire	Ensemble
1965	14,3	5,1	19,2	16,2	27,4	17,8	100,0
1970	16,6	5,9	19,3	15,5	28,0	14,7	100,0
Evolution 1970/65 en %	+ 23,0	+ 22,3	+ 6,3	+ 1,2	+ 7,6	-14,2	5,7

Mis à part les ouvriers qualifiés, les techniciens et agents de maîtrise et les employés (qualifiés ou non) dont les poids respectifs dans la population active occupée restent à peu près constants, des évolutions contrastées apparaissent au vu des données précédentes :

- ainsi les métiers primaires - concentrés dans la seule agriculture - ne représentent plus en 1970 qu'un poids très inférieur (14,7 %) à celui qui était le leur en 1965 (17,8 %) ;

- de même, de 1965 à 1970, le poids des ONQ (c'est-à-dire les ouvriers spécialisés et les manoeuvres) a quelque peu régressé, ce qui n'est pas étonnant puisque l'étude ignore les travailleurs immigrés ;

(1) Voir définition en introduction

- en revanche, le poids des cadres augmente de manière importante; en effet, alors que la croissance moyenne de la population active occupée a été de 5,7 % de 1965 à 1970, les effectifs de cadres ont crû pour leur part de 23 %.

Or, les cadres de la production - c'est-à-dire les ingénieurs qui sont directement attachés à la fabrication ne représentent même pas 10 % de l'ensemble des cadres considérés ici, les autres (90 % ou plus) ayant des activités de type tertiaire.

Ce phénomène est lié au gonflement du poids des employés et on assiste, entre 1965 et 1970, à un développement très rapide et très important des emplois de type tertiaire (1).

En fait, la structure professionnelle des femmes est très différente de celle des hommes ; ainsi, plus de la moitié des femmes sont classées en 1970 dans la catégorie "Employés" contre seulement un peu plus de 10 % des hommes.

Les écarts entre les deux structures (hommes-femmes) n'ont d'ailleurs fait que s'amplifier - dans la plupart des cas - au cours des cinq ans qui séparent les deux observations, les femmes se concentrant de plus en plus sur des emplois tertiaires (près de 70 % d'entre elles sont, en 1970, employés ou cadres, mais seulement 30 % des hommes occupent ces mêmes emplois).

C'est ce qu'indiquent, en détail, les histogrammes de la page suivante.

---

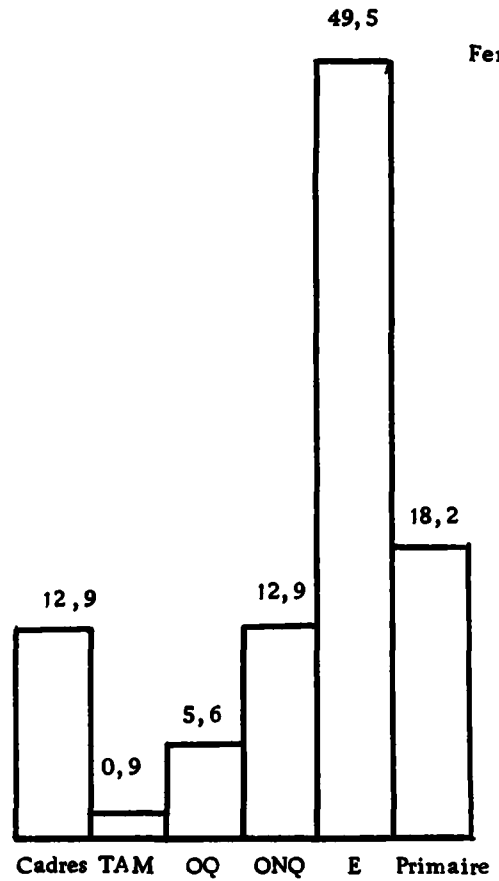
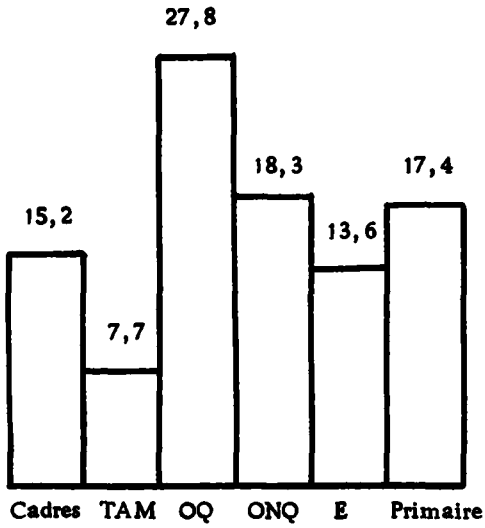
(1) Cette tendance est, de plus, tout-à-fait confirmée pour la période récente.

**Structure professionnelle de la population active en  
1965 et 1970 (valeurs en %) par sexe** 49,5

Hommes

Femmes

1965

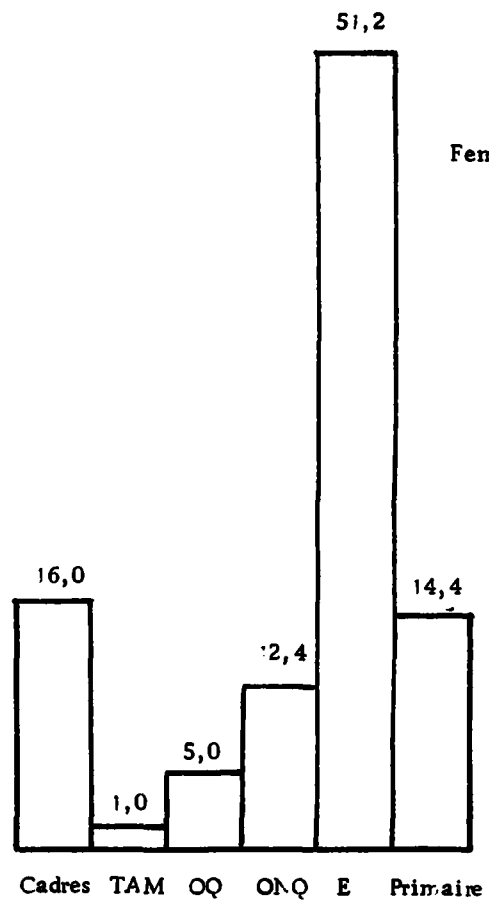
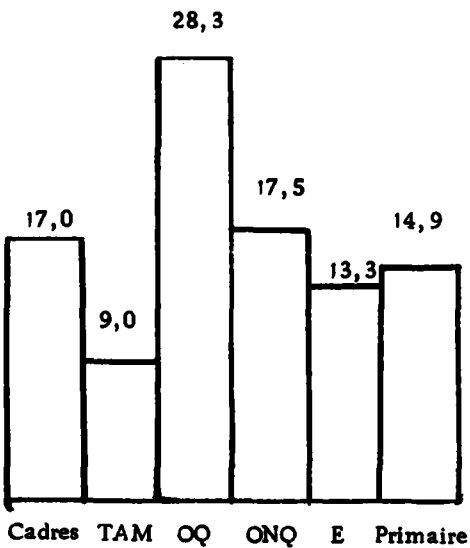


Cadres : de production et de services  
TAM : Techniciens et agents de maîtrise  
OQ : Ouvriers qualifiés  
ONQ : Ouvriers non qualifiés et manoeuvres  
E : Employés qualifiés ou non

1970

Hommes

Femmes



## CHAPITRE I : L'INTENSITE GLOBALE DES MOUVEMENTS

Le but de ce premier chapitre est de mettre en évidence l'intensité des mouvements qu'ont connus les différentes catégories professionnelles. Deux points de vue seront privilégiés :

- les mouvements globaux par rapport aux établissements ;
- les mouvements globaux par rapport aux catégories professionnelles .

Compte tenu des diverses composantes des différents mouvements et de leur interdépendance, il importe d'abord de préciser les indicateurs qui seront utilisés.

## I - DEFINITION DES INDICATEURS

1 - Pour chacune des catégories professionnelles  $q_i$ , on connaît les informations suivantes :

- les effectifs de la population active occupée dans la catégorie  $q_i$  en 1965 :  $P_{65}^{q_i}$

- la population restée stable dans le même établissement avec la même qualification :  $ST_e^{q_i}$

- la population restée stable dans le même établissement mais ayant changé de qualification :  $ST_e^{q_i \rightarrow q_j}$

- la population ayant changé d'établissement, mais ayant conservé sa qualification :  $S_{e \rightarrow e'}^{q_i}$

- la population ayant changé d'établissement et de qualification :  $S_{e \rightarrow e'}^{q_i \rightarrow q_j}$

- la population qui était active occupée dans la catégorie  $q_i$  en 1965 et qui n'est plus active occupée en 1970 :  $\sum q_i$

\* soit qu'elle ait pris sa retraite :  $S_R^{q_i}$

\* soit qu'elle soit active non occupée en 1970 :  $S_{ch}^{q_i}$  (c'est-à-dire au chômage )

\* soit qu'elle ne soit plus active :  $S_I^{q_i}$

$$\text{avec } \sum q_i = S_R^{q_i} + S_{ch}^{q_i} + S_I^{q_i}$$

et par ailleurs :

- la population étant entrée dans la profession  $q_i$  alors qu'elle n'était pas active occupée en 1965 :  $E^{q_i}$



\* soit qu'elle était au chômage :  $E_{ch}^{qi}$

\* soit qu'elle était inactive :  $E_I^{qi}$

\* soit qu'elle effectuait son service militaire :  $E_{SN}^{qi}$

\* soit qu'elle était élève ou étudiante en 1965 :  $E_{sy. éd.}^{qi}$

avec  $E^{qi} = E_{ch}^{qi} + E_I^{qi} + E_{SN}^{qi} + E_{sy. éd.}^{qi}$

- la population qui est restée dans le même établissement entre 1965 et 1970 alors qu'elle avait la qualification  $q_j$  en 1965 :  $E_e^{qi \leftarrow q_j}$

- la population ayant changé d'établissement et de qualification:

$$E_{e \leftarrow e'}^{qi \leftarrow q_j}$$

Enfin la population active occupée en 1970 dans la catégorie  $q_i$ :

$$P_{70}^{qi}$$

Entre toutes ces grandeurs, on a la relation suivante :

$$P_{70}^{qi} = ST_e^{qi} + S_{e \rightarrow e'}^{qi} - ST_e^{qi \rightarrow q_j} - (ST_e^{qi \rightarrow q_j} + S_{e \rightarrow e'}^{qi \rightarrow q_j}) - \sum q_i + E^{qi} + (E_e^{qi \leftarrow q_j} + E_{e \leftarrow e'}^{qi \leftarrow q_j})$$

Pour simplifier, on peut poser :

$$ST_e^{qi} + S_{e \rightarrow e'}^{qi} = ST_e^{qi} = \text{Effectifs stables dans la catégorie } q_i$$

$$E_e^{qi \rightarrow q_j} + E_{e \leftarrow e'}^{qi \leftarrow q_j} = E_e^{qi \leftarrow q_j} = \text{Effectifs entrant dans la catégorie } q_i \text{ à partir d'autres catégories}$$

On a alors :

$P_{70}^{qi} = ST_e^{qi} + (E_e^{qi \leftarrow q_j} - S_{e \rightarrow e'}^{qi \rightarrow q_j}) + E^{qi} - \sum q_i$
---

## 2. Définition des taux de mobilité

Cela étant, si l'on divise les deux membres de l'équation par  $P_{65}^{qi}$ , effectif employé dans la catégorie  $qi$  en 1965, il vient en posant  $T_x^{qi}$  = taux d'accroissement des effectifs de la catégorie  $qi$  entre 1965 et 1970 :

$$T_x^{qi} + 1 = TST^{qi} - TMS^{qi \rightarrow qj} - TMS^{qi} + TME^{qi} + TME^{qi \leftarrow qj}$$

ou 
$$T_x^{qi} + 1 = TST^{qi} + (TME^{qi \leftarrow qj} - TMS^{qi \rightarrow qj}) + (TME^{qi} - TMS^{qi})$$

où  $TST^{qi}$  représente le taux de stabilité professionnelle dans la catégorie  $qi$  ;

avec  $TST^{qi} = TST_e^{qi} + TST_{e \rightarrow e'}^{qi}$  (faisant apparaître la stabilité dans le même établissement ou hors établissement),

$TMS^{qi \rightarrow qj}$  représente le taux de mobilité professionnelle sortante de la catégorie  $qi$  vers une autre catégorie  $qj$ , avec de même :

$$TMS^{qi \rightarrow qj} = TMS_e^{qi \rightarrow qj} + TMS_{e \rightarrow e'}^{qi \rightarrow qj} ,$$

$TMS^{qi}$  représente le taux de mobilité professionnelle sortante vers la non-activité occupée;

$TME^{qi}$  représente le taux de mobilité professionnelle entrante à partir de la non-activité occupée ;

$TME^{qi \rightarrow qj}$  représente le taux de mobilité professionnelle entrante dans la catégorie  $qi$  ;

à partir d'une autre qualification  $qj$ , soit dans le même établissement, soit dans un autre, c'est-à-dire :

$$TME^{qi \leftarrow qj} = TME_e^{qi \leftarrow qj} + TME_{e \leftarrow e'}^{qi \leftarrow qj}$$

## II - TAUX DE MOBILITE DES DIFFERENTES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

En utilisant les concepts définis ci-dessus, on peut établir les tableaux de l'annexe I sur les mouvements par catégorie professionnelle par sexe.

A partir de ces tableaux - en effectifs bruts - on peut calculer les différents taux de "mobilité", ce qui conduit aux tableaux suivants :

Le tableau 2 est évidemment difficile à interpréter et ne permet pas d'avoir une idée de l'intensité relative des mouvements des différentes catégories. C'est pourquoi deux tableaux de synthèse ont été construits (tableaux 3 et 4):

- le premier met en évidence l'intensité des entrées et des sorties par profession ;

- le second a le même but par rapport aux établissements.

**TABLEAU n°2 = TABLEAU DETAILLE DES DIFFERENTS TAUX DE MOBILITE SORTANTE ET ENTRANTE**

	SEXE	Taux de stabilité dans la catégorie TST <sup>q1</sup>			Taux de mobilité sortante de la catégorie (actifs occupés aux deux dates)			Taux de mobilité sortante de la catégorie et de l'activité occupée				Taux de mobilité entrante TME <sup>q1</sup> dans la catégorie à partir de la non activité en 65					Taux de mobilité entrante dans la catégorie à partir d'autres activités		
		Stables dans la catégorie et l'établissement	Stables dans la catégorie et changement d'établissement	Stables dans la catégorie	Changement de catégorie dans le même établissement	Changement de catégorie et d'établissement	Total	Vers la retraite	Vers le chômage	Vers l'inactivité	Total	Origine, chômage	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Total	Entrants dans la catégorie dans le même établissement	Entrants dans la catégorie et venant d'un autre établissement	Total
Cadres	H	60,8	26,9	87,7	1,2	4,0	5,2	5,1	0,7	1,4	7,1	0,6	0,3	2,9	11,4	15,2	5,0	10,4	15,4
	F	54,1	26,3	80,4	0,7	4,3	5,0	5,6	0,9	8,1	14,6	0,3	6,6	-	29,4	36,3	6,1	8,4	14,5
TAM	H	62,3	15,6	77,9	3,1	10,2	13,3	6,6	0,6	1,6	8,8	0,2	0,3	3,0	11,5	15,0	15,0	14,4	29,4
	F	45,9	10,6	56,5	7,2	12,8	20,0	6,0	5,8	11,7	23,5	1,0	6,1	-	22,0	29,1	26,1	9,5	35,4
OQ	H	53,6	24,4	78,0	4,7	10,1	14,8	5,1	0,4	1,7	7,2	0,2	0,3	2,6	8,2	11,3	5,8	12,7	18,7
	F	42,9	11,9	54,8	5,1	11,1	16,2	5,7	2,8	20,5	29,0	1,8	7,3	-	15,1	24,2	5,8	10,5	16,3
ONQ	H	42,4	20,6	63,0	9,9	17,7	27,6	4,7	1,3	3,4	9,4	0,3	0,4	1,3	20,8	22,8	1,9	13,3	15,2
	F	35,1	15,4	50,5	3,5	14,1	17,6	3,3	2,7	25,9	31,9	0,8	11,8	-	23,0	35,6	2,4	13,4	15,8
Employés	H	50,3	19,7	70,0	5,0	15,0	20,0	7,5	1,4	1,1	10,0	0,4	0,9	2,6	13,0	16,9	2,4	14,1	16,5
	F	48,9	19,3	68,2	2,1	4,9	7,0	4,6	2,0	18,2	24,8	0,5	12,9	-	20,6	34,0	0,5	6,6	7,1
Privaires	H	71,2	9,4	80,6	-	9,3	9,3	7,8	0,4	1,9	10,1	-	0,3	0,6	5,3	6,2	0,2	2,9	3,1
	F	71,9	4,6	76,5	0,1	8,7	8,8	5,4	0,2	9,1	14,7	-	1,1	-	4,4	5,5	-	1,9	1,9

## 1 - Les entrées et sorties des catégories professionnelles

On ne fera ici qu'un commentaire rapide, le détail des analyses étant repris ultérieurement:

- les femmes sont pour toutes les professions moins stables que les hommes, ceci est principalement lié à l'importance des mouvements par rapport à l'inactivité et au chômage ;

- pour les hommes, il faut distinguer d'un côté les cadres et les techniciens qui sont relativement stables mais connaissent une croissance très rapide et donc un nombre important de mouvements, de l'autre les ouvriers non-qualifiés et les employés qui sont beaucoup moins stables dans la profession.

Dans ce second cas, l'intensité des mouvements globaux dépend plus des changements de catégories que de la croissance de la catégorie qui est faible. Enfin, les ouvriers qualifiés connaissent des mouvements plutôt faibles d'abord parce qu'ils sont stables dans la catégorie, d'autre part parce que la croissance de leurs effectifs est moyenne ;

- pour les femmes, on peut distinguer d'une part les cadres et les employés dont les mouvements sont globalement très importants en raison de la rapide croissance de leur effectif (surtout les cadres) et de l'importance des mouvements par rapport à l'inactivité (surtout les employés). D'autre part, on peut assimiler du point de vue des mouvements globaux les deux catégories ouvrières marquées par de très importants échanges avec l'inactivité et une faible évolution ou une régression des effectifs (respectivement ouvriers non-qualifiés et ouvriers qualifiés).

**TABEAU 3 = LES MOUVEMENTS PAR RAPPORT AUX CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

Par rapport à 100 personnes occupées en 1965	CATEGORIES											
	Cadres		Techniciens		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Employés		Agriculteurs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Stables dans la catégorie (a)	87,7	80,4	77,9	56,5	78	54,8	63	50,5	70	68,2	80,6	76,5
Sortants de la catégorie												
* Vers d'autres catégories (1)	5,2	5,0	13,3	20	14,8	16,2	27,6	17,6	20	7	9,3	8,8
* Vers l'inactivité ou le chômage (2)	7,1	14,6	8,8	23,5	7,2	29,0	9,4	31,9	10	24,8	10,1	14,7
TOTAL (3) (3)=(1)+(2)	12,3	19,6	22,1	43,5	22,0	45,2	37,0	49,5	30	31,8	19,4	23,5
Entrants dans la catégorie												
* A partir d'autres catégories (4)	15,4	14,5	29,4	35,6	18,5	16,3	15,2	15,8	16,5	7,1	3,1	1,9
* A partir de l'inactivité (5)	15,2	36,3	15,0	29,1	11,3	24,2	22,8	35,6	16,9	34,0	6,2	45,5
TOTAL (6) (6)=(4)+(5)	30,6	50,8	44,4	64,7	29,8	40,5	38,0	51,4	33,4	41,1	9,3	7,4
Taux de croissance = E - S												
* Solde des changements de catégorie (4)-(1)7	10,2	9,5	16,1	15,6	3,7	0,1	-12,4	-1,8	-3,5	0,1	-6,2	-6,9
* Solde des échanges avec l'inactivité (5) - (2) (8)	8,1	21,7	6,2	5,6	4,1	-4,8	13,4	3,7	6,9	9,2	3,9	-9,2
TOTAL =(6)-(3) (9)	18,3	31,2	22,3	21,2	7,8	-4,7	1,0	1,9	3,4	9,3	-10,1	-16,1

## **2 -. Les entrées et sorties des établissements**

Là aussi, on ne fera qu'un bref commentaire :

- les mouvements d'entrées et de sorties des établissements sont pour toutes les catégories beaucoup plus importants que les changements dans les professions. Il y a là un effet de nomenclature évident mais aussi un phénomène réel ;

- de ce point de vue également, on constate que les femmes sont nettement moins stables dans les emplois que les hommes, et ceci est vrai pour toutes les catégories ;

- pour les hommes, on observe une dispersion de l'intensité globale des mouvements des différentes catégories beaucoup plus faible que précédemment. En effet, les cadres et techniciens changent fréquemment d'établissement mais sans changer de profession, ainsi leur comportement se rapproche de celui des ouvriers qualifiés et non-qualifiés pour lesquels on note une moindre stabilité mais aussi une moindre croissance du solde des entrées et sorties des établissements. De façon complémentaire, les mouvements entre les professions au sein des mêmes établissements sont très différenciés : solde positif pour les cadres et les techniciens, négatif pour les ouvriers non qualifiés et les employés, et cela explique les différences de l'intensité respective des mouvements par rapport aux professions et par rapport aux établissements ;

- pour les femmes, on retrouve en partie la même distorsion mais de façon moins accentuée, en raison encore une fois de l'importance des mouvements par rapport à l'inactivité.

**TABLEAU 4 = MOUVEMENTS PAR RAPPORT AUX ETABLISSEMENTS**

Pour 100 personnes occupées en 1965	Cadres		Techniciens		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Employés		Agriculteurs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Stables dans le même établissement (1)	62,0	54,8	65,4	53,1	58,3	48,0	52,3	38,6	55,3	51,0	71,2	72
<b>Sorties des établissements</b>												
* Vers un autre établissement (2)	30,9	30,6	25,8	23,4	34,5	23,0	38,3	29,5	34,7	24,2	18,7	13,3
* Vers l'inactivité ou le chômage (3)	7,1	14,6	8,8	23,5	7,2	29,0	9,4	31,9	10,0	24,8	10,1	14,7
TOTAL (2) + (3) = (4)	38,0	45,2	34,6	46,9	41,7	52,0	47,7	61,4	44,7	49,0	28,8	28,0
<b>Entrées dans les établissements</b>												
* A partir d'un autre établissement (5)	37,3	34,7	30,0	20,1	37,1	22,4	33,9	28,8	33,8	25,9	12,3	6,5
* A partir de l'inactivité (6)	15,2	36,3	15,0	29,1	11,3	24,2	22,8	35,6	16,9	34,0	6,2	5,5
TOTAL DES ENTREES (5)+(6) (7)	52,5	71,0	45,0	49,2	48,4	46,8	56,7	64,4	50,7	59,9	18,5	12,0
<b>Solde des entrées/sorties des établissements</b>												
* Solde des mouvements inter établissements	+ 6,4	+ 4,1	+ 4,2	- 3,3	2,6	- 0,6	- 4,4	- 0,7	- 0,9	+ 1,7	- 6,4	- 6,8
* Solde des échanges avec l'inactivité	+ 8,1	+ 21,7	+ 6,2	+ 5,6	4,1	- 4,8	+ 13,4	+ 3,7	+ 6,9	+ 9,2	- 3,9	- 9,2
Solde des entrées/sorties par profession	+ 14,5	+ 25,8	10,4	2,3	6,7	- 5,4	+ 9,0	+ 3,0	+ 6,0	+ 10,9	- 10,3	- 16,0
Solde des changements de profession dans le même établissement	+ 3,8	+ 5,4	11,9	18,9	1,1	0,7	- 8,0	- 1,1	- 2,6	- 1,6	+ 0,2	- 0,1
Taux de croissance	+ 18,3	+ 31,2	22,3	21,2	7,8	- 4,7	1,0	1,9	3,4	9,3	- 10,1	- 16,1



## CHAPITRE II

### LES SORTIES D'ACTIVITE ET LES MOUVEMENTS D'ACTIFS

L'objet de ce deuxième chapitre est de présenter et d'analyser par catégorie d'une part, les mouvements vers l'inactivité et le chômage, d'autre part les mouvements des individus qui restent actifs occupés aux deux dates (1965 et 1970). Pour ces derniers, on s'attachera successivement aux changements d'établissement puis aux changements de catégorie, en s'intéressant surtout aux promotions ou aux déqualifications par rapport à la catégorie initiale.

En premier lieu, nous examinerons l'ensemble des populations par catégorie et ensuite on introduira l'âge des individus.

**I - LES SORTIES ET LES MOUVEMENTS, TOUS AGES CONFONDUS**

**1 - Les départs en retraite**

Le fait de considérer isolément les départs en retraite permet d'isoler les sorties que l'on peut qualifier de traditionnelles. En effet, pour les travailleurs l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans ; cela ne signifie pas que la totalité des travailleurs cesse automatiquement toute activité à cet âge là, ou, au contraire, que tous les travailleurs - en particulier les non-salariés - attendent cette limite d'âge pour s'arrêter de travailler, mais on peut considérer que, quel que soit l'âge auquel il se produit, cet arrêt de travail revêt un caractère définitif dans la quasi totalité des cas, c'est-à-dire que l'on ne risque pas de retrouver des individus qui sont à la retraite en 1970, sur le marché du travail quelques années plus tard. C'est pour cette raison qu'il convient de faire de ces anciens travailleurs une catégorie bien spécifique.

Tant chez les hommes que chez les femmes, les départs en retraite observés à la fin d'une période de cinq ans ne sont pas négligeables comme l'indique le tableau qui suit.

**Tableau n° 5 : Pourcentages des départs en retraite par catégorie professionnelle et sexe (calculés par rapport aux populations actives occupées respectivement en 1965)**

<b>Sexe \ Catégorie prof.</b>	<b>Cadres</b>	<b>T. A. M</b>	<b>O. Q</b>	<b>O. N. Q</b>	<b>Employés</b>	<b>Primaire</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Hommes</b>	5,1	6,6	5,1	4,7	7,5	7,8	5,9
<b>Femmes</b>	5,6	6,0	5,7	3,3	4,6	5,4	4,8
<b>H + F</b>	5,3	6,5	5,2	4,2	5,5	6,9	5,5

Globalement, les hommes actifs occupés sont plus vieux que les femmes, ce qui implique des départs en retraite plus importants chez les premiers que chez les secondes : 5,9 % contre 4,8 % ; ceci est vrai pour la plupart des catégories professionnelles aux exceptions près des cadres et des ouvriers qualifiés.

## 2 - Les départs vers le chômage et les cessations d'activité

### 2.1 - Le chômage

Entre 1965 et 1970, les individus qui étaient actifs occupés en 1965 et qui sont chômeurs en 1970 ne représentent qu'une infime proportion de la population active occupée en 1965.

Tableau n° 6 : Pourcentages des sorties vers le chômage (calculés par rapport à la population active occupée en 1965)

Départs vers le chômage	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Emplo- yés	Primaire	Ensemble
Hommes	0,7	0,6	0,5	1,3	1,4	0,4	0,8
Femmes	0,9	5,8 *	2,8	2,7	2,1	0,2	1,7

On voit donc que 1,2 % des individus, hommes et femmes, qui étaient actifs occupés en 1965, sont au chômage en 1970 ; ce taux de chômage global ne signifie pas grand chose en lui-même, sinon qu'il est effectivement faible, mais, ce qui est intéressant à noter, c'est que le taux de chômage féminin, (ou plutôt la vulnérabilité au chômage des femmes) est double de celle des hommes.

Cette vulnérabilité des femmes est essentiellement le fait de celles qui occupent un emploi de type secondaire ; on peut s'interroger sur la fiabilité véritable des chiffres relatifs aux T. A. M. qui semblent surestimés, mais il est intéressant de noter que cette vulnérabilité concerne principalement l'ensemble des métiers industriels.

#### Deux hypothèses sont envisageables :

. la première consiste à s'interroger sur la diffusion de ces emplois industriels tenus par les femmes dans les secteurs d'activité : sont-ils concentrés dans un petit nombre de secteurs qui seraient en perte de vitesse (1) en décroissance absolue, c'est-à-dire sont-ils concentrés par exemple dans le secteurs des biens de consommation (ex : Textile , Habillement, Cuir), ce qui expliquerait chez femmes une déperdition d'emplois plus grande que chez les hommes ;

\* Les effectifs féminisés de techniciens et agents de maîtrise sont à peine supérieurs à 60 000 en 1965, leur faible importance nous incite à considérer les conclusions sur leur catégorie avec une extrême prudence.

(1) Ceci est lié à des disparitions d'établissements

. La deuxième hypothèse consiste à s'interroger sur la généralité de ce phénomène et donc suppose que la main-d'oeuvre féminine ouvrière diffusée dans l'ensemble des secteurs constitue une main-d'oeuvre d'appoint et sert en quelque sorte de volant de main-d'oeuvre sur lequel les employeurs peuvent jouer selon les variations de la conjoncture économique (cf. ultérieurement).

Quoi qu'il en soit, le problème demeure : si l'on veut parler de stabilité au sens strict du terme, il convient bien évidemment de le ramener à une population dont on aura exclu au préalable les départs définitifs (c'est-à-dire des départs en retraite), les départs vers l'inactivité (souvent définitifs chez les hommes, mais temporaires chez les femmes) et enfin les sorties "involontaires" vers le chômage.

En fait, est-il vraiment sérieux d'éliminer la population qui se retrouve au chômage cinq ans plus tard ? Cette population aurait-elle perdu sa qualification, c'est-à-dire risque-t-elle de retrouver un emploi plus tard qui soit entièrement différent de celui qu'elle avait avant de se retrouver au chômage ? La situation est complexe car les six catégories professionnelles n'ont évidemment pas la même position de force vis-à-vis du marché du travail : un cadre - encore que la rubrique cadres retenue dans cette étude soit très large - qui devient momentanément chômeur a une forte probabilité, quand il retrouve un emploi, de trouver un poste de cadre ; de même en ce qui concerne les T.A.M. et à la rigueur les O.Q. (ce qui est moins évident chez les femmes). En revanche, les individus qui constituent le "marché secondaire" (1), c'est-à-dire les non qualifiés - qu'ils soient ouvriers ou employés - ne sont-ils pas en position d'infériorité vis-à-vis du marché du travail ? Ils risquent donc de retrouver un emploi, très souvent non qualifié, d'un genre totalement différent de celui qu'ils occupaient auparavant : c'est ainsi qu'on pourra voir - en particulier chez les femmes - les glissements dans les deux sens emplois secondaires ↔ emplois tertiaires.

---

(1) Cf. les théories sur la segmentation du marché du travail

La notion de qualification des emplois tertiaires d'employés ne pourra en aucun cas être analysée de par la nature même du code regroupé utilisé ; en effet, la rubrique "employés" recouvre aussi bien les qualifiés que les non-qualifiés.

Le problème reste donc entier, mais nous avons décidé - pour simplifier et tout en ayant conscience d'introduire un biais non négligeable - d'éliminer les individus actifs occupés en 1965 et chômeurs en 1970, de la population de référence, active occupée aux deux dates.

## 2.2. Les cessations d'activité

Les taux de départ vers l'inactivité sont toujours beaucoup plus importants chez les femmes que chez les hommes.

Tableau n° 7 : Pourcentages de sorties vers l'inactivité (calculés par rapport à la population active occupée en 1965)

Départs vers l'inactivité	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Ensemble
Hommes	1,4	1,6	1,7	3,4	1,1	1,9	1,9
Femmes	8,1	11,7	20,5	25,9	18,2	9,1	16,3

Ils se situent dans le rapport de 1 à 9 environ. Peu de sorties d'activité sont donc constatées parmi la population masculine : les plus importantes concernent les ouvriers sans qualification. De même, pour les femmes, mais dans une proportion nettement plus forte.

En fait, il est certain - et c'est ce qu'on verra en analysant les mobilités entrantes - que ces sorties d'activité n'ont pas la même signification pour les hommes et pour les femmes. Chez ces dernières, elles ont l'air d'avoir un caractère temporaire (à moins que ce ne soient les prises d'activité qui aient ce caractère). On atteint là les limites de l'enquête Formation-Qualification Professionnelle qui observe la situation d'un individu à cinq ans d'intervalle : aucun renseignement n'est fourni sur le cheminement "professionnel" au sens large - c'est-à-dire en tenant compte des passages par l'inactivité et le chômage - de cet individu.

Ici encore se pose le problème de la conservation de la qualification - lorsqu'elle existe - quand il y a passage par l'inactivité : les remarques qui ont été faites à propos du chômage sont également valables à ce niveau ; la simplification décidée précédemment s'applique aussi à cette population qui est sortie vers l'inactivité.

### 3 - Stabilité dans l'activité occupée

En additionnant les départs en retraite, les cessations d'activité et les sorties de la catégorie vers le chômage, on obtient un taux de mobilité sortante de la catégorie qui doit être rapporté à 100 personnes occupées dans cette catégorie en 1965. Le complément à 100 constitue le taux de survie dans l'activité occupée, défini par rapport aux populations occupées dans chaque catégorie en 1965.

Tableau n° 8 : Taux de survie dans l'activité occupée par catégorie professionnelle

Sexe \ Catégorie prof.	Cadres	TAM	OQ	ONQ	Employés	Primaire	Total
Hommes	92,8	91,2	92,7	90,6	90,0	89,9	91,4
Femmes	85,4	76,5	71,0	67,2	75,1	85,3	77,2

Ce taux de survie est toujours très élevé chez les hommes : il a d'ailleurs sensiblement la même valeur pour toutes les catégories professionnelles, avec un léger décalage toutefois en ce qui concerne les métiers de l'agriculture et les employés.

En revanche, il se situe à un niveau nettement inférieur chez les femmes et il faut noter qu'il varie également dans une fourchette beaucoup plus large ; mais bien évidemment, ce sont les ouvrières non qualifiées qui ont le taux le plus faible.

Ce taux permet donc de caractériser, par rapport aux effectifs de 1965, la proportion de ceux qui sont restés actifs et occupés. C'est par rapport à cette seule population que nous allons examiner maintenant deux types de mouvements (ou de stabilité) :

- par rapport à l'établissement où l'individu travaillait en 1965,
- et par rapport à la catégorie professionnelle où il se trouvait.

#### 4 - Les mouvements entre les établissements et la stabilité dans l'établissement

La notion de stabilité dans un établissement ou de changement d'établissement est celle qui correspond le mieux à la réalité, puisqu'elle s'apparente, pour un individu donné, à la stabilité dans son lieu de travail et n'implique donc aucun mouvement migratoire de type géographique.

Les tableaux de base (donnés en annexe 1) permettent de mesurer, pour les seuls actifs occupés aux deux dates, cette stabilité dans le même établissement.

**Tableau n° 9 : Répartition des actifs occupés en 1965 et en 1970 en fonction des changements d'établissement et de qualification (en %)**

Sur 100 actifs occupés en 1965 et en 1970

Répartition des actifs Catég. profes.	SONT RESTÉS DANS LE MEME ETABLISSEMENT			ONT CHANGE D'ETABLISSEMENT			
		avec même qualification	qualification différente	Ensemble	avec même qualification	qualification différente	Ensemble
Cadres	H	65,5 %	1,3 %	66,8 %	28,9 %	4,3 %	33,2 %
	F	63,4 %	0,8 %	64,2 %	30,8 %	5 %	35,8 %
T. A. M.	H	68,3 %	3,4 %	71,7 %	17,1 %	11,2 %	28,3 %
	F	59,9 %	9,4 %	69,3 %	13,9 %	16,8 %	30,7 %
O. Q.	H	57,7 %	5,1 %	62,8 %	26,3 %	10,9 %	37,2 %
	F	60,4 %	7,2 %	67,6 %	16,8 %	15,6 %	32,4 %
O. N. Q.	H	46,9 %	10,9 %	57,8 %	22,7 %	19,5 %	42,3 %
	F	51,5 %	5,2 %	56,7 %	22,6 %	20,7 %	43,3 %
Employés	H	55,9 %	5,5 %	61,4 %	21,9 %	16,7 %	38,6 %
	F	65,1 %	2,8 %	67,9 %	25,6 %	6,5 %	32,1 %
Métiers primaires	H	79,2 %	-	79,2 %	10,5 %	10,3 %	20,8 %
	F	84,3 %	0,1 %	84,4 %	5,4 %	10,2 %	15,6 %

Ce tableau fait apparaître des situations bien contrastées et non un résultat général du genre : les femmes sont moins stables que les hommes. Cette assertion est vraie pour un certain nombre de catégories professionnelles telles que les cadres, les T. A. M., les O. N. Q. ; en revanche, les O. Q. femmes et employées sont plus stables dans leurs établissements que leurs homologues masculins.



Le cas des agriculteurs est à isoler : ce sont évidemment eux les plus stables, mais il y a là un effet sectoriel qui joue un rôle prépondérant et que nous analyserons en détail plus loin.

Mis à part ceux-ci, sur la période de cinq ans, la stabilité des individus dans le même établissement est loin d'être importante : au mieux 72 % de stables chez les T. A. M. hommes; au pire, 57,8 % de stables chez les ouvriers non-qualifiés. C'est dire qu'il y a une rotation très importante dans les effectifs des établissements (en particulier O. N. Q. et Employés), et, donc, que ces derniers ont toujours à faire face à des besoins de renouvellement non négligeables. Il est plus surprenant de voir que ce phénomène de mobilité touche également les ouvriers qualifiés ; on aurait pu s'attendre à une stabilité beaucoup plus forte de la part de "professionnels" dont la qualification mieux reconnue par les employeurs devrait constituer un facteur de stabilité dans l'emploi.

C'est à ce niveau que devraient être pris en compte les effets sectoriels et régionaux. Dans l'immédiat, le constat de l'importance des mouvements d'OQ entre les établissements permet de formuler l'hypothèse que bon nombre de ces mouvements sont liés aux différences de rythmes d'évolution des secteurs et des professions dans les secteurs. Nous essaierons d'éclaircir ce point ultérieurement.

D'autre part, ce tableau permet de montrer la liaison entre les changements d'établissement et les changements de catégorie .

- Pour ceux qui restent dans le même établissement, les changements de catégorie sont peu fréquents sauf pour les hommes ONQ dont un certain nombre deviennent OQ. Les valeurs élevées des femmes TAM et OQ n'ont guère de signification en raison des faibles effectifs concernés.

- Pour ceux qui changent d'établissement, le changement de catégorie est relativement fréquent : il atteint la moitié des cas pour les ONQ, il est de l'ordre d'un tiers pour les OQ et les TAM, il est faible pour les cadres et les employés. Nous verrons plus loin dans quelle mesure ces mouvements constituent des promotions.

## 5 - Les mouvements intercatégoriels et la stabilité dans la catégorie

Le tableau précédent fait apparaître aussi les changements de catégorie des actifs occupés. On peut en déduire les taux de stabilité dans la catégorie, puis analyser le rôle du changement d'établissement dans le changement de catégorie en fonction de la nature des mouvements concernés.

### 5.1. Limites de l'analyse

. L'analyse ne concerne que les seuls actifs occupés aux deux dates, c'est dire que l'on ne tient pas compte de ceux qui sont au chômage en 1970 (les effectifs sont faibles), et surtout de ceux qui sont sortis vers l'inactivité (souvent de manière temporaire chez les femmes, et, cette fois les effectifs sont très importants). Or, ces individus - même s'ils ne se trouvent plus actuellement sur le marché du travail actif - ont toutefois une qualification virtuelle qu'ils pourront offrir plus tard sur le marché du travail ; auront-ils alors un handicap ou un avantage particulier, ceci sort de l'analyse qui suit.

Une seconde limite tient à la nomenclature des catégories professionnelles, qui est grossière, notamment au niveau des emplois tertiaires, cadres et employés (dont on n'a pu prendre en compte le degré de qualification). Par ailleurs, les systèmes de classification des entreprises ne sont pas homogènes : tel ouvrier peut être classé O. Q. dans une entreprise de tel secteur, mais peut être classé O. N. Q. dans telle entreprise d'un autre secteur. Cela a pour conséquence d'une part qu'on minimise sensiblement l'importance des changements de catégorie qui apparaîtraient dans une nomenclature plus fine (plus réaliste ?), d'autre part qu'un biais aléatoire est introduit par les pratiques de classification des entreprises.

### 5.2. La stabilité catégorielle

Cela étant, et, en gardant bien à l'esprit toutes les réserves méthodologiques, on peut dresser le bilan, sur 1965-1970, de la stabilité des individus dans leur catégorie professionnelle ; c'est ce que fait le tableau suivant (en éliminant cette fois la variable établissement).

Tableau n° 10 : Pourcentages des stables dans la catégorie professionnelle d'origine en 1965 (calculés/aux actifs occupés aux deux dates)

Catégorie Sexe <sup>prof.</sup>	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire
Hommes	94, 4	85, 4	84, 0	69, 6	77, 8	89, 7
Femmes	94, 2	73, 8	77, 2	74, 1	90, 7	89, 7

Remarque : Ces pourcentages sont toujours calculés par rapport à la population active occupée aux deux dates.

La stabilité catégorielle est donc relativement forte par rapport à la stabilité dans l'établissement et en général plus forte chez les hommes que chez les femmes pour les emplois de type industriel qualifiés, c'est-à-dire les T. A. M. et les O. Q. En revanche, c'est l'inverse qui se passe pour les emplois d'O. N. Q., mais surtout pour les emplois de type tertiaire courants (c'est-à-dire la catégorie "Employés" sur lesquels les femmes sont remarquablement stables).

En conclusion, on observe des changements de catégorie professionnelle relativement importants sur une période de cinq ans (et notons bien qu'ils sont minimisés du fait de la nomenclature utilisée) et il faudra alors s'intéresser à la nature de ces changements.

### 5.3. Le rôle du facteur changement d'établissement

Avant d'analyser en détail en quoi constituent ces changements de catégorie professionnelle, on peut se demander s'ils sont liés de manière systématique ou non à des changements d'établissement.

Le tableau n° 11 ventile, pour ce faire, les individus ayant changé de catégorie, en deux rubriques :

- ceux qui ont changé de catégorie à l'intérieur du même établissement
- ceux qui ont changé de catégorie en changeant d'établissement

**Tableau n° 11 : Répartition des changements de catégorie selon qu'ils se sont accompagnés ou non du changement d'établissement (en %)**

Catégorie professionnelle		(1)	Répartition des changements au sein du même établissement	Répartition des changements de catégorie avec changements d'établissement
Cadres	H	6,6	24,1	75,9
	F	6,8	14,5	85,5
T. A. M.	H	14,6	23,3	76,7
	F	26,2	36,0	64,0
O. Q.	H	16,0	31,9	68,1
	F	22,8	31,5	68,5
O. N. Q.	H	30,4	35,9	64,1
	F	25,9	19,9	80,1
Employés	H	22,2	25,0	75,0
	F	9,3	29,1	70,1
Primaire	H	10,3	-	100
	F	10,3	1,1	98,9
Ensemble	H		27,7	72,3
	F		21,5	78,5

(1) Proportion des changements de catégorie par rapport aux actifs occupés aux deux dates

On voit donc que, globalement, les changements de catégorie professionnelle se font essentiellement dans le cadre d'un changement d'établissement ; il en est ainsi tant pour les hommes que pour les femmes, et souvent encore plus pour ces dernières (en particulier pour les ouvriers non-qualifiés femmes).

Mais ces changements peuvent être de nature très différente ; il peut s'agir de glissements emplois secondaires - emplois tertiaires, mais aussi de reconnaissance d'une qualification par un autre établissement.

#### 5.4 - La nature des changements catégoriels

Il convient maintenant d'analyser ces changements et leur nature :

- d'une part quand ils s'accompagnent d'un changement d'établissement ;

- d'autre part, quand ils ont lieu dans un même établissement ; cela reviendra à s'interroger sur la politique de gestion du personnel des établissements (1).

On distingue alors seulement les changements professionnels avec changement d'établissement de ceux qui ont lieu au sein d'un même établissement et ce pour chacun des sexes.

Ces changements professionnels se présentent alors de la manière suivante :

---

(1) Il serait d'ailleurs intéressant de regarder si les établissements de plus de 1 000 salariés ont une politique de gestion plus poussée (rôle important de la promotion interne) que des établissements plus petits : en fait, la population concernée est trop faible pour que l'on puisse analyser de près cette politique de gestion de personnel.

**Tableau n° 12 : Nature des changements de catégorie professionnelle de la population masculine n'ayant pas changé d'établissement**

Catégorie profes. en 1970 Catégorie prof. en 1965	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Effectifs de référé- nce	
Cadres		23,5 %	8,7 %	4,2 %	63,6 %	-	21 204*	
T. A. M.	75,4 %		20,0 %	-	4,6 %	-	26 803	
O. Q.	5,2 %	62,1 %		23,0 %	9,7 %	-	146 013	
O. N. Q.	2,6 %	12,1 %	80,6 %		3,3 %	1,4 %	200 986	
Employés	68,6 %	11,5 %	12,3 %	5,5 %		2,0 %	75 270	
Primaire	Pas de changement professionnel à l'intérieur du même établis- sement							

\* Remarque : le total de chaque ligne est égal à 100

**Tableau n° 13 : Nature des changements de catégorie professionnelle de la population masculine ayant changé d'établissement**

Catégorie prof. en 1970 Catégorie prof. en 1965	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Effectifs de référ.
Cadres		19,7 %	22,7 %	1,6 %	50,6 %	5,4 %	* 66 950
T. A. M.	38,4 %		31,4 %	10,3 %	18,2 %	1,6 %	87 953
O. Q.	11,6 %	21,1 %		35,5 %	27,9 %	3,9 %	311 855
O. N. Q.	3,2 %	5,6 %	66,8 %		15,4 %	8,9 %	358 790
Employés	39,1 %	9,4 %	25,1 %	22,9 %		3,4 %	225 875
Primaire	2,7 %	2,0 %	29,4 %	54,3 %	11,6 %		179 300

**Tableau n° 14 : Nature des changements de catégorie professionnelle de la population féminine n'ayant pas changé d'établissement**

Catégorie prof. en 1970 / Catégorie prof. en 1965	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Effectifs de référence
Cadres		4,6 %			95,4 %		6 498 *
T. A. M.	66,7 %				33,3 %		4 469 *
O. Q.	2,8 %	13,1 %		76,3 %	7,8 %		19 967
O. N. Q.	0,9 %	3,8 %	65,1 %		30,2 %		31 722
Employés	71,3 %	16,7 %	3,1 %	8,0 %		0,9 %	72 351
Primaire	Pas de changement professionnel						

(\*effectifs très faibles)

**Tableau n° 15 : Nature des changements de catégorie professionnelle de la population féminine ayant changé d'établissement**

Catégorie profes. en 1970 / Catégorie prof. en 1965	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Effectifs de référence
Cadres		0,6 %	4,6 %		88,2 %	6,6 %	38 454
T. A. M.	7,5 %		11,0 %	58,2 %	17,0 %	6,3 %	7 960 *
O. Q.	5,4 %	3,4 %		29,1 %	62,1 %		43 402
O. N. Q.	4,2 %	0,3 %	10,3 %		80,1 %	5,1 %	127 399
Employés	37,9 %	2,2 %	9,8 %	41,4 %		8,7 %	170 427
Primaire	3,0 %		8,8 %	29,4 %	58,8 %		111 262

De tels tableaux doivent être interprétés avec beaucoup de précautions, notamment si l'on veut raisonner en termes de mobilité ascensionnelle.

Un certain nombre de phénomènes se trouvent conjugués:

- effet dû à une nomenclature trop grossière :  
les cadres sont aussi bien des cadres supérieurs que des cadres moyens ;  
la catégorie employés est constituée par les qualifiés et les non qualifiés ;
- effet dû à la diversité des systèmes de classification  
utilisés par les employeurs (et l'on sait que les changements professionnels s'accompagnent les trois quarts du temps de changement d'établissement) ;
- problème des passages emplois-secondaires ouvriers  
↔ emplois tertiaires que l'on ne sait pas qualifier : s'agit-il d'une promotion ou non ?
- enfin, le fait que l'on ignore tout du cheminement professionnel des individus entre 1965 et 1970 : ainsi, au sein d'un même établissement, on peut observer des passages Cadres → Employés ou des passages OQ → ONQ. Evidemment, il est tentant d'incriminer l'enquête FQP elle-même et la fiabilité de ses résultats ; toutefois, d'autres explications sont possibles, en particulier celle-ci : tel individu était OQ dans tel établissement en 1965, puis a quitté entre 1965 et 1970, avant la date de l'enquête, son établissement ; puis, il est retourné se faire embaucher dans ce même établissement qui ne lui a pas reconnu son ancienne qualification, et, considérant qu'il avait affaire à un nouveau venu, l'a embauché sur un poste d'ouvrier non qualifié. De tels cas ne sont pas aussi rares qu'on peut le croire (1) ; ceci peut alors expliquer que près de 80 % des femmes OQ qui ont changé de profession au sein du même établissement se retrouvent cinq ans plus tard ONQ (il doit donc y avoir entre temps passage par l'inactivité).

Compte tenu des précautions à prendre, on peut toutefois faire un certain nombre de remarques intéressantes :

En premier lieu, des différences importantes existent entre les hommes et les femmes, que les changements de profession se fassent ou non à l'intérieur du même établissement, aussi allons-nous opposer systématiquement hommes et femmes ;

Pour les changements de profession au sein d'un même établissement mis à part le cas des cadres (commun aux deux sexes) dont on ne sait pas très bien à quoi correspondent les changements (2) on ne peut parler réellement de mobilité "ascensionnelle" qu'en ce qui concerne les hommes :

(1) En particulier, il suffit d'étudier les interviews qui ont été réalisées auprès d'individus lors de la réalisation du Répertoire Français des Emplois.

(2) La catégorie cadre retenue est trop hétérogène



- ainsi, les trois quarts des T.A.M. qui ont changé de profession sont devenus cadres ;

- plus de 60 % des O.Q. qui ont changé de profession dans leur établissement sont passés T.A.M. ;

- plus de 80 % des O.N.Q. qui ont changé de profession dans leur établissement sont devenus ouvriers qualifiés.

(enfin, près de 70 % des employés qui ont changé de profession dans leur établissement sont cadres en 1970).

Les effectifs sont relativement importants, et malgré les réserves formulées ci-dessus, on peut dire que ce type de mouvement traduit des politiques de gestion interne de la main-d'oeuvre par les entreprises. Le plus frappant est évidemment l'importance des passages d'ONQ à OQ qui concernent plus de 150 000 individus sur la période. Il faudra cependant disposer d'autres variables, notamment l'âge et la formation, pour tenter de préciser ces politiques.

Les changements professionnels qui s'accompagnent d'un changement d'établissement sont d'une tout autre nature : ils se caractérisent essentiellement, tant pour les hommes que pour les femmes (mais ce encore plus marqué chez ces dernières) par une proportion importante de glissements des emplois ouvriers vers des emplois de type tertiaire (employés qualifiés ou non-qualifiés), néanmoins des mouvements en sens inverse sont également non négligeables : près de 50 % des employés deviennent ou redeviennent ouvriers.

Ils se caractérisent aussi pour toutes les catégories par des "retours" à la catégorie inférieure (cadres - employés, TAM, OQ, ONQ). Là encore, malgré les réserves sur l'hétérogénéité des pratiques de classification, on peut faire l'hypothèse que la qualification antérieure n'est reconnue que dans un petit nombre de cas et, pour certaines catégories d'individus. Ceci mériterait d'être analysé beaucoup plus en détails sur la période récente et notamment pour les jeunes.

Il faut enfin noter la situation spécifique des agriculteurs qui, la plupart du temps, viennent constituer une main-d'oeuvre ouvrière non qualifiée, répondant aux besoins nouveaux des entreprises dans le cadre d'une décentralisation de leur activité industrielle (1).

---

(1) Cf. la délocalisation de l'industrie automobile dans l'ouest de la France.

## II - LES SORTIES ET LES MOUVEMENTS PAR GROUPE D'AGE

L'objet de cette deuxième partie est de tester le rôle du facteur "âge" sur les comportements - volontaires ou involontaires - des individus qui étaient actifs occupés en 1965.

Dans la mesure où l'on voulait prendre en compte catégorie professionnelle et sexe, on ne pouvait pas se permettre d'utiliser un code âge trop détaillé, aussi avons-nous choisi un code en trois postes :

- 15 à 19 ans
- 20 à 39 ans
- 40 ans et plus

Il s'agit en fait de l'âge en 1965 - or, dans l'enquête FQP, l'âge des individus de l'échantillon est leur âge en 1970 : il a donc fallu recalculer leur âge en 1965. Ceci explique qu'un problème se soit posé pour les gens qui avaient à peine 15 ans en 1965 et qui n'apparaissent pas dans l'enquête, et donc qu'en introduisant le critère âge, on ne retrouve pas exactement la totalité de la population active de 1965 : c'est ce que montre le tableau suivant :

Tableau n° 16 : Effectifs par tranche d'âge des actifs occupés en 1965

Tranches d'âge Sexe	15 - 19 ans	20 - 39 ans	≥ 40 ans	Ensemble	Ecart avec la Pop. Active occupée en 1965
Hommes	843 336	5 133 500	5 113 819	11 090 655	- 31 113 (soit 0,3 %)
Femmes	728 520	2 944 629	3 307 135	6 980 284	- 31 535 (0,5 %)
H + F	1 571 856	8 078 129	8 420 954	18 070 939	- 62 648

Les écarts sont infimes, n'atteignant même pas 0,5 %.

1 - Structure par âge de la population active occupée en 1965

Globalement, c'est-à-dire toutes professions confondues, elle se présente comme suit :

Tableau n° 17 : Structure par âge et sexe des actifs occupés en 1965

Sexe \ Age	15 - 19 ans	20 - 39 ans	40 ans	Ensemble
Hommes	7, 6	46, 3	46, 1	100 %
Femmes	10, 4	42, 2	47, 4	100 %

Les deux structures n'apparaissent pas extrêmement différentes, on peut noter simplement chez les femmes une participation plus forte des couches d'âge les plus jeunes.

Si l'on prend maintenant les professions dans le détail, les situations sont beaucoup plus contrastées.

Tableau n° 18 : Structure par âge et sexe dans six catégories professionnelles en 1965  
(en %)

Tranches d'âge		15 - 19 ans	20 - 39 ans	≥ 40 ans	Ensemble
Catég. profes. et sexe					
Cadres	H	0, 4 *	45, 0	54, 6	100 %
	F	2, 4 *	58, 1	39, 5	100 %
T. A. M.	H	1, 6	52, 8	45, 6	100 %
	F	2, 5	53, 5	44, 0	100 %
O. Q.	H	5, 9	54, 2	39, 9	100 %
	F	8, 8	38, 5	52, 7	100 %
O. N. Q.	H	19, 1	44, 3	36, 6	100 %
	F	25, 5	39, 0	35, 5	100 %
Employés	H	7, 4	44, 9	47, 7	100 %
	F	10, 4	41, 9	47, 7	100 %
Primaire	H	7, 4	35, 0	57, 6	100 %
	F	6, 5	34, 5	59, 0	100 %

(\* effectifs faibles)

A l'exception des Ouvriers qualifiés, les femmes actives occupées sont plus jeunes que les hommes, ce qui implique, pour la classe des plus de 40 ans des taux de départ en retraite en général plus forts chez ces ouvriers (à âge d'activité égal).

Tableau n° 19 : Pourcentages de départs en retraite calculés par rapport à la population active occupée en 1965

	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Empl.	Primaire	Ensemble
H	9,3	14,5	12,9	12,8	15,9	13,6	12,9
F	14,3	13,6	10,9	9,3	9,8	9,2	10,2

La seule exception concerne les emplois de cadres, ce qui signifie que les femmes cadres sont plus vieilles que les cadres masculins, c'est-à-dire qu'elles doivent attendre plus longtemps que les hommes pour accéder à de tels emplois.

## 2 - Vulnérabilité au chômage et sorties vers l'inactivité

### 2.1. Vulnérabilité au chômage

Elle se présente pour les catégories retenues comme suit (Pop. Active occupée 1965)

Tableau n° 20 : Taux de sortie vers le chômage par âge, selon le sexe et la catégorie professionnelle

		Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Ensemble
15-19 ans	H	-	-	0,7	2,8	1,3	0,4	1,7
	F	1,1	-	4,9	2,5	6,1	0,6	4,1
20-39 ans	H	0,7	0,4	0,5	2,1	0,5	0,3	0,8
	F	1,1	9,2*	4,0	1,6	1,4	-	1,4
+ 40 ans et plus	H	0,6	0,5	0,5	1,3	1,9	0,2	0,8
	F	0,6	2,0*	1,7	4,1	1,7	0,3	1,5

\* Effectifs faibles

Si la vulnérabilité des hommes au chômage est très faible, en revanche, celle des femmes est forte, en particulier pour les plus jeunes.

## 2. 2. Sorties vers l'inactivité

Tableau n° 21 : Taux de sortie vers l'inactivité par âge selon le sexe et la catégorie professionnelle

		Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire	Ensemble
15-19 ans	H	-	-	1,6	0,3	2,0	0,7	0,8
	F	7,2	-	31,8	37,0	20,0	18,5	25,2
20-39 ans	H	0,7	0,4	0,5	2,1	0,5	0,3	0,8
	F	11,8	5,8	24,5	26,4	20,6	4,8	17,4
40 ans et plus	H	2,0	2,9	3,3	6,7	1,5	3,0	3,2
	F	2,8	19,5	15,9	17,4	15,7	10,5	13,3

Pratiquement inexistantes chez les hommes - sauf pour ceux âgés de plus de 40 ans, les sorties sont très importantes chez les femmes, à tous les âges : plus d'un quart des femmes qui ont de 15 à 19 ans en 1965 ont abandonné leur emploi 5 ans plus tard ; mais les tranches d'âge supérieures 20-39 ans et plus de 40 ans enregistrent des sorties vers l'inactivité moins importantes.

C'est donc que le plus gros des départs se situe chez les plus jeunes (il faudra voir le comportement des femmes par rapport à l'âge dans l'étude des reprises d'activité : entrées en 1970 en provenance de l'inactivité).

**3 - La stabilité professionnelle de la population active occupée aux deux dates**

3.1. La stabilité professionnelle des individus actifs occupés aux deux dates va croissant avec l'âge, tant pour les hommes que pour les femmes.

**Tableau n°22 : Pourcentage des hommes stables par rapport aux actifs masculins occupés aux deux dates**

<u>Hommes</u>	Cadres	T. A. M.	O. Q.	O. N. Q.	Employés	Primaire
15 à 19 ans		73, 0	74, 3	46, 2	61, 7	56, 5
20 à 39 ans	93, 7	83, 3	82, 2	68, 7	73, 4	87, 3
> 40 ans	95, 3	88, 8	88, 7	85, 8	87, 2	96, 6

**TABLEAU n° 23 : Pourcentage des femmes stables par rapport à la population féminine active occupée aux deux dates**

**Femmes**

15 à 19 ans			65,0	68,4	80,9	56,8
20 à 39 ans	93,6	effectif trop faible	76,6	71,4	89,1	89,9
≥ 40 ans	95,5		80,1	80,6	95,0	93,3

Pour les cadres et les métiers de type primaire, les stabilités des hommes et des femmes se situent au même niveau ; par contre, la stabilité des femmes dans les emplois d'employé est beaucoup plus forte que chez les hommes et c'est l'inverse qui se produit pour les emplois de type secondaire (O. Q. , O. N. Q.) (ce qui correspond pour les femmes à un glissement sur des emplois tertiaires).

3. 2. Pour préciser cette analyse des mobilités professionnelles, il convient d'examiner le rôle du changement d'établissement.

Les tableaux qui suivent donnent le détail, pour chacune des trois tranches d'âge retenues et par sexe, du pourcentage représentant les changements de profession s'accompagnant de changements d'établissement par rapport à l'ensemble des changements de profession.

**Tableau n° 24 : Part des changements de profession s'accompagnant de changement d'établissement/changement de profession**

**Hommes**

	15 - 19 ans	20 à 39 ans	≥ 40 ans
Cadres	100 %	77,6	72,7
T. A. M.	100 %	77,2	72,9
O. Q.	84,0	66,4	66,1
O. N. Q.	73,5	61,3	51,6
Employés	84,7	72,9	70,1
Primaire	100 %	100 %	100 %

Ce tableau montre donc que ce pourcentage décroît au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des âges, c'est-à-dire que plus on a affaire à une population "âgée", plus cette dernière a des chances de changer de profession à l'intérieur du même établissement (ce qui sous-entend le rôle de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté dans l'établissement).

Mis à part les cadres - dont on ne sait pas trop bien à quoi rattacher les changements professionnels, une catégorie semble spécialement intéressante, il s'agit des techniciens et agents de maîtrise : en effet, on a vu que la moitié des T. A. M. qui changeaient de profession devenaient cadres ; or, on voit que près des trois quarts qui sont dans ce cas sont obligés de changer d'établissement pour accéder à ces emplois de cadres. C'est donc que, au sein d'un établissement, en général, la promotion à un poste de T. A. M. constitue la promotion maximale rarement dépassée.

On retrouve chez les femmes les mêmes phénomènes, peut-être encore plus marqués au niveau des professions ouvrières non qualifiées : en effet, encore près de 70 % des O. N. Q. femmes changent également d'établissement.

Tableau n° 25 : Part des changements de profession s'accompagnant de changement d'établissement/changement de profession

Femmes

	15 - 19 ans	20 - 39 ans	≥ 40 ans
Cadres	100 %	90,9	70,8
T. A. M.	effectifs relativement		faibles
O. Q.	73,0	68,3	66,7
O. N. Q.	90,6	80,6	68,4
Employés	82,1	70,7	54,7
Primaire	100 %	100 %	100 %



### CHAPITRE III

#### LES MOUVEMENTS D'ENTREE DANS LES PROFESSIONS ET LES ETABLISSEMENTS

L'objet de ce chapitre est de décrire à travers l'analyse des entrées entre 1965 et 1970 dans les établissements et les professions les modes de recrutement des employeurs.

Ceci sera fait en distinguant les six grandes catégories professionnelles déjà retenues et sans préciser pour le moment les différences suivant les secteurs de rattachement des employeurs.

Nous attacherons davantage d'importance à l'analyse des entrées dans les professions ayant déjà dans le chapitre précédent précisé les caractéristiques des mouvements entre les établissements. Ce type de mouvement restant cependant fondamental pour l'examen des modes de recrutement des employeurs.

Enfin, nous procéderons à un examen particulier de l'insertion des jeunes en fonction des diplômes obtenus.

## I - COMPOSITION DE LA POPULATION ACTIVE DE 1970 ET RENOUVELLEMENT DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Nous nous intéressons dans un premier temps aux actifs occupés en 1970 d'après leur situation en 1965, toutes professions confondues.

### 1 - Composition de la population active occupée en 1970

En 1970, 19 161 936 personnes (hommes et femmes) étaient actifs occupés dans l'ensemble des secteurs d'activité; une partie d'entre eux seulement étaient déjà actifs occupés en 1965 comme le montre le tableau suivant.

Tableau n° 26 : Structure des actifs occupés en 1970 selon leur situation en 1965 par sexe

Actifs occupés Situa- tion en 1970 Situa- tion en 1965	Hommes	Femmes	Ensemble	
	%	%	Effectifs	%
Déjà actifs oc- cupés en 1965	86,6	72,9	15 572 982	81,3
Chômeurs	0,2	0,5	67 330	0,3
Militaires du contingent	2	-	232 019	1,2
Inactifs	0,4	8,9	705 649	3,7
Elèves ou étudiants	10,8	17,7	2 583 956	13,5
Sous-ensemble des non-actifs occupés en 1965	13,4	27,1	3 449 148	18,7
Ensemble	100,0	100,0	19 161 936	100,0

Les actifs occupés en 1965 constituent donc la grosse majorité de la population active occupée en 1970 : seulement 18,7 % de celle-ci provient d'autres "horizons".

En fait, on note des différences importantes entre les deux sexes, puisque si seulement 13,4 % des hommes actifs occupés en 1970 n'étaient pas en 1965, cette proportion atteint 27,1 % chez les femmes.

2 - L'origine des "nouveaux" actifs occupés en 1970

Elle se présente comme suit :

Tableau n° 27 : Répartition des actifs occupés en 1970 et qui ne l'étaient pas en 1965 selon leur situation en 1965 par sexe (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Chômeurs	2,1	1,8	1,9
Militaires du contingent	14,7	-	6,4
Inactifs	2,9	32,7 %	19,7
Elèves ou étudiants	80,3	65,5 %	72
Ensemble	100,0	100,0	100,0

L'apport du système éducatif apparaît comme essentiel globalement, et notamment chez les hommes puisqu'il constitue 80 % des nouveaux actifs occupés. Chez les femmes en revanche, la situation est plus nuancée : les nouvelles arrivées sont constituées pour deux tiers par les jeunes sortant de l'appareil de formation et pour un tiers par des femmes qui étaient inactives en 1965.

Tableau n° 28 : Importance des changements de catégorie professionnelle pour les actifs occupés aux deux dates (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
N'ont pas changé d'établissement	70,4	77,7	73,3
Ont changé d'établissement	29,6	22,3	26,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0

### 3. Mouvements parmi les actifs occupés aux deux dates

Les "nouveaux actifs" en 1970 représentent donc moins de 20 % de la population de 1970, et parmi ceux-ci 72 % sont des individus ayant terminé leurs études depuis 1965.

Les actifs occupés en 1965 et 1970 ont cependant connu des mouvements importants dont on rappellera l'amplitude. Sur 100 personnes actives à la fois en 1965 et en 1970 :

- 33 % ont changé d'établissement (27 % de la population de 1970)
- 15 % ont changé de profession (par rapport à la nomenclature adoptée)

Les hommes étant dans les deux cas assez nettement moins mobiles que les femmes.

A ce stade, l'important est donc de constater que le flux des jeunes et des inactifs qui cherchent à reprendre un emploi, se trouve en "concurrence" avec un flux nettement plus important d'individus qui, pour des raisons diverses, changent d'emploi dans le même établissement ou, le plus souvent en changeant aussi d'employeur.

## II - MOUVEMENTS D'ENTREES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

### 1 - Composition de la population active occupée en 1970 par profession

Dans un premier temps, on fera apparaître la structure de la population active de 1970 selon les situations des individus en 1965. Parmi celles-ci, on distinguera les changements de profession.

Tableau n° 29 : Structure des actifs occupés en 1970 selon leur situation en 1965 par catégorie professionnelle

Cadres	TAM	OQ	ONQ	EQ + ENQ	Primaire	Situation en 1970	
						Origine en 1965	
2 206 924 69,3	706 015 62,6	2 621 496 70,9	1 734 433 58,4	3 423 615 63,9	2 545 059 90,2	N'ont pas changé de profession entre 1965 et 1970	
391 690 12,3	274 106 24,3	634 233 17,1	451 424 15,2	496 959 9,3	86 028 3,0	Ayant changé de profession entre les deux dates	
2 598 614 81,6 %	981 121 86,9 %	3 255 729 88 %	2 185 857 73,6 %	3 920 574 73,2 %	2 631 087 93,2 %	Ensemble des individus déjà actifs en 1965	
12 671 0,4	2 591 0,2	14 098 0,4	12 582 0,4	24 758 0,5	630	Chômeurs	} Individus qui étaient en 1965
48 422 1,5	25 541 2,3	80 614 2,2	26 726 = 0,9	36 667 0,7	11 049 0,4	Militaires du contingent	
65 608 2,1	6 678 0,6	38 503 1,0	114 606 3,9	460 808 8,6	19 446 0,7	Autres inactifs	
458 253 14,4	112 678 10 %	311 136 8,4 %	628 965 21,2	913 446 17,0	159 478 5,6 %	Elèves ou étudiants	
3 183 568 100 %	1 128 609 100 %	3 700 080 100 %	2 968 736 100 %	5 359 253 100 %	2 821 690 100 %	Population active occupée en 1970	
+ 22,8 %	+ 22,2 %	+ 6,3 %	+ 1,2 %	+ 7,6 %	- 12,4 %	Taux de croissance des effectifs de chaque profession	

Le tableau fait apparaître immédiatement des différences importantes entre les diverses catégories professionnelles et ce à plusieurs niveaux:

. d'une part, en ce qui concerne les ouvriers non-qualifiés et les employés (qualifiés et non-qualifiés), on note un important recours à la main-d'œuvre nouvelle c'est-à-dire qui n'était pas présente sur le marché du travail en 1965 contrairement aux autres catégories cadres, techniciens-agents de maîtrise, ouvriers qualifiés et surtout primaires.

Toutefois, ce recours à la main-d'œuvre nouvelle ne s'effectue pas de la même manière dans les deux cas : dans le cas des ouvriers non-qualifiés, il s'agit presque exclusivement d'un recrutement à la sortie de l'appareil de formation : en revanche, ce type de recours est nettement moins important dans le cas des employés ; vient s'y substituer pour une bonne part un appel aux inactifs (ce phénomène sera à approfondir lorsqu'on différenciera les hommes et les femmes). Pour ces deux catégories, on notera aussi l'importance assez faible du "noyau" stable dans la même profession depuis 1965;

. pour ce qui est des qualifications qui font moins appel aux nouveaux venus sur le marché du travail, on note également des différences très importantes.

Il convient de distinguer les métiers primaires pour lesquels la grosse majorité des actifs occupés en 1970 est constituée par des actifs occupés en 1965 dans la même profession, ce qui revient à dire dans le même secteur (et donc très souvent dans le même établissement : 90,2 %). C'est le cas parfait de survie professionnelle en vase clos. On note un phénomène analogue en ce qui concerne les techniciens-agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés : ainsi 86,9 % des techniciens agents de maîtrise de 1970 sont des individus qui étaient déjà actifs en 1965 ; le pourcentage des actifs occupés aux deux dates atteint 88 % chez les ouvriers qualifiés.

En revanche, les cadres constituent une catégorie intermédiaire entre les deux groupes de profession précités.

2. Répartition des actifs de 1970 qui ne l'étaient pas en 1965

La structure des actifs occupés en 1970 mais qui ne l'étaient pas en 1965 apparaît alors comme suit :

Tableau n° 30 : Répartition des actifs en 1970, non actifs en 1965 selon la situation en 1965  
par catégorie professionnelle

	Cadres	Techniciens agents de maîtrise	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Employés qualifiés + employés non qualifiés	Primaire
Chômeurs	2,2	1,8	3,2	1,6	1,7	0,3
Militaires contingent	8,3	17,3	18,1	3,4	2,8	5,8
Inactifs	11,2	4,5	8,7	14,6	32,0	10,2
Elèves ou étudiants	78,3	76,4	70,0	80,3	63,5	83,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Trois situations s'opposent assez nettement :

- celle des techniciens et des ouvriers qualifiés parmi lesquels on compte peu d'individus reprenant une activité, mais un nombre relativement important de gens ayant terminé le service militaire, les anciens élèves ou étudiants restant nettement majoritaires ;

- les cadres et les ouvriers non-qualifiés dont la structure est proche : environ 80 % d'anciens élèves et étudiants, 11 à 15 % d'inactifs mais qui masquent des situations diverses en raison du poids très différent des "nouveaux" actifs dans la catégorie : 18 % pour les cadres, 27 % pour les ONQ ;

- les employés qui viennent de l'inactivité dans une proportion de 32 % alors que la part des élèves et étudiants est faible.

**3 - Répartition de la population active par sexe et selon la situation en 1965**

Pour préciser ce qui vient d'être dit, on peut reprendre la même analyse en distinguant le sexe.

La composition de la population active occupée en 1970 dans chacune des professions apparait comme suit :

**Tableau n° 31 :**

**Répartition en pourcentage des actifs en 1970 selon leur situation en 1965 par catégorie professionnelle et par sexe**

Cadres		Techniciens, agents de maîtrise		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		Employés qualifiés + Employés non qualifiés		. Primaire		Situation en 1970 Origine en 1965
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
74,1	61,2	63,7	46,6	72,3	57,5	62,4	49,6	67,7	62,3	89,6	91,1	Même profession
13,0	11,1	24,0	29,4	17,2	17,2	15,0	15,5	15,9	6,5	3,5	2,3	Profession différente
87,1	72,3	87,7	76,0	89,5	74,7	77,4	65,1	83,6	68,8	93,1	93,4	Sous total des individus déjà actifs en 1965
0,5	0,3	0,2	0,8	0,2	1,8	0,3	0,7	0,4	0,4	-	-	Chômeurs
2,4		2,4		2,4		1,3		2,5		0,6	1,3	Militaires contingents
0,3	5,0	0,3	5,0	0,3	7,6	0,4	11,6	0,9	11,8	0,3	1,3	Inactifs
9,7	22,4	9,4	18,2	7,6	15,9	20,6	22,6	12,6	18,9	5,9	5,3	Elèves ou étudiants
12,9	27,7	12,3	24,0	10,5	25,3	22,6	34,9	16,4	31,1	6,9	6,6	Sous-total des individus non actifs occupés en 66
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Ensemble de la population active occupée en 70

Vu la croissance plus forte de l'emploi féminin que de l'emploi masculin sur la période d'analyse, il était normal que la proportion d'individus déjà actifs en 1965 dans la population de 1970 soit nettement moins forte chez les femmes que chez les hommes, et ce pour toutes les professions.

Ce qui implique un recours au système éducatif beaucoup plus fort pour les filles que pour les garçons (ceci sera étudié plus loin en détail), ainsi qu'une ponction très importante sur l'inactivité.



**4 - Répartition de la population active en 1970 en tenant compte des changements d'établissement**

Pour tenter de préciser les modes de recrutement des employeurs, il faut maintenant reprendre la même analyse en tenant compte des changements d'établissement et en distinguant parmi eux ceux qui se font dans la même profession et ceux qui s'accompagnent des changements de profession.

**Tableau n° 32 : Répartition en pourcentage des actifs en 1970 selon les changements d'établissement depuis 1965**

Situation en 1970 \ Situation en 1965	Cadres	TAM	OQ	ONQ	Empl.	Agri.	Total
. Stables dans le même établissement	52,0	62,9	54,7	41,8	46,9	81,7	54,5
. ont changé d'établissement :							
- même profession	21,7	12,5	21,6	18,7	18,0	8,6	17,7
- autres professions	7,9	11,5	11,7	13,1	8,3	2,9	9,0
<b>Total 1</b>	<b>29,6</b>	<b>24,0</b>	<b>33,3</b>	<b>31,8</b>	<b>26,3</b>	<b>11,5</b>	<b>26,7</b>
. étaient inactifs ou chômeurs							
- chômeurs	0,4	0,2	0,4	0,4	0,5	-	0,4
- militaires	1,5	2,3	2,2	0,9	0,7	0,4	1,2
- inactifs	2,1	0,6	1,0	3,9	8,6	0,7	3,7
- élèves ou étudiants	14,4	10,0	8,4	21,2	17,0	5,7	13,5
<b>Total 2</b>	<b>18,4</b>	<b>13,1</b>	<b>12,0</b>	<b>26,4</b>	<b>26,8</b>	<b>6,8</b>	<b>18,8</b>
. Actifs en 1970	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
. Taux de croissance 70/65	22,8	22,3	6,3	1,2	7,6	- 12,4	5,7

Il ressort essentiellement de ce tableau que les flux d'entrées des inactifs ou chômeurs dans les établissements sont souvent très inférieurs (ou mieux égaux pour les employés) aux flux d'entrées des individus changeant d'établissement. Cela donne une idée plus réaliste que l'analyse par profession des types de concurrence qui peuvent s'établir entre les différents flux, et par conséquent des politiques de recrutement des employeurs.

Ainsi pour les cadres, les ouvriers qualifiés et dans une mesure différente pour les techniciens, les nouveaux actifs (essentiellement des jeunes ayant fait le service militaire ou leurs études) sont confrontés à un nombre deux ou trois fois plus important de personnes qui changent d'employeur. Parmi ceux-ci un nombre non négligeable changent d'établissement en accédant à une catégorie plus élevée : c'est vrai notamment pour ceux qui entrent dans les catégories de techniciens et d'ouvriers qualifiés.

Cela éclaire l'analyse faite précédemment pour les changements de catégorie des actifs occupés aux deux dates et traduit nettement la préférence des employeurs pour les individus ayant déjà une expérience professionnelle. Ceci est un peu moins vrai pour les cadres et les techniciens que pour les ouvriers qualifiés. La raison principale en est la croissance très rapide des "besoins" des employeurs de ces deux catégories de personnel. Une autre raison est sans doute la recherche par les employeurs de certaines spécialités professionnelles nouvelles qui n'existaient que parmi les jeunes.

Pour les ouvriers non-qualifiés et les employés, le flux de nouveaux actifs est sensiblement identique à celui des individus changeant d'établissement. Pour les ouvriers non-qualifiés hommes, il s'agit à 90 % de jeunes. Pour les ouvrières non-qualifiées et les employées, le flux des nouveaux actifs est composé de 60 à 65 % de jeunes et de 35 à 40 % de femmes reprenant une activité.



### III - LE RECOURS AU SYSTEME EDUCATIF ET L'INSERTION DES JEUNES

Ce troisième point a pour objet de préciser par catégorie professionnelle la place qui est donnée aux jeunes sortant du système éducatif. Ceci sera fait en termes de niveaux de formation technique ou générale.

En fait, on traite d'un ensemble hétérogène constitué des individus, élèves et étudiants en 1965 ayant pris un emploi tout au long des cinq années de la période 1965-1970. Il est donc difficile de parler d'insertion au sens plus ou moins habituel de premier emploi, puisqu'on se contente d'observer la situation professionnelle de ces jeunes en 1970 et que cette observation n'a pas la même signification pour les différentes cohortes : ainsi, le jeune qui s'est inséré en septembre 1965 a cinq ans d'expérience professionnelle en 1970 et a certainement déjà eu le temps de se stabiliser, alors que celui qui s'est inséré à la fin de 1969 en est, en 1970, certainement à son premier emploi et l'on sait bien que le premier emploi est rarement définitif.

Il s'agit donc d'une population extrêmement hétérogène au regard de la situation professionnelle et de l'expérience qu'elle a pu acquérir.

#### 1 - Composition de la population des jeunes

Les 2 583 956 jeunes qui se sont insérés dans la vie active entre 1965 et 1970 à la sortie de l'appareil de formation occupent, en 1970, les emplois suivants.

Tableau n° 34 : Comparaison de la structure professionnelle des actifs occupés en 1970 et des jeunes actifs occupés en 1970, élèves ou étudiants en 1963 (en %)

	Cadres	Techniciens agents de maîtrise	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Employés	Primaire	Ensemble
Jeunes sortant du système éducatif	17,7	4,4	12,0	24,3	35,4	6,2	100,0
Population active occupée en 1970	16,6	5,9	19,3	15,5	28,0	14,7	100,0
Différence Jeunes - Population Totale	+ 1,1	- 1,5	- 7,3	+ 8,8	+ 7,4	- 8,5	-

\* + : sur-représentation, les jeunes entrent nombreux

- : sous-représentation, les jeunes accèdent difficilement

Ce tableau met en regard la composition professionnelle de l'ensemble de la population active occupée en 1970, par rapport à celle des jeunes.

Les jeunes accèdent massivement aux professions d'ouvrier non qualifié et d'employé, et ne paraissent pas défavorisés dans la profession "cadre"; ceci est lié en particulier à la rapide croissance de ce groupe.

Par contre, ils n'accèdent que rarement aux métiers primaires, en raison de la régression du secteur agricole, et surtout ils accèdent difficilement aux emplois d'ouvrier qualifié, et de technicien dans une moindre mesure. Par ces deux catégories, il est clair que l'expérience professionnelle est une exigence des employeurs au moins aussi forte que celle du diplôme.

En fait, ces distorsions entre les deux structures professionnelles apparaissent plus marquées chez les hommes que chez les femmes, c'est ce que montrent les tableaux qui suivent.

Tableau 35 : Comparaison des deux structures professionnelles par sexe en %

<u>HOMMES</u>	Cadres	Techniciens agents de maîtrise	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Employés	Primaire	Ensemble
Elèves ou étudiants en 65 actifs en 1970	15,3	7,8	19,9	33,3	15,5	8,2	100,0
Ensemble de la population active occupée en 1970	17,0	9,0	28,3	17,5	13,3	14,9	100,0
<u>FEMMES</u>							
Elèves ou étudiants 1965	20,1	1,0	4,5	15,7	54,4	4,3	100,0
Population active occupée en 1970	16,0	1,0	5,0	12,4	51,2	14,4	100,0

Mis à part les métiers primaires, les deux structures sont sensiblement voisines chez les femmes ; en revanche, d'importantes différences sont à noter chez les hommes. Ainsi les jeunes sont sur-représentés dans les professions ouvrières : 53,2 % contre 45,8 % pour l'ensemble OQ + ONQ ; de plus, alors que dans la population active occupée de 1970, les ONQ ne représentent que 38 % des ouvriers, les jeunes hommes qui s'insèrent comme ouvriers s'insèrent à 63 % sur des postes non-qualifiés.

## 2 - Les niveaux de formation des jeunes (toutes professions confondues)

Ils ont été appréciés à travers le critère niveau de diplôme qui a été préféré à celui du niveau de formation, cela reflète une divergence de vue entre les formateurs et les statisticiens de l'emploi. Pour les premiers, l'important est le niveau de formation acquis dans le cadre du système éducatif. Les seconds pensent que, les diplômes étant souvent reconnus comme critère de classement professionnel des individus, il convient de les privilégier.

Le nomenclature des niveaux de diplôme utilisée fait apparaître les rubriques suivantes :

. Niveau I + II : Diplôme général ou technique équivalent ou supérieur à la licence ou au diplôme de sortie d'une grande école ;

. Niveau II Technique : Diplôme universitaire de technologie (DUT), Brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme décerné par les écoles de Santé ;

. Niveau III Général : DEUG, Ecole normale d'instituteurs, sans diplôme technique de même niveau ;

. Niveau IV Technique : Diplôme technique de niveau IV (ex : Brevet professionnel) sans baccalauréat de l'enseignement général ;

. Niveau IV Général : Baccalauréat ou capacité en droit, avec ou sans diplôme technique de niveau IV ou V ;

. Niveau V Technique : Diplôme de l'enseignement technique (y compris (FPA 1er degré, EFAA)) du niveau V : CAP, BEP, avec ou sans le BEPC ;

. Niveau V Général : BEPC seulement sans diplôme de l'enseignement technique ;

. Niveau VI : Sans diplôme (au plus le Certificat d'Etudes Primaires).

→ les niveaux de formation des jeunes qui se sont insérées dans la vie active se présentent, toutes professions confondues, comme suit :

**Tableau n° 36 : Niveau de diplôme des jeunes qui se sont insérés entre 1965 et 1970 par sexe (en %)**

Niveau de diplôme obtenu \ Sexe	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
I + II	5,3	4,0	4,6
III Technique	1,9	4,2	3,0
III Général	1,5	1,6	1,6
Niveau III	3,4	5,8	4,6
IV Technique	5,4	4,7	5,0
IV Général	4,7	9,2	7,0
Niveau IV	10,1	13,9	12,0
V Technique	20,0	18,6	19,3
V Général	10,7	15,1	13,0
Niveau V	30,7	33,7	32,3
Niveau VI	38,7	40,7	44,6
Non-déclarés	1,8	1,9	1,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0

La pyramide des niveaux de diplôme obtenus par les jeunes nouveaux venus sur le marché du travail est fortement tassée vers le bas (1) :

- 44,6 % sont de niveau VI (pourcentage auquel on peut certainement rajouter les 1,8 % de non-déclarés, ce qui le hausserait à 46,4 %) : c'est dire que près de la moitié de ces jeunes ont au plus leur certificat d'études primaires ;

(1) Même fortement tassée vers le bas, cette pyramide reflète une élévation très sensible du niveau de diplôme de la population active occupée ; il suffit de la comparer à celle de la population active occupée aux deux dates (population de moins de 35 ans en 1970) qui se présente comme suit :

	Niveau I + II	III technique	III général	Niveau III	IV technique	IV général	Niveau IV	V technique	V général	Niveau V	Niveau VI
Hommes	2,1	0,5	0,5	1,0	4,5	2,9	7,4	26,0	5,3	31,3	58,2
Femmes	1,7	3,4	0,7	4,1	5,3	5,5	10,8	17,5	9,4	26,9	56,6

- 32,3 % sont de niveau V,

Ainsi, plus des trois quarts des jeunes formés ont au mieux leur CAP ou leur BEPC, toutefois, on observe des différences non négligeables entre garçons et filles ; en effet, le niveau VI touche 48,7 % de garçons contre seulement 40,7 % de filles.

Le code utilisé dans cette étude est intéressant dans la mesure où il prend en compte la distinction "formation générale/formation technique" en dehors bien évidemment - des niveaux extrêmes, c'est-à-dire les niveaux (I + II) et VI.

Il est alors intéressant d'observer les écarts importants entre les garçons et les filles aux seuls niveaux III, IV et V.

Il apparaît clairement que la formation technique est majoritaire tant chez les hommes que chez les femmes (encore que cela soit moins marqué chez ces dernières).

En %	Formation *	Hommes	Femmes
	Technique	61,7	51,3
	Générale	38,3	48,7
	Ensemble	100,0	100,0

\* Il s'agit bien entendu de formation sanctionnée par l'obtention d'un diplôme.



Mais, en termes de niveaux, la situation est différente ; ainsi les deux tableaux suivants donnent la structure (par sexe) des niveaux de diplôme obtenu par type de formation.

<u>Technique</u> (III+IV+V)			<u>Générale</u> (III, IV, V)			en %
Niveaux	Hommes	Femmes	Niveaux	Hommes	Femmes	
III	7	15,3	III	8,7	6,4	
IV	19,6	17	IV	28,0	35,3	
V	73,3	67,7	V	63,3	58,3	
Ensemble	100,0	100,0	Ensemble	100,0	100,0	

### 3 - Les modes de recrutement des jeunes

Le tableau qui suit permet de typer les modes de recrutement des employeurs en jeunes formés pour satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre :

- les recrutements les plus bas (en termes de niveau de diplôme obtenu) concernent les ouvriers non-qualifiés : 80,8 % des ouvriers non-qualifiés recrutés parmi les jeunes à la sortie de l'appareil de formation sont de niveau VI et 18 % de niveau V, ce qui constitue un pourcentage non négligeable ;

- de même, pour les métiers de type primaire, 65,8 % des recrutements se font au niveau VI et 25,3 % au niveau V ;

- les jeunes entrés dans la catégorie des ouvriers qualifiés sont en très forte majorité des hommes. Plus de la moitié ont un diplôme de niveau V mais 40 % n'ont que le niveau VI. Cela recouvre deux phénomènes :

- d'une part, parmi les gens de niveau VI se trouvent des jeunes n'ayant pas réussi le CAP mais ayant pu être recrutés directement comme ouvrier qualifié. (en raison de leur spécialité) ou après un essai comme ouvrier non-qualifié ;

Tableau n° 37 : Structure par niveau de diplôme des individus élèves ou étudiants en 1965  
actifs occupés en 1970 par catégorie professionnelle et sexe

(%)

CATEGORIES	Cadres			Techniciens, agents de maîtrise			Ouvriers qualifiés			Ouvriers non qualifiés			Employés			Primaire			Ensemble			
	SEXE	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I + II		32,2	19,2	24,7	3,9	-	3,4	0,2	-	0,2	-	-	-	-	0,2	0,2	0,5	-	0,3	5,3	4,0	4,6
Niveau III Technique		7,2	19,1	14,1	10,0	4,5	9,3	0,2	1,1	0,5	-	-	-	-	0,5	0,4	-	-	-	1,9	4,2	3,0
Niveau III Général		6,5	7,3	7	3,4	4,9	3,6	-	-	-	0,3	-	0,2	0,8	0,2	0,4	-	-	-	1,5	1,6	1,6
Niveau III		13,7	26,4	21,1	13,4	9,4	12,9	0,2	1,1	0,5	0,3	-	0,2	0,8	0,7	0,8	-	-	-	3,4	5,8	4,6
Niveau IV Technique		8,3	3,0	5,2	25,6	3,3	22,9	4	5,4	4,3	0,3	0,8	0,5	3,0	6,5	5,8	8,9	2,7	6,7	5,4	4,7	5,0
Niveau IV Général		17,5	26,2	22,5	9,1	27,7	11,4	0,9	2,4	1,2	-	0,3	1,1	7,2	6,4	6,6	0,5	-	0,3	4,7	9,2	7,0
Niveau IV		25,8	29,2	27,7	34,7	31,0	34,3	4,9	7,8	5,5	0,3	1,1	0,6	10,2	12,9	12,4	9,4	2,7	7,0	10,1	13,9	12,0
Niveau V Technique		3,2	5,1	4,3	14,3	41,5	17,6	47,4	30,8	44,2	15,5	10,9	14,0	13,7	24,6	22,2	20,8	15,2	18,9	20,0	18,6	19,3
Niveau V Général		10,4	10,1	10,2	17,1	17,6	16,9	8,5	11,3	9,0	3,8	4,4	4,0	28,2	21,1	22,6	5,6	7,9	6,4	10,7	15,1	13,0
Niveau V		13,6	15,2	14,5	31,4	56,2	34,5	55,9	42,1	53,2	19,3	15,3	18,0	41,9	45,7	44,8	26,4	23,1	25,3	30,7	33,7	32,3
Niveau VI		7,7	4,5	5,9	15,5	3,4	14,1	37,6	49,0	39,7	80,0	82,4	80,8	45,5	39,6	40,8	62,6	71,5	65,8	48,7	40,7	44,6
Non-déclarés		7,1	5,4	6,1	1,0	-	0,8	1,2	-	0,9	0,1	1,2	0,4	1,4	0,9	1,0	1,0	2,7	1,6	1,8	1,9	1,8
Ensemble		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs de référence		193 111	265 142	458 253	99 027	13 651	112 678	251 899	59 244	311 136	421 587	207 378	628 965	196 158	717 288	913 446	103 245	56 233	159 478	1 265 020	1 319 962	2 583 956

\*\* Effectifs très faibles

- d'autre part, il y a dans ce groupe des individus insérés depuis trois ou quatre ans et ayant certainement connu des emplois d'ouvriers non qualifiés avant de réussir à trouver une position d'ouvriers qualifiés cinq ans après leur premier emploi ; ceci concerne vraisemblablement aussi bien des individus ayant obtenu le diplôme de niveau V que ceux qui ne l'ont pas réussi ;

- les recrutements d'employés sont relativement diversifiés ainsi 12,4 % sont de niveau IV (tant technique que général) ; cela tient à la grande hétérogénéité de la catégorie "employés" qui comprend aussi bien les qualifiés que les non-qualifiés ; la majorité des recrutements se fait alors à des niveaux inférieurs au niveau IV ;

- cette diversité se retrouve en ce qui concerne les recrutements de jeunes sur des postes de cadres, puisque l'on a affaire aux cadres moyens et supérieurs réunis. Les jeunes filles sont peut-être plus embauchées sur des postes de cadres moyens, tandis que les hommes, peut-être plus sur des postes de cadres supérieurs : ainsi 32,2 % des hommes sont de niveau I + II (c'est-à-dire supérieur ou égal à la licence) contre seulement 19,2 % des femmes (en revanche chez les femmes 26,4 % sont de niveau III).

#### 4 - L'insertion des jeunes par niveau de formation

Le dernier paragraphe constitue un complément indispensable aux paragraphes précédents qui traitaient du mode de recrutement des employeurs (en termes de niveau de diplôme) pour satisfaire à leurs besoins de main-d'œuvre.

Cela étant, il convient donc de dresser le bilan de l'insertion professionnelle des jeunes selon le niveau des diplômes qu'ils ont pu acquérir au cours de leur scolarité : c'est l'objet du tableau 8 qui donne pour chacun des grands niveaux, l'insertion de ces jeunes dans les six grandes professions retenues.

Globalement, ce tableau confirme des phénomènes bien connus mais apporte aussi quelques précisions.

Au niveau de formation I et II, la quasi-totalité des insertions se font en position de cadres ; les insertions dans d'autres positions n'ont pas de signification statistique.

Au niveau III, les femmes trouvent des positions de cadres en quasi-totalité : il doit s'agir dans beaucoup de cas d'emplois de cadres moyens auxquels les destinent les formations techniques tertiaires (secrétariat, comptabilité, gestion) dans lesquelles elles sont majoritaires. Au contraire, un nombre important de garçons s'insèrent en position de techniciens ou même d'ouvriers ou d'employés. Ceci est sans doute lié aux formations de type industriel qui conduisent vers les emplois de techniciens, mais traduit aussi le processus de recrutement et de promotion conditionnelle que connaissent tous les individus de ce niveau de formation.

On ne peut à ce stade faire la distinction entre l'effet de nomenclature (agrégation des emplois cadres, distinction des emplois techniciens) et l'effet des modes de recrutement.

Au niveau IV général, on retrouve avec certaines accentuations le même phénomène qu'au niveau III : beaucoup d'individus en position de cadres (sans doute moyens) mais en proportion importante s'insèrent en position d'employés. La situation est pratiquement inverse pour les

diplômés au niveau IV technique, la majorité des femmes s'insèrent comme employés et 13 % comme cadres, les hommes trouvant surtout des emplois de techniciens, puis de cadres et d'ouvriers qualifiés. Apparemment, on pourrait conclure qu'un diplôme général se valorise plus facilement qu'un diplôme technique : cela doit être vrai pour les femmes, nettement moins pour les garçons pour lesquels la nomenclature utilisée déforme l'image des emplois tenus (cadre/techniciens).

Il reste qu'on trouve pour les individus formés à ce niveau une dispersion maximum des emplois tenus.

Au niveau V, on doit distinguer surtout les résultats par sexe. Les hommes sont nombreux dans les disciplines industrielles et s'insèrent principalement comme ouvriers qualifiés. Cependant, plus du quart ne trouvent qu'un emploi d'ONQ. Les femmes s'insèrent comme employés, ce qui correspond sans doute à leur formation. Pour les formations générales (BEPC), les femmes trouvent encore des emplois dans la catégorie "employés," alors que les hommes fournissent un important apport aux catégories ouvrières et de techniciens.

Il faut signaler de plus que les diplômes regroupés au niveau V sont assez hétérogènes et très inégalement reconnus par les employeurs.

Au niveau VI, le schéma est simple : 70 % des garçons s'insèrent comme ouvriers surtout non-qualifiés, les femmes deviennent employées dans plus de 50 % des cas et ONQ.

**Tableau n° 38 : Insertion professionnelle des jeunes suivant leur niveau de diplôme (en pourcentage)**

Catégorie Niveau	Cadres	Techniciens agent de mai- trise	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Employés qua- lifiés + emplo- yés non qualifiés	Primaire	Ensemble 100 %
I + II Hommes	92,3	5,8	0,8		0,4	0,7	67 316
I + II Femmes	96,9	-	-	-	3,1	-	52 686
I + II Ensemble	94,3	3,2	0,4		1,6	0,4	120 002
III Tech. Hom.	57,2	40,7	2,1		5,9	-	24 350
III Tech. Fem.	91,8	1,1	1,2	-	5,9	-	55 211
III Tech. Ens.	81,2	13,2	1,5	-	4,1	-	79 651
III Gén. Hom.	67,2	18,1	1,0	5,2	8,5	-	18 660
III Gén. Fem.	89,0	3,1	-	-	7,9	-	21 786
III Gén. Ens.	79,0	10,0	0,4	2,4	8,2	-	40 446
III Hommes	61,5	30,9	1,6	2,2	3,7	-	43 010
III Femmes	91,0	1,7	0,9	-	6,4	-	76 997
III Ensemble							120 007
IV Tech. Hom.	23,5	37,4	14,8	1,9	8,8	13,6	67 828
IV Tech. Fem.	12,8	0,7	5,2	2,8	76,1	2,4	61 695
IV Tech. Ens.	18,4	19,9	10,2	2,3	40,8	8,3	129 523
IV Gén. Hom.	56,4	15,0	3,8	0,5	23,5	0,9	60 009
IV Gén. Fem.	57,4	3,1	1,2	0,5	37,8	-	121 037
IV Gén. Ens.	57,0	7,1	2,0	0,5	33,1	0,3	181 046
IV Hommes	38,9	26,9	9,6	1,2	15,7	7,6	127 837
IV Femmes	42,3	2,3	2,5	1,3	50,7	0,8	182 732
IV Ensemble							310 569
V Tech. Hom.	2,4	5,6	47,1	25,8	10,6	8,5	253 443
V Tech. Fem.	5,5	2,3	7,5	9,2	72,0	3,5	244 855
V Tech. Ens.	4,0	4,0	27,6	17,6	40,8	6,0	498 298
V Gén. Hom.	14,9	12,5	15,8	11,7	40,8	4,3	135 535
V Gén. Fem.	13,4	1,0	3,4	4,5	75,5	2,2	200 120
V Gén. Ens.	14,0	5,6	8,4	7,4	61,5	3,1	335 655
V Hommes	6,8	8,0	36,2	20,9	21,2	7,0	388 978
V Femmes	9,1	1,7	5,6	7,1	73,6	2,9	444 975
V Ensemble	8,0	4,6	19,9	13,5	49,1	4,8	833 953
VI Hommes	2,4	2,5	15,4	54,8	14,5	10,5	615 829
VI Femmes	2,2	-	5,4	31,9	52,9	7,5	536 523
VI Ensemble	2,3	1,4	10,7	44,1	32,4	9,1	1 152 352

En fait, les diplômes techniques qui constituent le niveau V sont hétérogènes, puisqu'on y trouve aussi bien le CAP et le BEP que les examens de fin d'apprentissage qui sont en fait un intermédiaire entre le niveau VI et le niveau V ; on peut alors penser que ces examens de fin d'apprentissage ne sont pas systématiquement reconnus par les employeurs comme donnant accès à la qualification d'ouvrier professionnel ;

. le BEPC, pour sa part, conduit les femmes à des emplois tertiaires dont on ne sait s'ils sont qualifiés ou non. Les hommes titulaires du BEPC s'insèrent aussi bien sur des emplois secondaires que tertiaires.

## CONCLUSION

### LES CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DES MOUVEMENTS DES GRANDES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Cette conclusion ne comprend qu'un résumé sous forme synoptique des principales caractéristiques des mouvements de chaque catégorie professionnelle.

Le choix des critères retenus est évidemment délicat. On a choisi ici de mettre en évidence les caractéristiques structurelles de chaque catégorie de préférence à celles caractérisant l'évolution de ces catégories ou la dynamique induite par l'évolution générale de l'emploi.

Les chiffres du tableau suivant sont en général des arrondis des chiffres des tableaux précédents.

Les indicateurs non chiffrés (exemple : origine des actifs) mettent en évidence les dominantes en ordre décroissant. Lorsqu'une seule indication est postée, elle représente 60 à 80 % de l'effectif ; deux indications signifient que chacune d'elles représente 40 à 50 % des effectifs, trois indications représentent chacune environ un tiers de l'effectif.



**Tableau n° 39 : Résumé des caractéristiques principales des mouvements des grandes catégories professionnelles**

Catégorie professionnelle	Cadres	Techniciens	OQ	ONQ	Employés	Agriculteurs
Poids de la catégorie en 1965	14,3	5,1	19,2	16,2	27,4	17,8
Taux de croissance 65-70	22,8	22,3	6,3	1,2	7,6	-12,4
Proportion de femmes 1965	35	7	11	31	70	40
Taux de sortie d'activité ;	← environ 10 % →					
- Hommes	15	25	30	30	25	15
- Femmes						
- Changement d'établissement en % par rapport à 65	35	30	35	45	35	20
- Changement d'établissement et de profession en pourcentage des précédents	25	50	35	40	30	25
Changement de profession en pourcentage par rapport à 65	5	15	15	25	10	10
Devenir de ceux qui changent de profession :						
1. dans le même établissement	Employés	Cadres	Techniciens	OQ	Cadres	-
2. en changeant d'établissement ;						
- Hommes	Employés ONQ	Cadres OQ	ONQ Employés	OQ	Cadres OQ ONQ	ONQ
- Femmes	Employés	-	Employés	Employés	ONQ Cadres	Employés
Recrutement des établissements en % :						
- parmi les actifs	60	65	75	55	48	65
- parmi les inactifs	5	-	-	7	18	-
- parmi les jeunes	35	35	25	38	34	35
Entrées dans les professions dominantes :						
- origine dominante des actifs	Employés	OQ Cadres	ONQ Techniciens	Agriculteurs	ONQ Cadres	
- niveau de formation des jeunes	I, II et III et IV	IV et V	V et VI	VI et V	VI, V et IV	VI et V

**DEUXIEME PARTIE**

**LES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE AU SEIN DES SECTEURS  
ET ENTRE LES SECTEURS**

## INTRODUCTION

### 1. Rappel des objectifs

L'objectif de cette deuxième partie, en particulier, est de mettre en évidence les différences sectorielles des mouvements de main d'oeuvre que les secteurs économiques ont connus sur la période. A travers ces différences, notamment dans les politiques de recrutement, ce sont vraisemblablement les modes de développement sectoriels qui sont en question.

L'objet de ce chapitre n'est pas de faire cette liaison mais plus simplement de fournir une contribution à sa réalisation.

Le problème principal auquel on se heurte mérite d'être rappelé malgré son caractère classique : faisant une observation "ex post" des mouvements de main d'oeuvre, il est pratiquement impossible de distinguer au sein de ces mouvements ce qui relève d'une part de l'évolution des besoins des secteurs dans chaque catégorie de main d'oeuvre, et ce qui relève d'autre part de l'évolution du comportement des individus. Cette dernière a d'ailleurs deux composantes : l'évolution des actifs qui cherchent à changer de métier ou plus largement de statut professionnel, et celle des jeunes qui ont, au milieu de diverses contraintes, terminé un certain type d'études et qui cherchent un emploi.

Il ne semble pas que l'enquête FQP permette de saisir l'évolution des comportements, ainsi s'en tiendra-t-on pour l'essentiel à une analyse des mouvements par rapport aux établissements et secteurs employeurs, cherchant à préciser des différences dans les modes de recrutement.

On s'efforcera chaque fois que cela sera possible de distinguer les mouvements par catégorie professionnelle. En effet, les différences sectorielles peuvent n'être que le reflet des différences de structure d'emplois et de composition de main-d'oeuvre alors que les modes de gestion vis-à-vis de chaque catégorie sont identiques.

## 2 - Structure des secteurs en 1965 et 1970

### 2.1. La structure des secteurs et leur évolution entre 1965 et 1970

Les huit secteurs retenus pour l'étude avaient en 1965 et en 1970 la structure suivante :

Secteur	1965	1970	Taux de % croissance
Agriculture	17,2	14,1	- 13,3
IAA	3,4	3,5	+ 2,8
Energie	2,0	1,8	- 5,5
Biens intermédiaires	4,6	4,7	+ 9,1
Biens d'équipement	10,0	10,4	+ 9,9
Biens de consommation	9,4	8,6	- 3,6
BTP	7,9	48,1	- 8,8
Tertiaire	45,5	48,8	+ 13,2
Total	100,0	100,0	5,7

Sans entrer dans le détail, on indiquera la composition des secteurs les plus importants d'après le recensement de 1968 :

<u>Biens intermédiaires</u> : 4,8		<u>Biens d'équipement</u> : 10,0		<u>Biens de consommation</u> : 9,2		<u>Tertiaire</u> : 46,2	
Matériaux de construction	1,1	1ère transformation et travail des métaux	2,1	Textile	2,3	Transports	4,1
Verre	0,3	Industrie mécanique	3,4	Habillement	1,8	Télécom.	1,7
Extraction de minerais de fer et sidérurgie	1,1	Construction électrique et électronique	1,9	Cuir	0,8	Logement	0,4
Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux	0,2	Industrie automobile	1,7	Bois	1,4	Autres services	12,3
Industrie de la chimie et du caoutchouc	2,1	Construction navale et aéronautique	0,9	Papier	0,6	Commerce	11,1
				Presse	1,2	Banque	1,7
				Divers	1,1	Etat	6,4
						Armée	1,6
						Coll. locales	1,7
						Sécurité Sociale	0,7
						Administration	2,0
						S. domestiques	2,5

Le tableau précédent entraîne deux remarques:

a - Globalement la structure de la population par secteur s'est largement modifiée pendant les cinq années.

Si les secteurs spécifiquement industriels (biens intermédiaires, biens d'équipement et biens de consommation) continuent à peser le même poids dans l'économie française (24,3 %), en revanche les secteurs traditionnels comme l'énergie et encore plus l'agriculture connaissent une récession importante; parallèlement, le secteur tertiaire connaissant une très forte expansion, occupe une proportion de la population de plus en plus importante : 48,8 % en 1970 contre 45,5 % en 1965.

Il faut noter toutefois que la structure du secteur "secondaire" a enregistré de profondes modifications de 1965 à 1970. Les biens de consommation voient leur importance relative décroître (de même que leurs effectifs absolus) ; en revanche, les biens d'équipement connaissent une forte expansion.

b - Pratiquement, on peut classer les secteurs en deux groupes suivant le type d'évolution :

**\* les secteurs en forte croissance :**

- Le tertiaire (+ 13,0 %)
- Les biens d'équipement (+ 10,0 %)
- Les biens intermédiaires (+ 9,0 %) (1)
- Les I. A. A (+ 9,0 %)
  
- Le B. T. P. (+ 9,0 %)

**\* les secteurs en récession :**

- Les biens de consommation (- 4,0 %)
- L'énergie (- 5,4 %)
- L'agriculture (- 13,0 %)

---

(1) Ces résultats tirés de l'enquête FQP diffèrent sensiblement de ce qui ressort des statistiques de l'UNEDIC.



En revanche, 27 % des hommes sont occupés dans l'industrie (au sens des trois grands groupes) contre seulement 20 % des femmes ; encore s'agit-il principalement pour les hommes des biens d'équipement et, pour les femmes, des biens de consommation.

b. La composition professionnelle des secteurs est donnée en annexe 2 pour les deux années 1965 et 1970.

**CHAPITRE I**

**DESCRIPTION DES MOUVEMENTS PAR RAPPORT A  
CHAQUE SECTEUR**



## I - DEFINITION DES MOUVEMENTS

Dans ce premier chapitre, on commencera par décrire toutes les catégories de mouvement que connaissent les secteurs et les établissements qui les composent. et qui sont mesurables par l'enquête.

Chaque secteur est considéré indépendamment des autres, les différents types de mouvements, pour chacune des catégories professionnelles étant mis en évidence.

### 1 - Les flux élémentaires

Ce traitement conduit aux vingt quatre tableaux donnés en annexe (huit secteurs et un tableau par sexe) dont les rubriques sont les suivantes :

- . population n'ayant pas changé de secteur :
  - en restant dans le même établissement
    - \* avec la même qualification
    - \* avec une qualification différente
  - en changeant d'établissement
    - \* avec la même qualification
    - \* avec une qualification différente
- . population étant sortie du secteur :
  - vers un autre secteur
    - \* même qualification
    - \* qualification différente
  - vers l'inactivité
  - vers la retraite
  - vers le chômage
- . population étant rentrée dans le secteur :
  - en provenance de l'inactivité
  - en provenance du chômage
  - en provenance du service militaire
  - en provenance du système éducatif
  - en provenance d'autres secteurs ;
    - \* même qualification
    - \* autre qualification

. population ayant changé de qualification:

- au sein du même établissement
- au sein du même secteur

2 - Les taux de mobilité

A partir de ces tableaux, on peut pour chaque secteur successivement mettre en évidence une batterie de taux caractérisant :

- la stabilité
- la mobilité intrasectorielle
- les sorties vers l'inactivité
- la mobilité intersectorielle
- les entrées de l'inactivité.

C'est l'objet du tableau suivant qui appelle deux observations : l'une sur l'importance relative des mouvements, l'autre sur la composition du taux de croissance des différents secteurs.

Tableau n° 40 : Synthèse des mouvements de main-d'oeuvre par rapport à chaque secteur (en %)

		Agriculture	IAA	Biens intermédiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	Energie	BTP	Tertiaire
Population active en 1965		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Stables dans le même établissement	(1)	71,5	55,6	65,1	55,8	48,4	58,0	48,2	55,7
Mouvements au sein du secteur	(2)	6,7	9,4	6,6	14,7	12,3	16,7	24,7	22,5
Sorties vers d'autres secteurs	(3)	9,8	23,2	17,7	17,5	18,3	8,5	19,0	6,4
Sorties d'activité	(4)	<u>12,0</u>	<u>11,8</u>	<u>10,6</u>	<u>12</u>	<u>21,0</u>	<u>16,8</u>	<u>8,1</u>	<u>15,4</u>
Taux de sorties de secteur(3)+(4) =	(5)	21,8	35,0	28,3	29,5	39,3	25,3	27,1	21,8
Entrées selon la provenance									
des autres secteurs	(6)	2,4	22,9	22,9	18,4	15,0	10,1	16,0	9,6
de l'inactivité	(7)	6,1	20,9	14,5	21,0	20,7	9,7	19,9	25,6
Taux d'entrées (6)+(7) =	(8)	8,5	43,8	37,4	39,4	35,7	19,8	35,9	35,2
Taux de croissance de secteur	(5)-(8)	<u>- 13,3</u>	<u>+ 8,8</u>	<u>+ 9,1</u>	<u>+ 9,9</u>	<u>- 4,6</u>	<u>- 5,5</u>	<u>+ 8,8</u>	<u>+ 13,4</u>
Solde de E/S inactivité	(7)-(4)	- 6,9	+ 9,1	+ 3,9	+ 9,0	- 0,3	- 7,1	+ 11,8	+ 10,2
Solde des E/S intersectorielles	(6)-(3)	- 7,4	- 0,3	+ 5,2	+ 0,9	- 3,3	+ 1,6	- 3,0	+ 3,2

## II - L'IMPORTANCE RELATIVE DES MOUVEMENTS PAR RAPPORT AUX SECTEURS

### 1 - Stabilité dans les établissements

Par rapport à la population occupée dans les secteurs en 1965, on peut distinguer trois groupes de secteurs du point de vue de la stabilité dans les établissements :

- l'agriculture et les biens intermédiaires ont des mains-d'œuvre relativement stables, mais les raisons sont assez radicalement différentes. L'agriculture est un secteur en forte régression, alors que les biens intermédiaires ont vivement progressé ;

- les IAA, les biens d'équipement et le tertiaire qui sont trois secteurs en progression rapide ont des stabilités proches de 56 % ;

- enfin, les biens de consommation et le BTP qui paraissent être des secteurs "de passage" ont connu une stabilité inférieure à 50%.

Globalement, les mouvements sont donc d'une grande ampleur, sauf dans l'agriculture, et leur intensité ne paraît pas directement liée, comme l'affirme C. THELOT, à la croissance de l'offre d'emploi. Les biens de consommation et le BTP ont des mouvements de même ampleur mais le premier connaît une régression des effectifs de près de 5 % alors que le second voit ses effectifs croître de 9 %.

2 - Les mouvements au sein des secteurs et vers les autres secteurs. Ils ne peuvent pas s'interpréter indépendamment. Ainsi, les IAA connaissent des mouvements vers les autres secteurs de 23,2 % et des mouvements internes de 9 % alors que le tertiaire a des mouvements de 6,4 % et 22,5 % respectivement. C'est là un effet de nomenclature (1) dont on ne peut tirer aucune conclusion particulière : les IAA sont un petit secteur qui ne représentent que 3 % de la population alors que le tertiaire qui regroupe toutes les activités non productives, en représentent 45 %.

---

(1) Globalement, les échanges intersectoriels représentent 18 % dans la nomenclature BCN, mais seulement 13 % dans notre nomenclature.

Si l'on s'en tient aux quatre secteurs pour lesquels la comparaison est possible : biens intermédiaires, d'équipement, de consommation et BTP, on constate d'une part que les mouvements de sorties vers les autres secteurs sont d'importance tout à fait comparable, au point qu'on pourrait presque faire l'hypothèse qu'il s'agit d'un mouvement "naturel". Par contre, les mouvements internes sont très contrastés : 6,6 % pour les biens intermédiaires et 24,7 % pour le BTP : ils semblent très directement liés à la forte concentration qui existe dans les biens intermédiaires et au contraire à la faible concentration du BTP.

### 3. Les sorties vers l'inactivité

Elles sont d'importance très proche pour tous les secteurs à l'exception des biens de consommation et du tertiaire ; nous verrons plus loin que cela est lié aux cessations d'activité des femmes fortement représentées dans ces deux secteurs.

### 4. Les taux de croissance et les recrutements

Comme pour "la stabilité" on peut regrouper les IAA, les biens d'équipement et le tertiaire. Leurs taux de croissance sont élevés, les recrutements qu'ils font à partir des inactifs, sont importants (21 à 26 %). Ils diffèrent légèrement par le bénéfice qu'ils tirent des échanges intersectoriels, le tertiaire bénéficiant d'un apport net de 3 % de la part des autres secteurs, les biens d'équipement de 1 % seulement et les IAA étant légèrement déficitaires.

Les biens de consommation et le BTP ont encore en commun d'avoir massivement recours aux inactifs et d'avoir des échanges nettement déficitaires avec les autres secteurs.

Enfin, les biens intermédiaires et l'agriculture doivent être maintenant distingués. Le premier étant très fortement bénéficiaire des échanges avec les autres secteurs alors que le second est au contraire un fournisseur de main-d'oeuvre à tous les secteurs.

Enfin, on notera que le secteur de l'énergie qui connaît une régression, a apparemment un caractère attractif particulier puisque ses échanges avec les autres secteurs sont bénéficiaires.

\* \* \*

Tous ces points vont être maintenant analysés plus finement dans les deux chapitres suivants.

## CHAPITRE II

### LES SORTIES D'ACTIVITE ET LES MOUVEMENTS INTRA- ET INTERSECTORIELS

Ce chapitre, comme le suivant, a pour objet de préciser ce qui a été présenté au premier chapitre sur les mouvements de sortie d'activité et des changements intra-et intersectoriels.

Une des questions importantes qui se pose, est en effet de savoir dans quelle mesure le fait d'occuper un emploi dans une certaine catégorie professionnelle d'un secteur bien déterminé, entraîne des conséquences particulières sur la mobilité. Autrement dit, chaque secteur ayant une structure d'emplois assez spécifique-et surtout ayant une évolution économique particulière qui modifie la structure d'emplois initiale, induit-il des mouvements particuliers pour les différentes catégories professionnelles. Ce chapitre ne donne qu'une première réponse partielle à cette question, qui sera reprise dans la troisième partie. Il présentera successivement :

- les sorties d'activité : retraite et cessation d'activité
- la stabilité dans les établissements
- les mouvements intra-et intersectoriels.

I - Les sorties d'activité par rapport aux secteurs

Elles seront là encore examinées suivant deux composantes :  
les départs en retraite et les cessations d'activité.

Tableau 41 : Taux de sorties pour 100 actifs du secteur en 1965(en %)

Secteurs	Sexe	Retraite	Inactivité + chômage	Total
Agriculture	H	7,7	1,2	8,9
	F	5,5	9,4	14,9
	H + F	6,8	5,2	12,0
IAA	H	4,4	2,9	7,3
	F	<u>2,2</u>	<u>19,2</u>	21,4
	H + F	3,7	8,1	11,8
Energie	H	13,9	2,9	16,8
	F	<u>8,0</u>	<u>9,5</u>	17,5
	H + F	13,3	3,5	18,5
Biens intermédiaires	H	5,3	2,5	7,8
	F	<u>3,3</u>	<u>16,7</u>	20,0
	H + F	4,8	5,8	10,6
Biens d'équipement	H	5,6	3,0	8,6
	F	<u>2,9</u>	<u>21,9</u>	24,8
	H + F	5,0	7,0	12,0
Biens de consommation	H	3,9	2,9	6,8
	F	<u>4,7</u>	<u>28,6</u>	33,3
	H + F	4,3	16,7	21,0
BTP	H	3,3	4,1	7,4
	F	2,0	17,5	19,5
	H + F	3,2	4,9	8,1
Tertiaire	H	6,2	2,2	8,4
	F	5,0	18,1	23,1
	H + F	5,6	9,8	15,4

Ce tableau permet de comprendre les différences de taux de sorties de chaque secteur vers l'inactivité à condition de les rapprocher du tableau de la structure d'âge et de la composition par sexe de chaque secteur.

Le taux de départ à la retraite varie peu d'un secteur à l'autre. On peut néanmoins constater la différence entre le BTP secteur où la moyenne d'âge est faible et l'énergie où les départs à la retraite sont très élevés en raison de l'importance des salariés âgés.

Les cessations d'activité sont au contraire assez dispersées. On a d'un côté les secteurs à forte dominance d'hommes, qui présentent des taux de cessation faibles, c'est le cas de l'énergie, des biens intermédiaires et du BTP. De l'autre, les secteurs dont la proportion de femmes est très élevée : biens de consommation, tertiaire et IAA pour lesquels les taux de cessation d'activité sont beaucoup plus élevés (8 à 17 %).

Secondairement, le taux de cessation d'activité des secteurs est lié aux catégories professionnelles des femmes occupées dans chaque secteur : ainsi les biens de consommation qui occupent surtout des ouvrières, connaissent un taux de départ plus élevé que le tertiaire où les femmes sont surtout employées et également cadres. Or, on a vu dans la première partie que les premières interrompaient plus fréquemment leur vie professionnelle que les secondes.

A ce stade, on se contentera de constater que les secteurs où les hommes sont très majoritaires, ont des taux de sorties vers l'inactivité de 18 à 12 % et que les secteurs employant beaucoup de femmes voient leur taux de sorties s'élever jusqu'à 15 - 20 %.



**Tableau n° 42 : Structure des sorties d'activité occupée (en pourcentage )**

Secteurs	Sexe	Départs en retraite	Sorties vers l'inactivité ou le chômage	Ensemble des sorties d'activité occupée
Agriculture	H	86,5	13,5	100,0
	F	36,9	63,1	100,0
	H+F	56,7	43,3	100,0
I. A. A.	H	60,3	39,7	100,0
	F	10,2	89,8	100,0
	H+F	31,4	68,6	100,0
Energie	H	82,7	17,3	100,0
	F	45,7	54,3	100,0
	H+F	79,2	20,8	100,0
Biens intermédiaires	H	67,9	33,1	100,0
	F	16,5	83,5	100,0
	H+F	45,3	54,7	100,0
Biens d'équipement	H	65,1	34,9	100,0
	F	11,7	88,3	100,0
	H+F	41,7	58,3	100,0
Biens de consommation	H	57,4	42,6	100,0
	F	14,1	85,9	100,0
	H+F	20,5	79,5	100,0
B. T. P.	H	44,6	55,4	100,0
	F*	10,3	89,7	100,0
	H+F	39,5	60,5	100,0
Tertiaire	H	73,8	26,2	100,0
	F	21,6	78,4	100,0
	H+F	36,4	63,6	100,0

\* Effectifs faibles

## II - LES CHANGEMENTS D'ETABLISSEMENT DANS LES SECTEURS ET VERS LES AUTRES SECTEURS

Nous devons maintenant reprendre l'analyse générale faite précédemment (chapitre 1) sur les changements d'établissement. en précisant les différences éventuelles par sexe et par catégorie professionnelle.

### 1 - La stabilité dans l'établissement d'origine

. Dans l'agriculture, une seule remarque mérite d'être faite : les hommes changent plus fréquemment d'établissement que les femmes au sein du secteur. Cela traduit seulement le fait que les ouvriers agricoles qui sont ceux qui changent, sont en majorité des hommes.

. Dans tous les secteurs, les différences par sexe ne font apparemment que traduire les différences de poids des catégories professionnelles dans lesquelles se trouvent respectivement les hommes et les femmes.

Ainsi, par exemple dans les biens intermédiaires, les hommes ont une stabilité de 75 %, les femmes de 62 % seulement ; mais les hommes sont pour plus de 50 % des techniciens et des ouvriers qualifiés dont on a vu en première partie la forte stabilité, alors que les femmes sont employées (pour 45 % d'entre elles) et ouvrières non qualifiées pour 32 % et l'on sait la faible stabilité de ces catégories.

. La compréhension des différences de stabilité des catégories professionnelles de chaque secteur pose un problème proche du précédent. Les différences sont-elles liées aux secteurs ou aux professions ? Autrement dit, la stabilité ou l'instabilité observée sur la population totale d'un secteur se retrouvent-elle pour chacune des catégories professionnelles, ou au contraire existe-t-il des particularités professionnelles.

La question n'a pas de réponse simple, d'autant moins que doit se mêler aussi le poids respectif de chaque sexe.

Les biens intermédiaires présentent un taux de stabilité dans l'établissement nettement supérieur à la moyenne (65 % contre 58 %) pour l'ensemble de la population du secteur. Or, on constate que les taux de stabilité de toutes les catégories, sont également supérieurs aux valeurs moyennes. Les écarts sont cependant plus élevés pour les techniciens et surtout les ouvriers qualifiés que pour les ouvriers non-qualifiés et les cadres. On peut dire néanmoins, dans ce cas que "l'effet" secteur est prépondérant, et confirmer l'hypothèse faite précédemment de la forte liaison entre la concentration élevée de ce secteur et la faible mobilité par rapport aux établissements.

A l'inverse, le BTP qui présente le taux de stabilité le plus faible (48 %) connaît des stabilités par catégorie qui sont assez différenciées. La stabilité des techniciens et des ouvriers qualifiés se situe environ cinq points en dessous de la moyenne seulement, alors que celle des ouvriers non-qualifiés est inférieure de treize points à la moyenne de la catégorie. Il y a donc là une politique très spécifique par rapport à ces catégories de main-d'œuvre, et la faible concentration du secteur ne peut à elle seule expliquer les faibles taux observés. Cela est encore confirmé par le fait que les cadres et les employés (peu nombreux il est vrai) ont des taux de stabilité supérieurs à la moyenne.

Dans les biens de consommation, on trouve une situation assez proche : mais les écarts pour les techniciens et ouvriers qualifiés sont plus faibles, celui qu'on observe pour les ouvriers non-qualifiés est également moins élevé que dans le BTP ; par contre, l'écart est important chez les employés. En fait, ces différences conduisent à penser que la régression générale de ce secteur joue un rôle prépondérant qui provoque de nombreux mouvements dans l'ensemble de la population, mais d'abord parmi les ouvriers non-qualifiés et les employés.

Dans les biens d'équipement et le tertiaire, la stabilité globale est moyenne (56 %). Ces valeurs moyennes se retrouvent pour la plupart des catégories, mais les ouvriers non-qualifiés sont cependant un peu plus stables qu'en moyenne surtout dans le tertiaire (57 % contre 48 % en moyenne) alors que les cadres des biens d'équipement paraissent moins stables (54 contre 60 % en moyenne). Les IAA ont une situation quasiment identique aux biens d'équipement.

## 2 - Mouvements intra et inter-sectoriels

Il est difficile de mettre en évidence l'importance des mouvements intra-et inter-sectoriels par catégorie et par secteur pour de nombreuses raisons (dont notamment des raisons techniques); nous le ferons cependant dans la troisième partie pour les deux catégories ouvrières. A ce stade, deux remarques peuvent être faites.

Le tableau 43 précise en premier lieu les caractéristiques sectorielles déjà données au chapitre 1 lorsqu'on élimine les individus ayant cessé d'être actifs. Il se confirme que les mouvements intra-sectoriels sont nettement liés au degré de concentration et que les mouvements inter-sectoriels sont très voisins, pour les quatre secteurs "homogènes" (intermédiaires-équipement, consommation et BTP).

D'autre part, il apparaît par catégorie des distorsions importantes par rapport aux taux de mobilité intra et inter-sectorielle des secteurs. Ces distorsions ne paraissent pas ou peu liées à la catégorie. Ainsi, les ouvriers non-qualifiés du bâtiment changent d'emploi surtout au sein du secteur alors que ceux des biens de consommation quittent plus que la moyenne vers d'autres secteurs.

Le seul cas particulier, mais assez logique est celui des cadres qui ont très fréquemment une plus forte mobilité vers d'autres secteurs.

En conclusion, il semble que, sauf dans le cas des cadres, la situation structurelle et conjoncturelle de chaque secteur joue un rôle déterminant dans l'importance des mouvements que connaissent les différentes catégories professionnelles. Cela se traduit par un mouvement global, important ou faible, qu'on retrouve pour la plupart des catégories du secteur avec quelques particularités pour certaines catégories.

**Tableau n° 43 : Structure de la population des secteurs occupée aux deux dates selon la situation en 1970 (%)**

Secteurs	Sexe	Stables dans établissement d'origine	Mobiles dans le secteur	Mobiles entre les secteurs
Agriculture	H	79,7	9,3	11
	F	83,8	5,0	11,2
	H+F	81,4	7,5	11,1
I.A.A.	H	61,5	13,9	24,6
	F	66,9	2,7	30,4
	H+F	63,1	10,6	30,4
Energie	H	71,9	20,3	7,8
	F*	51,7	17,8	30,5
	H+F	69,7	20,1	10,2
Biens intermédiaires	H	75,5	7,6	16,9
	F	62,5	6,6	30,9
	H+F	72,9	7,3	19,8
Biens d'équipement	H	63,8	17,8	18,4
	F	62,1	10,8	26,1
	H+F	63,5	16,6	19,9
Biens de consommation	H	64,7	14,5	20,8
	F	57,1	17,0	25,9
	H+F	61,3	15,6	23,1
BTP	H	51,3	28,0	20,7
	F*	70,8	8,2	21,0
	H+F	52,4	26,9	20,7
Tertiaire	H	64,2	26,9	8,9
	F	68,0	26,2	5,8
	H+F	65,8	26,6	7,6

\* Effectifs très faibles

Remarque : le total de chaque ligne est égal à 100.

### 3 - Les besoins de recrutement

Avant d'aborder maintenant les recrutements, il convient de bien situer le problème en donnant pour chaque secteur la part de sa main-d'œuvre qui est restée stable dans le secteur.

(o/o)

Sexe	Agriculture	IAA	Energie	Biens inter- médiaires	Biens d'équi- pement	Biens de con- sommation	BTP	Tertiaire
Hommes	81,2	74,3	76,7	76,6	74,6	73,8	73,5	83,4
Femmes	75,5	54,7	57,3	55,2	54,6	49,4	63,6	72,4
Hommes + Femmes	77,2	65,0	74,7	71,7	70,5	60,7	72,9	78,2

Ce qui explique donc l'importance des besoins de recrutement de la part des entreprises. Le tableau précédent ne fait pas apparaître explicitement la part de la mobilité intra-sectorielle.

En effet, nous allons aborder maintenant les modes de recrutement des employeurs, c'est-à-dire des différents secteurs : toutefois il ne faut pas oublier que la mobilité intra-sectorielle peut parfois être importante (exemple : le BTP) et qu'apparaissent ainsi sur le marché du travail de nombreux travailleurs susceptibles d'entrer en concurrence avec ceux provenant des autres secteurs.

### CHAPITRE III

#### LES ENTREES DANS LES ETABLISSEMENTS ET LES SECTEURS

Ayant ainsi décrit le devenir de la population des huit grands secteurs d'activité et saisi l'importance des besoins de recrutement des établissements, il importe maintenant de décrire les modes de recrutement des établissements et des secteurs, c'est-à-dire l'importance des diverses catégories de main-d'œuvre auxquelles les secteurs peuvent faire appel.

Nous procéderons en deux temps :

- dans un premier temps, il s'agira du mode de recrutement des établissements de chaque secteur qui tiendra alors compte de la mobilité intra-sectorielle ;

- dans un deuxième temps, il s'agira du mode de recrutement des secteurs, c'est-à-dire que l'on ne s'intéressera plus qu'à l'origine des seuls nouveaux dans le secteur. Cette partie annoncera alors le quatrième chapitre qui sera un bilan des échanges inter-sectoriels.

## I - MODES DE RECRUTEMENT DES SECTEURS

Compte tenu des départs vers l'inactivité, compte tenu des mobilités intra-et intersectorielles, les établissements de chaque secteur ont eu à faire face à des "besoins de renouvellement", ils ont eu à satisfaire également leurs "besoins de développement". L'ensemble constitue ce qu'on appelle de façon un peu excessive "les besoins de recrutement". (1)

Tout d'abord, on constate que les recrutements se font de préférence parmi les actifs pour la plupart des secteurs parmi lesquels on distingue ceux qui ont des besoins assez réduits (biens intermédiaires et énergie) et qui recrutent massivement parmi les actifs, ceux qui ont des besoins plus importants (biens d'équipement, tertiaire, IAA) et qui doivent faire davantage appel aux inactifs. Au contraire, les secteurs en régression (agriculture, biens de consommation) ne sont pas capables, malgré des besoins faibles, d'attirer une forte proportion d'actifs et recrutent davantage parmi les inactifs. D'autre part, lorsqu'on examine la répartition des recrutements entre ceux qui appartiennent au secteur et ceux qui viennent d'autres secteurs, on retrouve la forte opposition entre les biens intermédiaires qui ont très peu de mobilité intrasectorielle mais recrutent plus de la moitié de leur effectif parmi les individus venant des autres secteurs, et d'autre part le BTP dont 41 % des besoins sont satisfaits par des mouvements intrasectoriels, et à peine le quart par l'apport des autres secteurs. Les biens d'équipement et les biens de consommation trouvent une sorte d'équilibre entre les deux.

En outre, le recours aux inactifs est dominé par le recrutement des jeunes qui fournissent de l'ordre de 30 % des besoins des établissements. Un secteur fait exception : l'énergie. Deux secteurs très opposés ont des taux de recrutement de jeunes plus élevés : les biens de consommation et le tertiaire. Le premier est en régression et recrute surtout des ONQ notamment des femmes, le second est en rapide régression, constitue un secteur très attractif pour les jeunes, et recrute dans toutes les catégories, notamment chez les cadres et employés.

---

(1) On sait que les recrutements sont évidemment beaucoup plus nombreux que ceux qu'on mesure ici avec l'enquête FQP. On peut cependant faire l'hypothèse que, du point de vue des secteurs, la répartition des recrutements entre les différentes catégories de main-d'œuvre ne serait pas profondément modifiée si l'on disposait d'une mesure moins grossière. C'est une des questions importantes qui pourra être approfondie avec l'enquête FQP 1977.



Enfin, on peut faire deux remarques sur les différences qui apparaissent suivant le sexe et qui ne semblent pas particulièrement dues à la structure professionnelle de chaque sexe. Dans tous les secteurs, 15 à 20 % des femmes recrutées sont des femmes qui reprennent une activité et c'est évidemment un phénomène propre à ce sexe. D'autre part, les secteurs ont aussi dans leur politique de recrutement une nette préférence pour les jeunes filles sortant du système éducatif : la proportion de celles ayant cette origine est proche de 40 % (elle dépasse ce chiffre lorsqu'on fait abstraction des inactives) ; alors que pour les hommes, les jeunes issus du système éducatif et du service militaire représentent 25 à 30 % du total.

**Tableau n° 44 : Mode de recrutement des établissements dans les différents secteurs (en pourcentage)**

Taux d'entrée par rapport à la population de 1965		Parmi les actifs		Parmi les inactifs			Total (100 %)
Secteur	Origine	Mobiles à l'intérieur du secteur	Actifs d'autres secteurs	Inactifs et chômeurs	Service National	Système éducatif	
	AGRICULTURE * - 15,2 %	H	48,1	14,6	1,8	3,1	32,4
F		35,6	17,5	9,2	-	37,7	155 723
H+F		44,0	15,6 %	4,2	2,1	34,1	471 499
IAA + 53,2 %	H	27,1	47,1	2,6	3,4	19,8	195 240
	F	3,3	36,9	24,3	-	35,5	129 271
	H+F	17,6	43,1	11,3	2,0	26,0	324 511
ENERGIE 36,5 %	H	49,0	27,0	0,4	7,8	15,8	113 816
	F	27,5	32,1	11,5	-	28,9	21 313
	H+F	45,6	27,8	2,2	6,5	17,9	135 129
BIENS INTERMEDIAIRES 44,0 %	H	16,6	57,7	0,5	4,6	20,6	266 976
	F	10,4	36,6	14,3	-	38,7	95 603
	H+F	15,0	52,1	4,1	3,4	25,4	362 579
BIENS D'EQUIPEMENT 54,1 %	H	32,2	33,8	1,2	4,8	28,0	715 637
	F	13,1	34,6	19,2	-	33,1	261 110
	H+F	27,1	34,0	6,0	3,5	29,4	976 747
BIENS DE CONSOMMATION 48,0 %	H	31,1	40,2	1,0	3,6	24,1	346 481
	F	21,8	24,5	14,6	-	39,1	473 284
	H+F	25,7	31,1	8,9	1,5	32,8	819 765
BTP 60,6 %	H	43,2	25,3	1,2	3,9	26,4	808 954
	F	9,7	40,3	15,6	-	34,4	61 860
	H+F	40,9	26,4	2,2	3,6	26,9	870 814
TERTIAIRE 57,9 %	H	47	21,7	1,9	5,1	24,3	2 279 866
	F	31,8	12,2	20,4	-	35,6	2 470 958
	H + F	39,1	16,8	11,5	2,4	30,2	4 750 824

\* Taux d'entrée par rapport à la population de 1965

## II - LES CONCURRENCES INTERSECTORIELLES

Malgré les réserves faites sur la possibilité d'isoler les mouvements intersectoriels de ceux qui ont lieu au sein des secteurs, il a paru intéressant de comparer les secteurs (quand cela est possible) du point de vue des quatre modes de recrutement dont il dispose : recours aux actifs des autres secteurs, aux inactifs, aux jeunes issus du système éducatif, aux jeunes terminant le service militaire.

### 1 - Composition sectorielle des flux de recrutement

Le tableau qui suit, donne la structure des entrées par secteur, entrées détaillées selon qu'il s'agit des entrées en provenance d'autres secteurs, de l'inactivité, du chômage, du système éducatif ou du service national.

Tableau n° 45 : Structure des entrées par secteur  
(en %)

Secteurs	Structure sectorielle en 1970	En provenance d'autres secteurs	En provenance de l'inactivité chômage	En provenance du service national	En provenance du système éducatif	Ensemble des entrants
Agriculture	14,1	3,6	2,6	4,2	6,2	4,7
I. A. A.	3,5	6,8	4,7	2,8	3,3	4,7
Energie	1,8	1,8	0,4	3,8	0,9	1,3
Biens intermédiaires	4,7	9,2	1,9	5,3	3,6	5,5
Biens d'équipement	10,4	16,2	7,6	14,8	11,1	12,6
Biens de consommation	8,6	12,4	9,5	5,4	10,4	10,8
B. T. P.	8,1	11,2	2,5	13,6	9,1	9,1
Tertiaire	48,8	30,8	70,8	50,1	55,4	51,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ce tableau montre d'abord que les secteurs industriels en croissance et le tertiaire sont sur-représentés dans le flux total des entrants alors que l'agriculture, secteur "de départ" est nettement sous-représentée. Cependant, des distinctions sont nécessaires : ainsi, les biens intermédiaires recrutent beaucoup plus sur les autres secteurs et peu sur les jeunes alors que le tertiaire est en situation inverse.

D'autre part, il faut noter la situation très particulière des biens de consommation, secteur en régression mais qui absorbe néanmoins beaucoup d'individus venant des autres secteurs et beaucoup de jeunes du système éducatif. Cela confirme le fait qu'il s'agit d'un secteur "de passage".

2. Poids de chaque type de recrutement par secteur

**Tableau n° 46 : Importance des différents modes de recrutement suivant les secteurs (en pourcentage)**

Secteurs	MODE DE RECRUTEMENT DES SECTEURS					
	Appel aux actifs d'autres secteurs	Appel aux inactifs et chômeurs	Appel au Service National	Appel aux jeunes sortant du système éducatif	Ensemble 100 %	Part des entrées sexe/population 1970
<u>Agriculture</u>						
Hommes 62	28,2	3,4	6,0	62,4	163 834	10,1
Femmes 38	27,2	14,4	-	58,4	100 343	9,3
Ensemble 100 %	27,8	7,6	3,7	60,9	264 177	9,8
<u>I. A. A.</u>						
Hommes 53,2	64,7	3,6	4,6	27,1	142 239	33,1
Femmes 46,8	38,1	25,2	-	36,7	125 057	53,5
Ensemble 100 %	52,3	13,7	2,4	31,6	267 296	40,3
<u>Energie</u>						
Hommes 71	52,9	0,9	15,3	30,9	58 005	18,6
Femmes 29 **	44,3	15,8	-	39,9	15 458	40,4
Ensemble 100 %	51,1	4,0	12,0	32,8	73 463	21,0
<u>Biens interméd.</u>						
Hommes 72,2	69,2	0,6	5,4	24,8	222 560	31,3
Femmes 27,8	40,8	16,0	-	43,2	85 706	45,3
Ensemble 100 %	61,3	4,9	3,9	29,9	308 266	34,2
<u>Biens d'équipem.</u>						
Hommes 68,2	49,9	1,8	7,1	41,2	485 376	31,5
Femmes 31,8	39,8	22,1	-	38,1	226 804	51,3
Ensemble 100 %	46,7	8,3	4,8	40,2	712 180	35,9
<u>Biens de consom.</u>						
Hommes 39,2	58,5	1,4	5,2	34,9	238 738	28,9
Femmes 60,8	31,3	18,7	-	50,0	370 086	45,1
Ensemble 100 %	41,9	11,9	2,1	44,1	608 824	36,9
<u>B T. P</u>						
Hommes 89,1	44,7	2,1	6,8	46,4	459 050	31,6
Femmes *10,9	44,6	17,3	-	38,1	55 883	49,3
Ensemble 100 %	44,7	3,7	6,1	45,5	514 933	32,9
<u>Tertiaire</u>						
Hommes 41,8	40,9	3,5	9,7	45,9	1 207 845	25,0
Femmes 58,2	17,9	29,9	-	52,2	1 684 968	37,4
Ensemble 100 %	27,5	18,9	4,0	49,6	2 892 813	30,9

\*\* Les effectifs sont très faibles

\* Les effectifs sont faibles

Lorsqu'on examine les recrutements par rapport aux secteurs et non plus par rapport aux établissements, il en ressort tout d'abord une très forte homogénéité du taux d'entrées dans les secteurs par rapport à la population occupée en 1970, si l'on excépte l'agriculture et l'énergie dont les taux faibles sont liés à la régression de ces secteurs et les IAA qui reçoivent beaucoup de main-d'oeuvre en provenance des autres secteurs.

Pour les secteurs industriels, le BTP et le tertiaire, les taux d'entrées sont compris entre 31 et 37 % mais chacun a des modes de recrutement assez spécifiques qu'on peut synthétiser dans le tableau suivant :

Tableau n° 47 : Recrutement comparé des trois secteurs industriels, du BTP et du tertiaire

Importance des modes de recrutement	Autres secteurs	Inactifs	Service militaire	Système éducatif
Biens intermédiaires	<u>Très fort</u>	faible	moyen	moyen
Biens d'équipement	moyen	moyen	moyen	moyen
Biens de consommation	faible	<u>fort</u>	faible	<u>fort</u>
BTP	moyen	très faible	moyen	<u>fort</u>
Tertiaire	très faible	<u>très fort</u>	moyen	<u>très fort</u>

Cette classification pourrait évidemment être précisée suivant le sexe et la catégorie professionnelle des individus recrutés.

Dans tous les secteurs, les femmes recrutées représentent une part plus importante de la population des femmes occupées en 1970 que celle que représentent les hommes recrutés par rapport aux hommes occupés en 1970.

Compte tenu de l'accroissement de l'activité des femmes, de l'importance du flux de celles sortant du système éducatif, compte tenu d'autre part des besoins par catégorie des secteurs, le tableau précédent traduit le résultat d'une double concurrence intersectorielle : vis-à-vis du recrutement des actifs changeant de secteur et qui sont plus souvent des hommes, d'autre part vis-à-vis des jeunes et des inactifs, et il s'agit d'un marché plutôt féminin.

Cela paraît particulièrement vrai pour les trois secteurs industriels :

**Tableau n° 48 : Importance relative des différents modes de recrutement suivant le sexe dans l'industrie (en pourcentage)**

	Recrutement	Actifs autres secteurs	Inactivité et chômage	Service national	Jeunes du système éducatif	Ensemble
H	58,1	56,6	1,4	6,2	35,8	100,0
F	41,9	35,3	19,5	-	45,2	100,0
Ens	100,0	47,7	9,0	3,6	39,7	100,0

Les entrées dans l'industrie sur cette période représentent 35,9 % de la population (1970).

### 3 - Comparaison des populations recrutées par catégorie professionnelle

Pour tenter de préciser cette notion de politique de recrutement sectoriel, on comparera deux populations d'entrants dans les secteurs. Ceux qui viennent des autres secteurs et les jeunes issus du système éducatif suivant les catégories professionnelles auxquelles ils accèdent en changeant d'emploi ou de statut.

**Tableau n° 49 : Importance relative du recrutement des actifs d'autres secteurs, des anciens élèves ou étudiants suivant la catégorie professionnelle (en pourcentage)**

Catégories	IAA		Biens intermédiaires		Biens d'équipement		Biens de consommation		BTP		Tertiaire	
	Catégorie I (1)	Catégorie II (2)	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie I	Catégorie II
Cadres	14,7	1,1	10,6	7,1	8,4	5,9	11,6	3,5	9,1	2,7	14,2	28,8
Techniciens, agent de maîtrise	2,9	1,5	7,3	12,3	7,7	13,1	3,6	2,2	7,4	4,9	3,3	2,7
Ouvriers qualifiés	22,4	14,1	30,7	11,9	26,4	26,3	23,2	21,5	40,8	24,7	21,1	6,7
Ouvriers non-qualifiés	41,3	49,5	41,1	42,7	47,4	37,4	45,8	61,	33,5	59,6	14,0	8,7
Employés	16,3	33,1	10,4	24,4	10,0	17,2	13,3	10,7	9	8,1	43,9	52,7
Primaire	2,4	0,7	-	0,6	-	-	2,5	0,7	0,2	-	3,5	0,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Poids de chaque caté. ds le sect	52,3	31,6	61,3	29,9	46,7	40,2	41,9	44,1	44,7	45,5	27,5	49,6

Catégorie I : Actifs d'autres secteurs en 1965

Catégorie II : Elèves ou étudiants en 1965

Deux constantes dans l'ensemble des secteurs : les ouvriers qualifiés proviennent beaucoup plus fréquemment des autres secteurs que du système éducatif. Au contraire, les ouvriers non-qualifiés et les employés proviennent plutôt du système éducatif.

Du point de vue des secteurs, la ventilation par catégorie amplifie les premières conclusions de l'examen global. Ainsi, les biens intermédiaires qui font massivement appel aux autres secteurs, le font pour satisfaire prioritairement leurs besoins en cadres et en ouvriers qualifiés ; ils absorbent aussi des ouvriers non-qualifiés des autres secteurs dans la même proportion que ceux qui sortent de l'école. On peut donc confirmer qu'il s'agit bien d'un secteur "d'arrivée" pour les catégories ouvrières.

Il semble que le secteur des biens d'équipement ait une politique très proche de celle des biens intermédiaires, mais que l'importance de ses besoins et sans doute leur spécificité (pour les OQ et les techniciens) le conduisent à recruter aussi sur le marché des jeunes et souvent en équilibrant les deux modes de recrutement.

Les biens de consommation sont réellement un secteur "de passage" pour les ouvriers non-qualifiés : les jeunes recrutés deviennent à 61 % ONQ alors que la population des ONQ ne représente que 42 % du total. Notons cependant que ce secteur satisfait une part importante de ses besoins en cadres par recours aux actifs des autres secteurs. Le BTP a une politique bien contrastée : les jeunes fournissent ses besoins d'ONQ alors que les actifs venant des autres secteurs arrivent beaucoup plus fréquemment en position d'OQ.

Enfin le tertiaire a surtout recours au système éducatif essentiellement pour couvrir le recrutement des employés et des cadres, alors que celui des ouvriers se fait souvent à partir des autres secteurs.

---

## Conclusion

Ce bref rappel de l'importance des mouvements inter-sectoriels justifie qu'on y consacre ici un certain développement. En fait, la question essentielle est la suivante : peut-on préciser le caractère "attractif ou refoulant" de certains secteurs d'activité, et dans quelle mesure ce caractère est-il dépendant des modes de croissance différenciés des secteurs. Nous continuerons à soutenir ici l'hypothèse que ces phénomènes de concurrence inter-sectorielle qui se traduisent par des effets d'apparente domination de certains secteurs sur le marché du travail ne peuvent s'interpréter qu'en prenant en compte l'ensemble des possibilités de recrutement des secteurs, qui sont celles développées dans le chapitre précédent.

Cependant, l'analyse plus fine d'une de ses composantes mérite d'être faite en s'attachant aux différentes catégories.

On pourra évidemment regretter que cela ne soit possible qu'avec une nomenclature sectorielle très agrégée. Il est vrai que cette nomenclature fait disparaître des différences réelles sans doute importantes, mais l'intérêt général de l'analyse reste grand et invite plutôt à des développements ultérieurs dans la mesure où les enquêtes le permettront.



CHAPITRE IV

BILAN DES ECHANGES INTERSECTORIELS

Les chapitres précédents ont mis en évidence pour chacun des grands secteurs d'activité économique les différents mouvements d'entrée et de sortie de la main-d'œuvre par rapport aux établissements et également par rapport aux secteurs.

Rappelons brièvement les chiffres globaux en % de la population active en 1965:

- . Sorties d'activité..... 14 %
  - dont départs en retraite : 6 %
- . Changements d'établissement au sein des secteurs..... 17 %
- . Changements d'établissement et de secteur..... 12 %
- . Entrées en provenance de l'inactivité..... 20 %
  - dont système éducatif : 14 %

## I - LES ECHANGES INTERSECTORIELS

### 1 - Les flux

Le tableau n° 51 décrit l'ensemble des flux de main-d'œuvre entre les huit grands secteurs d'activité ; nous y avons fait figurer même les plus faibles - c'est-à-dire non significatifs - à la seule fin de disposer d'un bilan comptable équilibré.

Il se lit de deux manières :

- une première consiste à l'interpréter en ligne : pour chaque secteur en 1965, il donne la population restée active occupée aux deux dates et la ventile selon qu'elle est restée stable dans le secteur et selon les secteurs vers lesquels elle s'est dirigée à la sortie de son secteur d'origine en 1965;

- en colonne, on dispose alors de la contribution de la population active occupée aux deux dates qui s'est redistribuée dans les différents secteurs.

Il s'agit d'échanges globaux de main-d'œuvre tant masculine que féminine, ce qui permet de typer les secteurs selon leur caractère attractif ou refoulant, il ne faut toutefois pas perdre de vue la mobilité intra-sectorielle ; ainsi le tableau suivant (tableau n° 50) rappelle les changements d'établissement à l'intérieur des secteurs:

Tableau n° 50 Pourcentage des changements d'établissement à l'intérieur du même secteur (Hommes + Femmes)

Secteurs	Agriculture	I. A. A.	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
%	8,5	14,4	22,3	9,2	20,8	20,3	33,9	28,8

**TABIEAU 51: TABIEAU RECAPITULATIF DES ECHANGES INTERSECTORIELS**

(Hommes-femmes)

Situation en 1970 Situation en 1965	AGRICULTURE	IAA	ENERGIE	BIENS INTER-MEDIAIRES	BIENS D'EQUIPEMENT	BIENS DE CONSOMMATION	BTP	TER TIAIRE	TOTAL DES SORTIES VERS AUTRES SECTEURS
AGRICULTURE	<u>2 437 478</u>	23 229		20 328	26 245	40 922	41 351	149 515	303 707
IAA	10 132	<u>396 002</u>	27 872	8 079	11 351	12 175	13 956	82 489	166 054
ENERGIE		575	<u>251 023</u>	3 990	3 588	3 456	1 843	18 078	31 530
BIENS INTERME-DIAIRES	2 452	8 626	2 394	<u>592 056</u>	28 967	18 327	23 987	61 748	146 491
BIENS D'EQUIPE-MENT	6 943	12 489	6 439	39 367	<u>1 267 675</u>	38 666	36 967	179 355	320 266
BIENS DE CONSOM-MATION	6 912	20 225	1 882	20 916	62 638	<u>1 038 730</u>	28 735	170 811	312 119
BTP	8 941	11 096	6 545	33 710	53 363	25 394	<u>1 048 952</u>	134 056	273 105
TER TIAIRE	38 024	63 505	15 663	62 486	146 838	120 684	83 097	<u>6 456 080</u>	530 297
TOTAL DES ENTREES D'AUTRES SECTEURS	73 404	139 745	62 912	188 976	332 980	259 624	229 936	796 052	2 083 529

**Tableau n° 52 : Répartition des actifs de chaque secteur ayant changé de secteur en 1965 et 1970 suivant le secteur d'arrivée (en %)**

secteur d'origine \ secteur d'arrivée	Agriculture	I. A. A.	Energie	Biens intermédiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire	Total
Agriculture		7,6	0,7	6,7	8,7	13,5	13,6	49,2	100,0
IAA	6,1		16,8	4,9	6,8	7,3	8,4	49,7	100,0
Energie		1,8		12,7	11,4	11,0	5,8	57,3	100,0
Biens intermédiaires	1,7	5,9	1,6		19,8	12,5	16,4	42,1	100,0
Biens d'équipement	2,2	5,9	2,0	12,3		12,1	11,5	56,0	100,0
Biens de consommation	2,2	6,5	0,6	6,7	20,1		9,2	54,7	100,0
BTP	3,3	4,1	2,4	12,3	19,5	9,3		49,1	100,0
Tertiaire	7,2	12,0	2,9	11,8	27,6	22,8	15,7		100,0
Poids du secteur en 1970	14,1	3,5	1,8	4,7	10,4	8,6	8,1	48,8	100,0

Etant donné le développement rapide et important du secteur tertiaire, il est normal de constater que ce dernier est le grand bénéficiaire des transferts à partir des autres secteurs.

La lecture du tableau n° 51 permet de bien relativiser cette notion et la lecture en pourcentage du tableau n° 52 : en effet, le secteur tertiaire, sur une période de cinq ans, a enregistré une déperdition - et ce au profit des autres secteurs - de plus de 500 000 individus. Pour prendre un exemple concret, 42,1 % des actifs qui ont quitté le secteur des biens intermédiaires en 1965, sont occupés en 1970 dans le tertiaire ; à l'inverse, seulement 11,8 % qui étaient dans le tertiaire, sont en 1970 dans les biens intermédiaires. En fait, dans le premier cas, cela concerne 61 748 individus, et dans le second 62 486, c'est-à-dire quasiment le même volume d'individus.

Ces réserves faites, on peut constater que les transferts vers le tertiaire sont relativement équilibrés : environ la moitié de ceux qui partent vers d'autres secteurs, le font vers le tertiaire ; la proportion est cependant plus faible pour les biens intermédiaires qui comportent moins d'employés que les autres, elle est plus élevée pour les IAA et les biens d'équipement. En dehors des mouvements vers le tertiaire, les sorties de chaque secteur industriel (y compris le BTP) sont assez diversifiées : on peut cependant noter que les départs vers les biens d'équipement et vers les biens intermédiaires sont toujours relativement importants (puis du double du poids du secteur). Enfin les passages du tertiaire vers les autres secteurs sont aussi assez dispersés bien que la moitié se fasse vers les biens d'équipement et de consommation.

## 2 - Les soldes des échanges intersectoriels

### a. Répartition des actifs changeant de secteur selon leur origine et le secteur d'arrivée

Avant de mettre en évidence les soldes des échanges entre secteurs, nous indiquons dans le tableau n° 53 la répartition de la population qui a changé de secteur suivant son origine et le secteur d'arrivée. Ce tableau a l'avantage de permettre de relativiser les flux sortants ou entrants des secteurs et d'avoir une idée de la composition des soldes.

Ainsi, par exemple le secteur des biens intermédiaires, qui ne représente que 4,7 % de la population active de 1970, connaît un flux de sortants de 7 % du total des mobiles intersectoriels mais un flux d'entrants de 9,1 % de la même population. Mais le solde net de 2,1 % dont il est bénéficiaire provient des soldes positifs des échanges avec trois secteurs seulement : l'agriculture (+ 0,9), les biens d'équipement (+ 0,5) et le BTP (+ 0,5), bien que les échanges dans les deux sens avec le tertiaire soient très importants.

### b. Graphique des soldes

Le graphique ci-après résume aussi clairement les positions respectives des secteurs et permet d'établir une sorte de hiérarchie des secteurs. On distinguera :

- . un secteur de départ : l'agriculture ;
- . trois secteurs d'arrivée d'inégale importance : l'énergie, les biens intermédiaires et le tertiaire, ce dernier ayant un solde positif vis-à-vis de tous les secteurs, alors que le second reçoit de la main-d'oeuvre essentiellement en provenance de trois secteurs ;
- . trois secteurs de transit : les IAA, les biens de consommation et le BTP pour lesquels le solde global est négatif, mais résulte d'une part d'un solde positif avec l'agriculture, d'autre part d'un solde négatif avec le tertiaire et aussi avec les secteurs industriels : biens d'équipement principalement, et aussi biens intermédiaires.
- . un secteur "carrefour" les biens d'équipement qui sont le siège des mouvements les plus importants (après le tertiaire) bien que le solde global ne soit que faiblement positif. Ses échanges sont positifs avec l'agriculture, les biens de consommation et le BTP, mais sont négatifs avec le tertiaire et aussi les biens intermédiaires. Il est vraisemblable que ces deux catégories d'échanges ne concernent ni les mêmes catégories de main d'oeuvre, ni les mêmes sous-secteurs.

**TABLEAU N° 53 - REPARTITION DES ACTIFS CHANGEANT DE SECTEUR SELON LEUR ORIGINE**

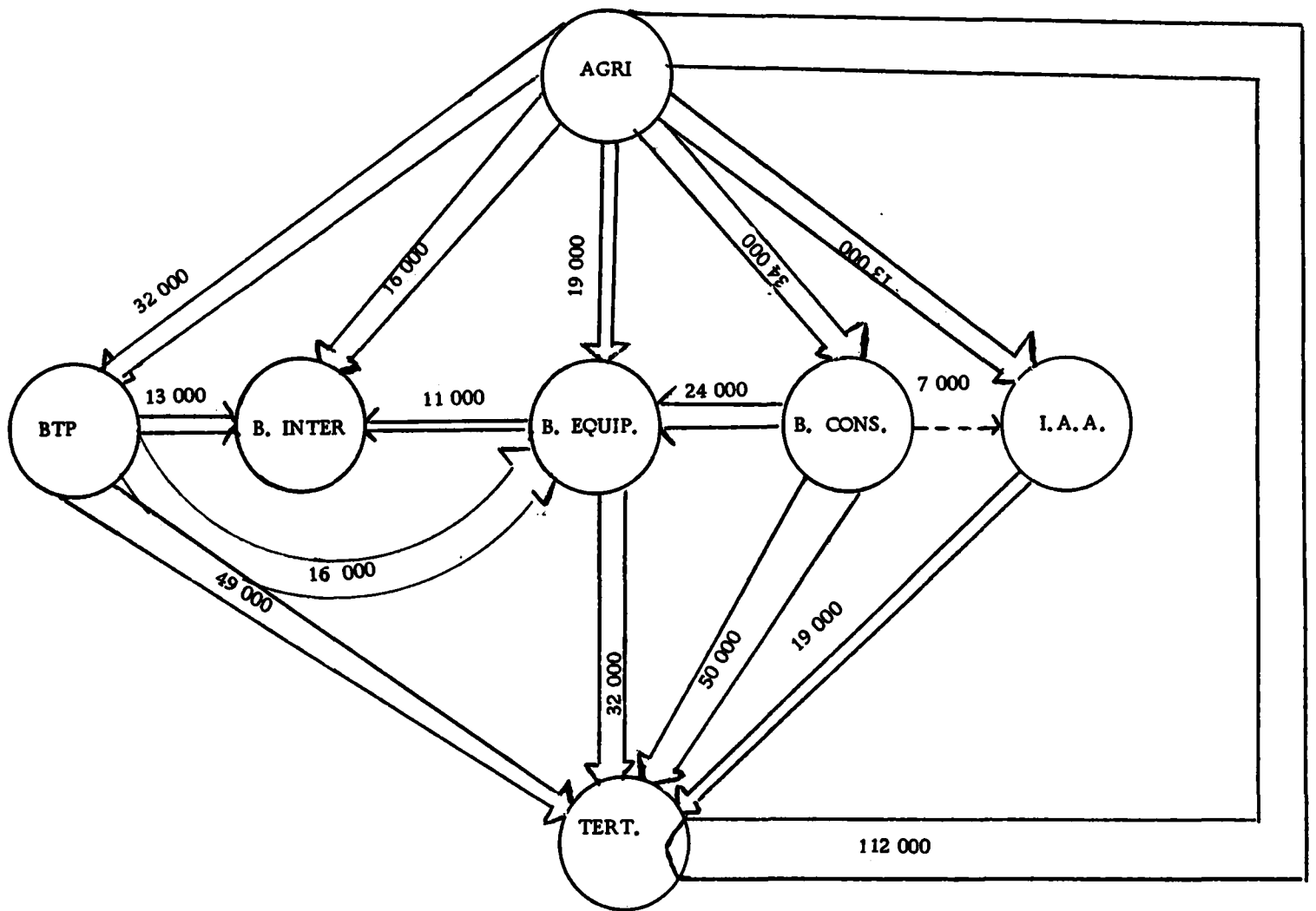
**ET LE SECTEUR D'ARRIVEE (EN %)**

Situation en en 1970 1965 (S)	Agriculture	IAA	Energie	Biens intermédiaires	Biens de d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire	Total des sorties
Agriculture	-	1,1	0	1,0	1,3	2,0	2,0	7,2	14,6
IAA	0,9	-	1,4	0,4	0,5	0,6	0,7	3,9	8,0
Energie	0	0	-	0,2	0,2	0,1	0,1	0,9	1,5
Biens intermé- diaires	0,1	0,4	0,1	-	1,4	0,9	1,1	3,0	7,0
Biens d'équipe- ment	0,3	0,6	0,3	1,9	-	1,9	1,8	8,6	16,4
Biens de consom- mation	0,3	1,0	0,1	1,0	3,0	-	1,4	8,2	15,0
BTP	0,4	0,6	0,3	1,6	2,6	1,2	-	6,4	13,1
Tertiaire	1,9	3,0	0,8	3,0	7,0	5,8	3,9	-	25,4
Total des entrées	3,5	6,7	3,0	9,1	16,0	12,5	11,0	38,2	100,0
Solde E - S	<u>- 11,1</u>	<u>- 1,3</u>	<u>+ 1,5</u>	<u>+ 2,1</u>	<u>+ 0,6</u>	<u>- 2,5</u>	<u>- 2,1</u>	<u>+ 12,8</u>	0
Poids des sec- teurs en 1970	14,1	3,5	1,8	4,7	10,4	8,6	8,1	48,8	100,0

SOLDE DES ECHANGES INTERSECTORIELS

(hommes + femmes)

Effectifs



## II - LES ECHANGES INTERSECTORIELS PAR SEXE

L'analyse globale présentée au paragraphe I nécessite un approfondissement qui tienne compte du sexe de la main-d'oeuvre. En effet, les échanges de main-d'oeuvre de secteur à secteur ne portent pas sur les mêmes catégories de main-d'oeuvre de manière systématique et ceci paraît lié aux différences de croissance des effectifs féminin et masculin dans chaque secteur.

Nous avons déjà analysé les modes de recrutement des secteurs et nous en avons tiré la conclusion que ces recrutements se faisaient pour une part importante en recourant aux actifs d'autres secteurs, et ce avec des situations bien différenciées selon qu'il s'agisse de main-d'oeuvre masculine ou féminine. Aussi convient-il de reprendre cette étude par sexe.

De la même manière, l'objet du paragraphe III sera d'expliquer les situations respectives des différentes qualifications dans ces échanges inter-sectoriels.

### 1. Echanges de main-d'oeuvre masculine

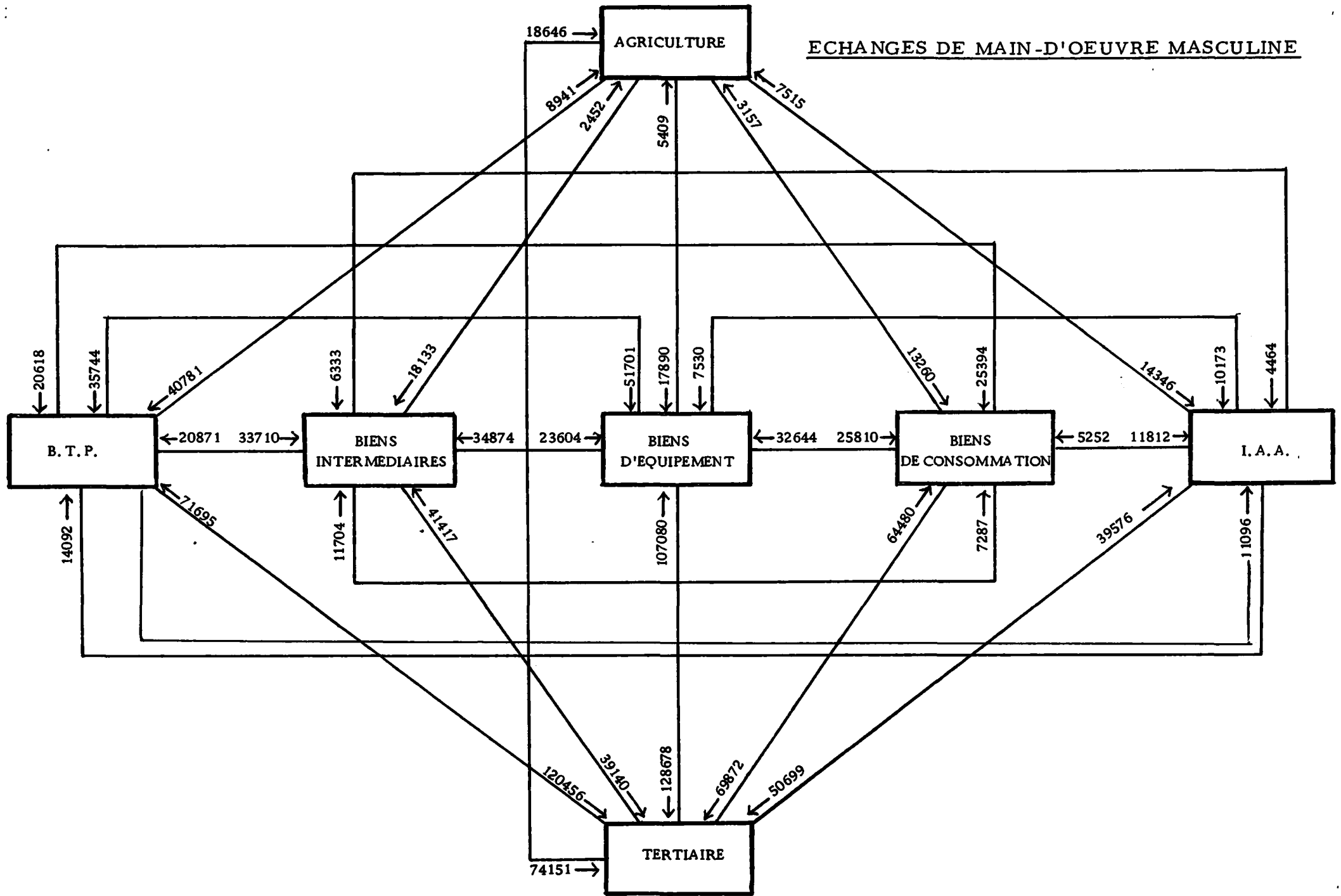
Avant d'aborder la description grossière des flux, on peut constater qu'ils se soldent à peu près de la même manière qu'au niveau global, en raison du poids de la population masculine.

On retrouve quasiment le schéma précédent, à la différence que les échanges entre les biens de consommation et le tertiaire s'équilibrent relativement (ces échanges concernent en effet la population féminine).

Le graphique suivant permet de voir grossièrement que des échanges de main-d'oeuvre masculine ont lieu systématiquement entre les secteurs ; ils sont plus ou moins importants, mais ils existent toujours.

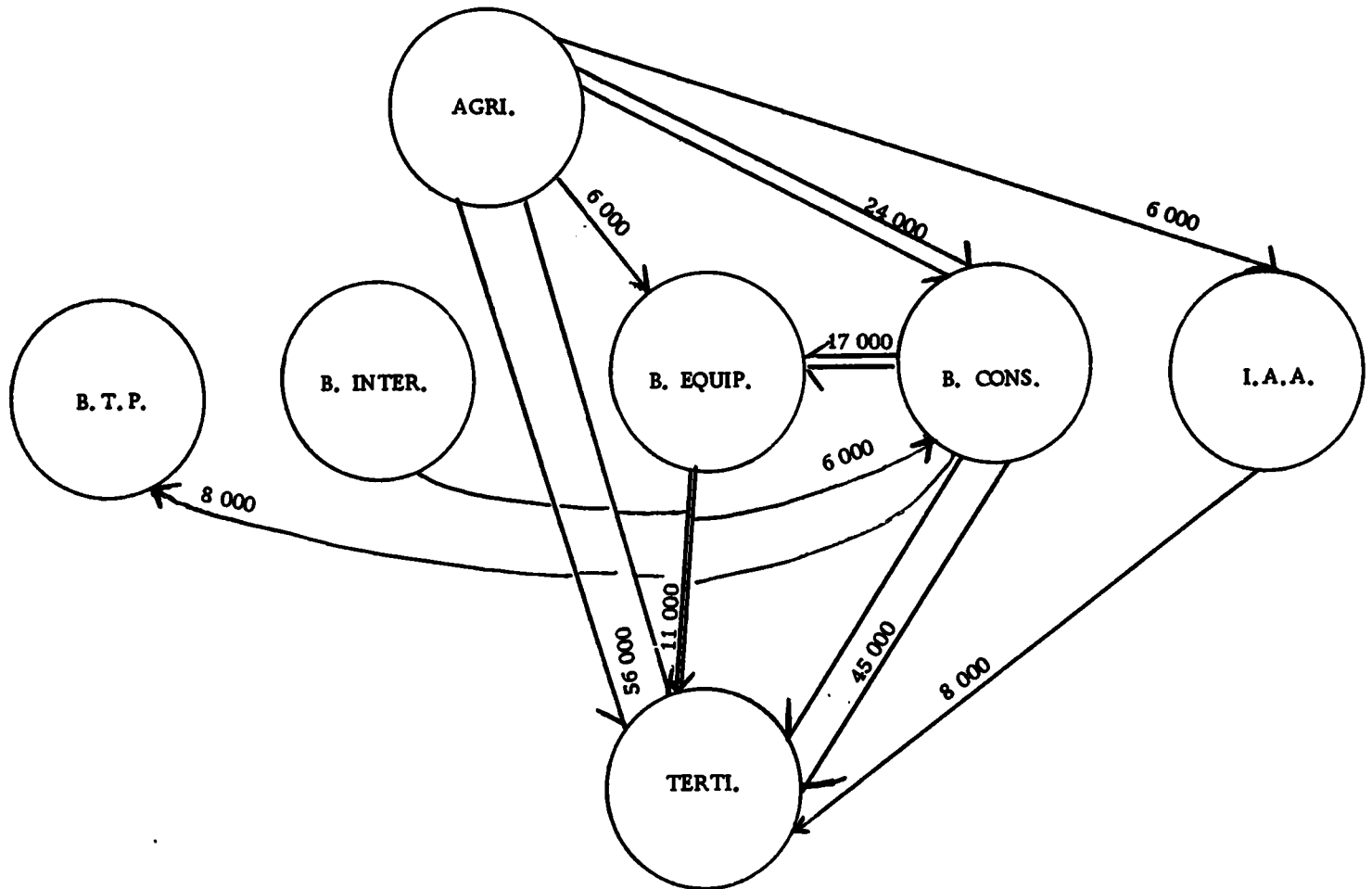


ECHANGES DE MAIN-D'OEUVRE MASCULINE



## 2 - Echanges de main-d'œuvre féminine

Dans le cas de la main-d'œuvre féminine, le schéma est beaucoup plus simple et se présente ainsi :



Il apparaît nettement différent de celui de la promotion totale ; cela vient du fait principalement que les femmes actives ne sont pas occupées dans les mêmes secteurs - avec la même répartition - que les actifs occupés hommes : ainsi, déjà en 1965, les femmes étaient occupées pour près de 56 % dans le tertiaire, mais elles représentent 61 % en 1970.

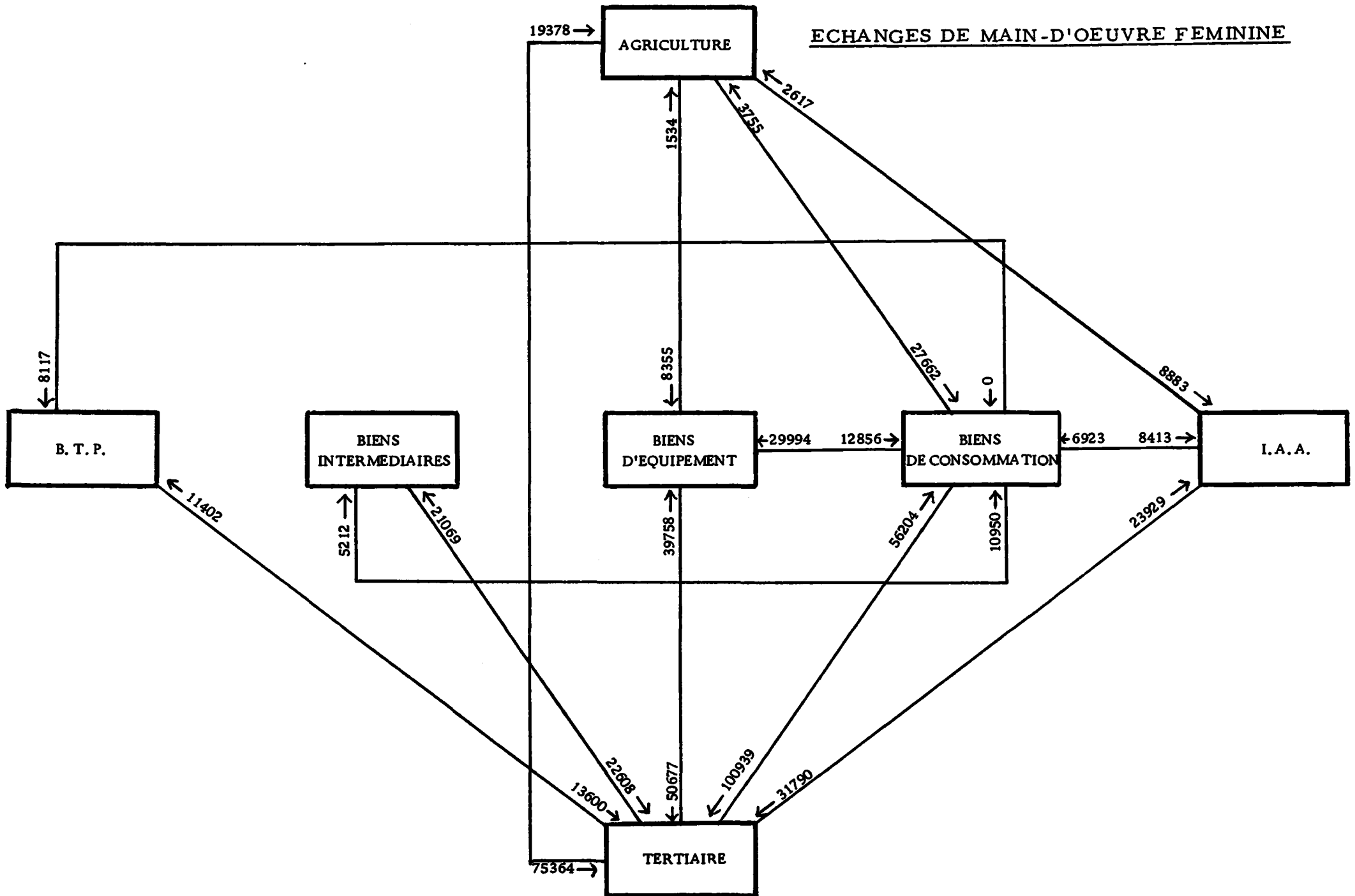
On comprend alors bien que les principaux échanges se font en direction du tertiaire qui apparaît comme le principal pôle d'attraction ; il faut noter à ce sujet l'hémorragie de l'agriculture vers ce dernier.

Les biens de consommation constituent également un pôle d'attraction, mais il s'agit d'un secteur de passage qui rejette un volume important vers le tertiaire (sans reparler des transferts vers l'inactivité. Voir deuxième partie - chapitre II).

L'étude des flux permet de voir que les grands échanges concernent les seuls échanges avec le tertiaire, encore que les échanges biens d'équipement/biens de consommation ne soient pas négligeables dans la mesure où ils se soldent au bénéfice des premiers.

En effet, le secteur des biens de consommation, secteur traditionnellement féminisé, a vu refluer sa main-d'œuvre féminine vers le secteur des biens d'équipement qui, fortement masculin à l'origine, a amorcé au cours du temps une nette féminisation de ses effectifs : main-d'œuvre féminine qu'il a trouvée principalement dans les secteurs en récession tels que l'agriculture et les biens de consommation (par le canal d'une rémunération nettement supérieure).

ECHANGES DE MAIN-D'OEUVRE FEMININE



### III - LES ECHANGES INTERSECTORIELS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Cette première visualisation des grands échanges inter-sectoriels et de leurs soldes est intéressante puisqu'elle permet un cadrage global des positions respectives des secteurs les uns par rapport aux autres. Elle nécessitait ensuite un premier approfondissement qui tienne compte du sexe de la population active occupée, mais cela ne permettait pas d'expliciter la situation des différentes catégories professionnelles dans les échanges intersectoriels.

Il faudrait donc, à ce stade, développer l'analyse au niveau des qualifications (notamment ouvrières, et en particulier ouvriers qualifiés) pour voir comment se font les échanges entre secteurs et apprécier ainsi la concurrence qu'ils exercent entre eux au niveau de ces qualifications.

Les problèmes de qualification sont délicats à aborder pour plusieurs raisons :

- quand on descend à ce niveau de finesse (secteur-qualification dans le cadre des échanges inter-sectoriels), les effectifs sont souvent trop insuffisants pour leur accorder une signification quelconque ; il en est de même du fait de l'utilisation de nomenclatures trop grossières , en particulier pour les cadres ;

- il est difficile d'apprécier les transferts emplois secondaires - emplois tertiaires ;

- enfin, il est quasiment impossible de déterminer les passages dans les deux sens ouvrier qualifié - ouvrier non qualifié quand ils s'accompagnent de changement de secteur :

. d'une part, parce que l'on ne connaît pas les systèmes de classification en vigueur dans les entreprises des différents secteurs ;

. d'autre part, par l'impossibilité - en raison de la validité statistique - de prendre en compte, notamment pour les ouvriers professionnels, la notion de spécialité.

Les deux raisons réunies, on comprend fort bien qu'il nous est impossible de répondre à une question précise comme la suivante : parmi les ouvriers qualifiés, occupés dans le BTP en 1965 et qui sont occupés en 1970, on en retrouve 80 % sur des postes d'ouvriers qualifiés et 20 % sur des postes d'ouvriers non-qualifiés : quelles sont les parts respectives des classifications, quel rôle joue la spécialité ?

L'exemple du BTP est intéressant car il permet, de plus, de soulever le problème du statut : salarié /non-salarié. On connaît, par ailleurs, le développement du salariat dans l'économie française et donc des passages : artisan en 1965 - salarié en 1970. Or, en 1965, l'artisan à son compte pouvait se déclarer aussi bien patron (c'est-à-dire dans notre nomenclature : cadre) qu'ouvrier qualifié : ainsi, les passages ouvrier qualifié - ouvrier non qualifié, tant à l'intérieur du secteur d'origine qu'à l'extérieur, peuvent s'assimiler souvent à des changements de statut.

L'optique que nous avons choisie, à savoir une analyse intersectorielle des mouvements de main-d'œuvre ne nous permet pas de répondre à ce genre de question, car il nous est impossible, au niveau de tous les secteurs, de descendre à un tel degré de finesse qui en fait, ne peut être atteint que dans le cadre d'une analyse sectorielle détaillée.

Au stade où nous sommes, il n'est même pas question d'analyser les transferts de toutes les qualifications entre tous les secteurs, mais il vaut mieux se limiter aux transferts entre certains grands secteurs, en sachant bien que dans la plupart des cas, ces transferts concernent la population ouvrière. Aussi raisonnerons-nous seulement au niveau des trois grands secteurs industriels, du BTP et du tertiaire, hommes et femmes confondus, en privilégiant les deux catégories ouvrières et les employés (1).

Nous allons donc procéder sous forme de tableau d'échange entre ces cinq secteurs : tableau où figureront un certain nombre d'indications, plus qualitatives que quantitatives (nous essayerons ensuite de synthétiser ces observations) sur les qualifications d'origine et les qualifications d'arrivée.

---

(1) Le problème des cadres est complexe : on s'aperçoit que les échanges sont peu importants entre secteurs industriels et on peut supposer qu'ils concernent alors essentiellement des cadres de production. En revanche, le tertiaire libère vers les secteurs industriels des flux importants de cadres supérieurs et moyens qui doivent être certainement des cadres de gestion. En fait, le secteur tertiaire recrute ses cadres pour une part importante à la sortie de l'appareil de formation, à l'inverse des secteurs industriels qui semblent bien recruter leurs gestionnaires en "puisant" dans le tertiaire après que celui-ci leur ait donné une certaine expérience professionnelle.

**TABLEAU 54 : COMPOSITION DES PRINCIPAUX ECHANGES INTERSECTORIELS**

**PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

	BI	BE	BC	BTP	TERTIAIRE
BI	-	BI → BE Ouvrier = 75 % dont OQ 1/2 ONQ 1/2 Qualif. ONQ = OQ ↘	BI → BE ONQ + EMPL (flux faibles) Qualif.	BI → BTP ONQ 60 % OQ 25 % Qualif. OQ = ONQ ↗ 1/4	BI → TERT OQ 20 % ONQ 40 % EMPL 20 % Qualif. OQ = ou EMPL (1/3) ONQ = ou EMPL (1/2) EMPL =
BE	BE → BI Ouvriers 70 % dont ONQ 2/3 Qualif. ONQ = OQ ↗	-	BE → BC ONQ Qualif. ↗ OQ et TAM	BE → BTP Ouvriers 80 % dont OQ 2/3 Qualif. OQ = ONQ ↗	BE → TERT OQ 20 % ONQ 25 % EMPL 20 % Qualif. OQ ↗ ou EMPL (1/3) ONQ ↗ ou EMPL (1/2) EMPL ↗ (1/3)
BC	BC → BI ONQ Qualif. ONQ = OQ ↘	BC → BE Ouvriers 80 % (flux très grand) dont ONQ 2/3 Qualif. ONQ = ou ↗ OQ ↘ 1/2 pb : rôle de la spécia- lité	-	BC → BTP ONQ 60 % Qualif. ONQ = ou ↗ 1/4 OQ =	BC → BTP OQ 25 % ONQ 45 % EMPL 20 % Qualif. employés = OQ → Employés (53 %) ONQ ↗ ou employés (60 %)

	BI	BE	BC	BTP	TERTIAIRE
BTP	BTP → BI OQ : 50 % ONQ : 50 %  Qualif. : égales	BTP → BC OQ : 45 % ONQ : 50 %  Qualif. OQ ↘ (1/4) ONQ ↗ (1/3)	BTP → BC Flux faibles OQ : 40 % ONQ : 50 % Qualif. OQ ↘ 1/3 ONQ =	—	BTP → TERT  OQ : 40 % ONQ : 40 % Qualif. OQ = ou employés 15 % ONQ ↗ 30 % ou empl. 15 %
TERT	TERT → BI OQ : 25 % ONQ : 12 % Employés : 35 %  Qualif. Empl. → ONQ 50 % et : OQ 15 % Ouvriers ~	TERT → BE OQ : 20 % ONQ : 10 % Employés : 50 %  Qualif. OQ ↘ ONQ ↗ 1/3 Employés → ouvriers 60 %	TERT → BC OQ : 20 % ONQ : 15 % Employés : 50 %  Qualif. OQ ↘ ONQ ↗ 1/3 Employés → ouvriers 65 %	TERT → BTP Flux faible OQ 1/4, ONQ 1/4 Employés 1/4  Qualif. OQ ↘ ONQ ↗ 1/2 Employés → ouvriers surtout OQ	—

**Légende :** BI = Biens Intermédiaires    BE = Biens d'équipement    BC = Biens de Consommation  
 BTP = Bâtiment et travaux publics    TERT = Secteur tertiaire

Les premières indications de chaque case concernent la composition du flux; exemple: le flux des mouvements du tertiaire vers les biens intermédiaires est constitué de 25 % d'ouvriers qualifiés, 12 % d'ouvriers non-qualifiés et de 35 % d'employés.

Les indications suivantes sous le titre "qualification" concernent les changements de qualification exemple dans la même case : parmi les employés venant du tertiaire et arrivant dans les biens intermédiaire 50 % sont devenus ouvriers non qualifiés, 15 % ouvriers qualifiés. Les flèches indiquent les mouvements promotionnels ↗ ou de déclassification ↘.



Le tableau que nous avons dressé fait apparaître un certain nombre d'indications intéressantes :

- les secteurs industriels et le BTP s'échangent essentiellement de la main-d'œuvre ouvrière et quelquefois des techniciens-agents de maîtrise, mais :

. au sein de ces échanges, les systèmes de classification des entreprises de ces secteurs ne sont pas identiques et la spécialité des ouvriers doit jouer un rôle primordial.

- les transferts emplois secondaires - emplois tertiaires sont très importants et se font dans les deux sens :

. le tertiaire intervient fortement dans les échanges de main-d'œuvre ouvrière.

Ces deux points méritent d'être approfondis :

a - il semble bien que les classifications en vigueur dans les entreprises des biens d'équipement soient les plus basses de toutes, puisque lors de transferts de main-d'œuvre ouvrière vers d'autres secteurs, cette dernière très souvent reclassée;

- légèrement dans les biens intermédiaires
- très fortement dans le tertiaire.

Parallèlement, la main-d'œuvre ouvrière qualifiée originaire d'autres secteurs est assez fortement déclassifiée lors de son recrutement dans le secteur des biens d'équipement, alors que la main-d'œuvre non qualifiée est parfois reclassifiée ?

Le BTP semble - comme le tertiaire - utiliser des systèmes de classification supérieure.

C'est à ce niveau qu'apparaît une lacune primordiale sur la notion de spécialité qui peut plus ou moins se faire valoriser par changement d'établissement et même de secteur.

**b - Le secteur tertiaire libère énormément d'employés ; dans la majorité des cas, ces derniers deviennent ouvriers dans les secteurs industriels et notamment ouvriers non-qualifiés.**

De la même manière, on observe dans le cas des ouvriers non qualifiés libérés par l'industrie (notamment les biens de consommation et d'équipement), des glissements importants sur des postes d'employés. En revanche, la main-d'œuvre ouvrière - tant les ouvriers qualifiés que les ouvriers non-qualifiés quittant le BTP - ne glisse que très peu sur des emplois tertiaires. On peut supposer que cette main-d'œuvre ouvrière est constituée principalement de conducteurs d'engins de transport, d'électriciens d'entreprises qui trouvent à valoriser leur métier (cf. les reclassifications très importantes des ouvriers non-qualifiés) dans les différentes activités du tertiaire.

**TROISIEME PARTIE**

**COMPLEMENTS SUR LES MOUVEMENTS D'ENTREES - SORTIES  
DES PROFESSIONS OUVRIERES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE**

## INTRODUCTION

Après avoir cadré globalement les mouvements d'entrées-sorties de population active dans les secteurs, il convenait d'affiner l'analyse en considérant la situation particulière des ouvriers.

Les catégories ouvrières qu'elles soient qualifiées ou non, ont été privilégiées pour deux raisons bien précises .

- d'une part, parce que - à l'exception du secteur tertiaire elles constituent la majorité des effectifs des secteurs ;

- d'autre part, parce que les nomenclatures que nous utilisons, nous permettent de bien les saisir, contrairement aux catégories cadres et employés.

On peut regretter de ne pas avoir analysé de façon détaillée les techniciens et agents de maîtrise, mais le souci de validité des résultats, nous empêchait de raisonner sur des effectifs aussi peu importants.

De la même manière, il aurait fallu prendre en compte les cadres de la production ; mais nous avons déjà dit que ces derniers représentaient à peine 7 % de l'ensemble des cadres tels qu'ils avaient été retenus dans l'étude.

Ainsi, dans la mesure où nous avons voulu nous intéresser de manière extrêmement fine aux "comportements" de la main d'oeuvre industrielle, nous nous sommes limités à la seule main-d'oeuvre ouvrière dont nous allons maintenant analyser le devenir et les origines de manière détaillée, après avoir cadré rapidement son évolution sur la période.

## CHAPITRE I

### L'EVOLUTION DES POPULATIONS OUVRIERES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITE

Nous avons rappelé dans l'introduction de la première partie que, sur la période 1965-1970, la population active occupée avait crû de 5,7 % - dans l'introduction de l'approche sectorielle, nous avons souligné que les rythmes de croissance des grands secteurs n'avaient pas été identiques et de loin.

Il convient donc maintenant de décrire la croissance des catégories ouvrières sur la même période par référence à la croissance globale des secteurs, et de s'intéresser aux transformations éventuelles au sein des catégories ouvrières (par exemple : féminisation, augmentation du taux de qualification ouvrière).

On constate à la lecture du tableau suivant que les rythmes de "croissance" des catégories ouvrières sont nettement inférieurs à ceux des autres catégories :

**Tableau n° 55 : Croissance comparée des effectifs totaux et des effectifs ouvriers des secteurs en pourcentage**

Croissance entre 1965-70 \ Secteurs	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
Effectifs globaux	+ 9,8	- 5,5	+ 9,1	+ 9,9	- 3,6	+ 8,8	+ 13,4
Effectifs ouvriers seuls (OQ + ONQ)	+ 8,1	-17,6	+ 4,9	+ 7,4	- 5,4	+ 4,9	+ 9,1

- qu'il s'agisse de secteurs en croissance, auquel cas les effectifs ouvriers croissent moins que les autres ;

- ou qu'il s'agisse de secteurs en récession tels que les biens de consommation ou le secteur de l'énergie, auquel cas les effectifs ouvriers décroissent beaucoup plus fortement que les autres catégories. En fait, ces deux secteurs n'obéissent pas au même mode de décroissance : dans les biens de consommation, il y a récession globale de toutes les catégories, y compris les techniciens-agents de maîtrise ; dans le cas de l'énergie, il y a décroissance globale des effectifs, décroissance des effectifs ouvriers, mais parallèlement, une très forte croissance des techniciens et agents de maîtrise. Il y a là vraisemblablement un effet de classification propre à ce secteur.

Ce qui précède revient à dire que, entre 1965 et 1970, la part des ouvriers dans les effectifs totaux des secteurs a assez nettement diminué.

**Part des ouvriers (OQ + ONQ) dans l'ensemble des effectifs des secteurs (en pourcentage)**

Dates \ Secteurs	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
1965	63,6	55,8	62,5	65,5	73,3	82,3	20,2
1970	63,4	48,6	60,1	64,0	71,9	79,5	19,5

Cette diminution de la part des ouvriers s'est accompagnée de transformations plus ou moins importantes au sein des catégories ouvrières, qu'on peut caractériser par le taux de qualification ouvrière, à savoir :

$$T \times Q = \frac{\text{Effectifs} = \text{OQ}}{\text{Effectifs} = \text{OQ} + \text{ONQ}}$$

L'évolution de ce taux entre 1965 et 1970 est alors la suivante : en %

Période \ Secteurs	IAA	Energie	Biens inter-médiaux	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
1965	51,4	63,4	45,1	51,7	41,2	60,4	65,2
1970	49,0	54,4	48,0	52,5	41,9	64,3	64,4

Les évolutions sont très disparates selon les secteurs ; mis à part les IAA et le tertiaire, le taux de qualification augmente légèrement dans tous les secteurs : c'est dans le BTP que l'on enregistre la plus forte hausse (on peut d'ailleurs supposer qu'il s'agit principalement de reclassification des ouvriers non qualifiés). Pour ce qui est des biens intermédiaires, la hausse est également forte ; on peut rapprocher cela du fait que l'on assiste à une légère déféminisation des ouvriers non qualifiés (ainsi, les femmes qui représentaient 25,3 % des ouvriers non qualifiés des biens intermédiaires en 1965, ne représentent que 22 % en 1970).

La situation est inversée pour les biens d'équipement où le taux de qualification est à peu près stable, avec parallèlement une féminisation assez forte de ses effectifs ouvriers non qualifiés (31,7 % des femmes ouvriers non-qualifiés en 1965 contre 36,5 % en 1970).

Il est également stable dans les biens de consommation où l'on assiste à une baisse légère de la part des femmes dans les ouvriers non-qualifiés : 63,8 % en 1965, 61 % en 1970 ; toutefois, cette dernière reste à un niveau très haut : plus de 60 %.

## CHAPITRE II

### LES OUVRIERS QUALIFIES

Par souci de simplification, nous nous contenterons de considérer les ouvriers qualifiés dans leur ensemble, sans distinction de sexe. En effet, les femmes ne représentent que 10 % de la totalité des ouvriers qualifiés. Cependant dans le secteur des biens de consommation, les ouvrières qualifiées représentent 44 % du total, et leur situation sera étudiée séparément.



**I - LES SORTIES D'ACTIVITE OCCUPEE**

Elles concernent les départs traditionnels en retraite, mais aussi les sorties vers l'inactivité et le chômage (ces deux dernières étant regroupées).

Cessorties, calculées en pourcentage par rapport à la population active occupée en 1965, se présentent de la manière suivante, selon le secteur d'origine en 1965.

**Tableau n° 56 : Part des sorties d'activité dans la population active pour chaque secteur (en pourcentage)**

Sortie Secteurs	Départ en retraite	Sorties vers l'inactivité et le chômage
IAA	4,0	2,5
Energie	19,3	1,9
Biens intermé- diaires	3,6	4,2
Biens d'équipe- ment	4,6	2,5
Biens de consom- mation	5,6	11,7
BTP	3,2	3,6
Tertiaire	5,8	3,3

Deux remarques sont à faire immédiatement et concernent :

\* le secteur de l'énergie qui est un secteur âgé avec près de 20 % des départs en retraite ;

\* le secteur des biens de consommation qui enregistre près de 12 % de sorties vers l'inactivité et le chômage ; cela vient - on l'a souligné - de la participation massive de la main-d'oeuvre féminine (44 % du total) ce qui explique en plus que, dans ces sorties, environ 15 % se font vers le chômage, cela rejoint ce dont nous avons parlé sur la vulnérabilité des femmes au chômage.

Les taux moyens pour les ouvriers qualifiés sont de :

- 5,2 % pour les départs en retraite
- 4,5 % pour les sorties vers l'inactivité-chômage ;

alors que la moyenne toutes qualifications se situe plus haut :

- 5,5 % pour la retraite
- 8,6 % pour l'inactivité et le chômage (cela vient en majeure partie du fait que la main-d'oeuvre féminine est plus nombreuse dans le reste de la population).

Pour résumer, on peut donc conclure que la stabilité dans l'activité occupée se situe en moyenne à 90. % de la population en 1965, avec toutefois des dispersions assez fortes selon les secteurs, comme le montre le tableau suivant

IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire	Ensemble
93,5	78,8	92,2	92,9	82,7	93,2	90,9	90,3

Mis à part le secteur de l'énergie, c'est donc le secteur des biens de consommation (secteur globalement en récession) qui enregistre la plus forte déperdition de main-d'oeuvre ouvrière qualifiée sur une période de cinq ans.

## II - STABILITE ET MOBILITE DES OUVRIERS QUALIFIES SELON LEUR SECTEUR D'ORIGINE EN 1965

Nous avons déjà dit que nous envisagions la stabilité sous trois angles correspondant successivement à :

- stabilité dans l'établissement ;
- stabilité dans le secteur ;
- stabilité dans la qualification.

Le tableau suivant permet de résumer clairement la situation ; il décrit le devenir de la population active occupée aux deux dates et qui était ouvriers qualifiés en 1965 selon le secteur employeur en 1965.

On a donc :

- d'une part, les ouvriers qualifiés qui n'ont pas changé d'établissement entre 1965 et 1970 mais qui ont éventuellement changé de qualification au sein de leur établissement ;

- d'autre part, les ouvriers qualifiés, qui ont changé d'établissement au sein du même secteur, dénommés "mobiles intra-sectoriels" et qui ont pu ainsi changer de qualification ;

- enfin, les ouvriers qualifiés qui ont changé de secteur, dénommés "mobiles inter-sectoriels" avec ou sans changement de qualification.

Le tableau se lit à deux degrés :

- dans un premier temps, on peut faire la part des stables et des mobiles (sans tenir compte de la qualification) par référence au comportement des effectifs totaux du secteur ;

- une seconde lecture consiste à s'intéresser aux glissements catégoriels des ouvriers qualifiés vers d'autres catégories.

TABLEAU N° 57

## DEVENIR DES OUVRIERS QUALIFIES (HOMMES + FEMMES)

Champ : Population active occupée aux deux dates appartenant à la catégorie "ouvrier qualifié" en 1965.

Situation en Sec- teur en 1970 1965	Stables internes dans le même établissement			Mobiles intra-sectoriels			Mobiles inter-sectoriels			Total
	Même quali- fication	Qualification différente	Ensemble	Même quali- fication	Qualification différente	Ensemble	Même quali- fication	Qualification différente	Ensemble	Ensemble
IAA - OQ - Ens.	109 179 92,3 %	9 147 7,7 %	118 326 100 % 63,4 %	26 252 88,5 %	3 426 11,5 %	29 678 100 % 16 %	22 343 58,1 %	16 096 41,9 %	38 439 100 % 20,6 %	186 443
Energie - OQ - Ens.	58 138 91,3 %	5 548 8,7 %	63 686 100 % 73,3 %	12 624 77,3 %	3 614 22,7 %	16 328 100 % 18,8 %	2 188 43,4 %	3 895 56,6 %	6 883 100 % 7,9 %	86 897
Biens interm. - OQ - Ens.	144 633 86,8 %	22 088 13,2 %	166 721 100 % 77,8 %	10 339 68,2 %	4 814 31,8 %	15 153 100 % 7,0 %	17 329 53,3 %	15 181 46,7 %	32 510 100 % 15,2 %	214 384
Biens d'équip. - OQ - Ens.	312 003 86,3 %	49 585 13,7 %	361 588 100 % 63,7 %	88 041 78,7 %	23 863 21,3 %	111 904 100 % 19,7 %	52 067 55,3 %	42 162 44,7 %	94 229 16,6 % 16,6 %	567 221
Biens de cons. - OQ - Ens.	258 649 91 %	25 648 9 %	284 297 66,6 %	58 708 79 %	15 606 21 %	74 314 17,4 %	26 157 38,4 %	42 007 61,6 %	68 164 16 %	426 775
BTP - OQ - Ens.	360 538 95,8 %	15 693 4,2 %	376 231 56,5 %	163 692 91,1 %	15 991 8,9 %	179 683 27 %	69 589 63,1 %	40 610 36,9 %	110 199 16,5 %	666 113
Tertiaire - OQ - Ens.	574 182 94 %	38 271 6 %	612 453 100 % 62,0 %	184 804 70,5 %	77 400 29,5 %	262 204 100 % 26,5 %	63 558 56 %	50 069 44 %	113 627 100 % 11,5 %	980 284

### 1 - Stabilité dans le secteur

A l'exception du seul secteur tertiaire, on observe quel que soit le secteur employeur en 1965, une stabilité interne des ouvriers qualifiés plus forte que celle des autres catégories, et en général, beaucoup plus forte ; c'est le cas notamment de l'énergie, des biens intermédiaires, des biens de consommation et, à un degré moindre du BTP. En revanche, dans les IAA et les biens d'équipement, la stabilité interne des ouvriers qualifiés est à peu près identique à celle des autres qualifications.

De même, on peut observer une mobilité intra-sectorielle des ouvriers qualifiés légèrement plus forte que dans les autres professions, en particulier dans les biens d'équipement, les biens de consommation et les IAA.

Ainsi, la stabilité dans le secteur est relativement forte, elle atteint les taux suivants (calculés toujours par rapport aux actifs occupés aux deux dates) :

IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire
79,4	92,1	84,8	83,4	84,1	83,5	88,5

### 2 - La stabilité dans la qualification apparait très forte

Globalement sans tenir compte des changements d'établissement ou des changements de secteur, elle atteint les taux suivants :

IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire
84,7	84,9	80,4	79,7	80,5	89,1	83,2

Le tableau suivant ventile les individus ouvriers qualifiés en 1965 qui ont changé de qualification selon que cela s'est passé dans le même établissement, le même secteur ou un autre secteur.

**Tableau 58 : Part des ouvriers qualifiés ayant changé de qualification suivant leur stabilité ou leur mobilité inter et intra-sectorielle (en %)**

	A l'intérieur du même établissement	Autre établissement, même secteur	Autre secteur	Ensemble des changements de qualification
IAA	31,9	12	56,1	100,0
Energie	42,5	27,7	29,8	100,0
Biens intermédiaires	52,5	11,4	36,1	100,0
Biens d'équipement	42,9	20,6	36,5	100,0
Biens de consommation	30,8	18,7	50,5	100,0
BTP	21,7	22,1	56,2	100,0
Tertiaire	23,1	46,7	30,2	100,0

Le secteur des biens intermédiaires se distingue nettement comme étant un secteur dans lequel les mouvements internes sont prépondérants : plus de la moitié des changements se font au sein des établissements et il s'agit souvent de promotion. Cela paraît lié au degré de concentration du secteur et au fait que les grandes entreprises ont fréquemment des politiques de gestion interne plus structurées que les petites entreprises. Il est logique de trouver en situation tout-à-fait inverse le secteur du BTP, faiblement concentré. Dans les IAA et le secteur des biens de consommation, la majorité des mouvements se font vers l'extérieur du secteur et il ne s'agit de promotion que dans un petit nombre de cas, la majorité des ouvriers qualifiés de ces deux secteurs devenant ouvriers non qualifiés dans les autres industries et surtout employés dans le tertiaire. Enfin, le secteur des biens d'équipement est en position moyenne et les mouvements sont différenciés.

Les changements de qualification au sein du même secteur sont extrêmement hétérogènes:

- on enregistre certes des promotions sur des emplois de maîtrise ou de techniciens, notamment dans l'énergie (10 %), les biens d'équipement (10 %), les biens intermédiaires (8 %) : en revanche, ces promotions sont beaucoup plus faibles, avoisinant 3 % dans les biens de consommation, le BTP et le tertiaire ;

- dans le cas du tertiaire, on enregistre des passages non négligeables ( $\approx 6$  %) d'ouvriers qualifiés à employés ;

- enfin, à l'intérieur d'un même secteur, notamment le secteur industriel, on enregistre des glissements d'ouvriers qualifiés à ouvriers non qualifiés. Nous reviendrons sur ce point dans la partie suivante, il mérite en effet toute notre attention car nous verrons que ces déclassifications se font souvent à l'intérieur d'un même établissement.

3 - Pour résumer ces principaux résultats, il convient, avant de parler des différents types de recrutement de main-d'œuvre ouvrière qualifiée, de quantifier la part des ouvriers qualifiés qui sont restés dans le secteur et dans leurs établissements avec la même qualification, mais cette fois calculée par rapport à la population active occupée des ouvriers qualifiés en 1965 (au niveau de chaque secteur). Les pourcentages relativement faibles qui sont atteints permettent alors de comprendre l'importance (1) des besoins de recrutement des établissements, en particulier leurs besoins de renouvellement et éventuellement leurs besoins d'expansion en main-d'œuvre ouvrière qualifiée.

IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire
54,7	52,8	62,2	51,0	50,1	50,4	52,8

(1) Les besoins de renouvellement n'ont pas la même signification suivant que la catégorie professionnelle connaît une croissance ou une régression dans le secteur.

### III - LES DIFFERENTS MODES DE RECRUTEMENT DES OUVRIERS QUALIFIES PAR LES SECTEURS

Pour satisfaire à leurs besoins de recrutement - quels qu'ils soient - les établissements ont plusieurs possibilités ; ils peuvent faire appel :

- à leur main-d'œuvre qualifiée là où elle est le plus directement accessible, c'est-à-dire dans leurs établissements ; en particulier, promouvoir des ouvriers non-qualifiés de leurs établissements à des postes de professionnels ;

- à la main-d'œuvre d'autres établissements du même secteur (c'est-à-dire les mobiles intra-sectoriels) : cette main-d'œuvre peut déjà appartenir à la catégorie ouvrier qualifié dans son établissement d'origine ; mais elle peut également avoir une autre qualification dans son établissement par exemple, être ouvrier non qualifié (on retrouve une fois de plus le problème de la reconnaissance de la qualification par les établissements qui ont souvent leur propre système de classification) ;

- à la main-d'œuvre d'autres secteurs, à condition que ces établissements soient suffisamment attractifs ;

- aux jeunes qui en 1965 se trouvaient sous les drapeaux ou qui sont sortis de l'appareil de formation entre 1965 et la date de l'enquête, et qui se sont insérés dans la vie professionnelle ;

- enfin, à des individus qui en 1965 étaient soit inactifs, soit chômeurs (encore que le nombre de chômeurs en 1965 fût extrêmement faible).

Le tableau qui suit donne la ventilation de la main-d'œuvre que les établissements des différents secteurs ont recrutée pour en faire des ouvriers qualifiés.



**TABLEAU N° 59**  
**RECRUTEMENT DES ETABLISSEMENTS EN OUVRIERS QUALIFIES**  
**(HOMMES + FEMMES)**

Effectifs et pourcentages

Origine Secteurs	Autres qualifications existantes dans le même établissement	Mobiles intra-sectoriels		Actifs d'autres secteurs		Militaires du contingent en 1965	Système éducatif	Inactivité chômage	Ensemble
		Même qualification	Qualification différente	Même qualification	Qualification différente				
IAA	12 426	26 252	5 297	14 780	16 514	4 821	11 879	4 629	96 598
	12,9 %	27,2 %	5,5 %	15,3 %	17,1 %	5,0 %	12,3 %	4,7 %	100,0 %
ENERGIE	5 614	12 624	4 104	3 276	4 911	2 579	1 242	-	34 350
	16,3 %	36,9 %	11,9 %	9,5 %	14,3 %	7,5 %	3,6 %	-	100,0 %
BIENS INTERMÉDIAIRES	24 817	10 339	4 141	30 924	27 019	5 922	10 972	1 151	34 350
	21,5 %	9,0 %	3,6 %	26,8 %	23,4 %	5,1 %	9,6 %	1,0%	100 %
BIENS D'EQUIPEMENT	57 705	88 041	28 289	48 006	39 671	15 448	75 435	2 271	354 866
	16,2 %	24,8 %	8,0 %	13,5 %	11,2 %	4,3 %	21,3 %	0,7 %	100 %
BIENS DE CONSOMMATION	28 549	58 708	14 622	19 314	32 493	5 666	57 694	19 989	237 035
	12,0 %	24,8 %	6,2 %	8,1 %	13,7 %	2,4 %	24,3 %	8,5 %	100 %
BTP	35 269	163 692	65 284	45 041	48 709	19 014	57 836	3 937	438 782
	8,0 %	37,3 %	14,9 %	10,3 %	11,1 %	4,3 %	13,2 %	0,9 %	100,0 %
TERTIAIRE	36 909	184 804	65 520	93 613	74 627	27 164	96 078	20 624	599 339
	6,2 %	30,8 %	10,9 %	15,6 %	12,5 %	4,5 %	16,0 %	3,5 %	100,0 %

1. Lors de l'embauche, les établissements de chaque secteur font appel de manière plus ou moins importante à la main d'oeuvre qui est déjà active occupée chez eux : en particulier, l'énergie et les biens d'équipement, mais surtout le secteur des biens intermédiaires, ont tendance à promouvoir leurs ouvriers non-qualifiés pour remplir des postes de professionnels.

On retrouve ce phénomène, mais à un degré nettement moindre, dans les IAA, le BTP et le tertiaire .

2. Les mobiles intra-sectoriels jouent également un rôle très important dans les recrutements des établissements (sauf dans les biens intermédiaires) notamment dans les secteurs de l'énergie et du BTP. Il est à noter que, le plus souvent, les mobiles intra-sectoriels qui sont embauchés comme ouvriers qualifiés étaient déjà ouvriers qualifiés. Toutefois, des promotions non négligeables d'ouvriers non qualifiés à ouvriers qualifiés par changement d'établissement sont à enregistrer (énergie et BTP).

3. Le recours aux autres secteurs (1) (toutes qualifications confondues) est important et atteint les pourcentages suivants :

Agriculture	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire
*	32,4	23,8	49,2	24,7	21,8	21,4	28,1

Les biens intermédiaires apparaissent donc comme le secteur le plus attractif ; les moins attractifs - du point de vue de la main d'oeuvre déjà active occupée en 1965 - sont les biens de consommation et le BTP ; l'énergie également, mais cela vient de ce que ce dernier secteur pour-voit essentiellement des postes d'ouvriers qualifiés par promotion interne, mais aussi par appel aux jeunes ayant terminé leurs obligations militaires.

4. Le recours aux inactifs et aux chômeurs est de faible impor-tance, sauf dans le cas des biens de consommation où les femmes sont nombreuses à occuper des postes d'ouvrier. qualifié ..

---

(1) Se rapporter à la deuxième partie sur les échanges inter-sectoriels.

Compte tenu de l'importance - plus ou moins grande - du recours des secteurs à l'appareil de formation, ce tableau fait apparaître des résultats intéressants :

- ainsi les biens intermédiaires, qui font très peu appel aux jeunes sortant du système éducatif, les recrutent à un niveau assez haut : ainsi, 10,5 % de ces derniers sont d'un niveau équivalent à un brevet professionnel. Parallèlement, très peu sont de niveau VI, c'est-à-dire n'ont aucun diplôme, si ce n'est éventuellement le certificat d'études primaires (1) ;

- en revanche, les biens de consommation recrutent leurs ouvriers qualifiés avec un niveau de diplôme très bas : ainsi, plus de 60 % n'ont aucun diplôme, on peut supposer dans ce cas que l'apprentissage est très important dans ce secteur et qu'il se substitue à un diplôme de formation initiale. On peut également s'interroger sur les systèmes de classification des secteurs.

Cependant, dans la grande majorité des cas, les jeunes qui sont recrutés en tant qu'ouvriers qualifiés avec un diplôme, peuvent se prévaloir d'un diplôme de l'enseignement technique.

Remarque importante : tout ce qui est dit ci-dessus, devrait normalement être pondéré par l'analyse des recrutements que font les secteurs parmi les jeunes terminant leur service militaire. Globalement, ces derniers ne représentent que le quart des recrutements de jeunes sortant du système éducatif mais les différences sectorielles sont très importantes.

---

(1) On ne doit point s'étonner de trouver comme ouvriers qualifiés en 1970 des individus qui n'ont aucun diplôme ; en effet, rappelons que nous traitons l'ensemble des insertions entre 1965 et 1970, et qu'ainsi l'expérience professionnelle peut pallier à un manque de formation initiale. Rappelons enfin que le niveau de diplôme dont nous traitons, est le niveau à la sortie de l'appareil de formation initiale.

5. L'appel aux jeunes qui sont sortis de l'appareil de formation - compte tenu de ce qui précède - est variable : les secteurs qui recourent relativement le plus à ce type de main d'oeuvre jeune sont les biens d'équipement et les biens de consommation.

L'énergie pour sa part ne fait pas appel à une telle main-d'oeuvre et les biens intermédiaires relativement peu.

Il est alors intéressant d'analyser le niveau de formation (1) des jeunes qui s'insèrent dans les secteurs.

Le tableau qui suit compare les niveaux de diplôme des jeunes qui se sont insérés dans les secteurs et qui sont ouvriers qualifiés en 1970.

**TABLEAU N° 60 = REPARTITION DES OUVRIERS QUALIFIES DANS LES SECTEURS SUIVANT LEUR NIVEAU DE DIPLOME (en %)**

Secteurs	IAA	Biens intermédiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
Niveau I + II						
Niveau III	4,3					
Niveau IV: Technique		10,5	5,8		3,2	6,1
- Général			1,7			2,4
TOTAL		10,5	7,5		3,2	8,5
Niveau V: Technique	62,5	51,5	60,1	30,5	51,9	32,4
- Général	2,1	17,7	9,3	9,1	3,8	11,9
TOTAL	64,6	69,2	69,4	39,6	55,7	44,3
Niveau VI	26,7	20,3	22,2	60,4	39,8	45,4
Non diplômés	4,4	-	0,9	-	1,3	1,8
Ensemble %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs	11 879	10 972	75 435	57 694	57 836	96 078

Remarque : L'énergie ne figure pas dans ce tableau, les ouvriers qualifiés qu'elle recrute à la sortie du système éducatif sont très peu nombreux : le secteur pourvoit en fait ses postes d'ouvriers qualifiés par promotion interne .

(1) Que nous avons décidé d'apprécier au travers du niveau de diplôme.

#### IV - CONCLUSION : PRINCIPALES DIFFERENCES DE COMPORTEMENT SECTORIELLES VIS-A-VIS DES OUVRIERS QUALIFIES.

---

On tentera à ce stade de mettre en évidence les principales différences sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre des ouvriers qualifiés.

1. Les biens intermédiaires se distinguent nettement des autres secteurs. On sait que c'est un secteur très concentré et qu'on trouve dans les grandes entreprises à la fois une plus grande stabilité et une politique de gestion interne de la main d'oeuvre. Cela paraît tout à fait vérifié pour les ouvriers qualifiés. Ceux-ci restent plus fréquemment dans le même établissement et peuvent y connaître des promotions. Quand ils quittent leur établissement d'origine, c'est presque aussi souvent que dans les autres secteurs pour trouver un emploi dans un autre secteur industriel. Du fait de cette grande stabilité des ouvriers qualifiés, le secteur des biens intermédiaires a eu des besoins de recrutement assez faibles bien que la croissance de l'effectif de la catégorie ait été rapide (+ 12 %). Le secteur a satisfait ces besoins pour plus d'un tiers sur ses propres ressources et notamment au sein des établissements par promotion des ouvriers non qualifiés. Mais il a surtout eu recours aux autres secteurs qui lui ont fourni pour 50 % de ses besoins de renouvellement et de croissance, la moitié de cet apport étant constitué d'ouvriers qualifiés (notamment des biens d'équipement et du BTP) l'autre moitié provenant d'autres qualifications. Par contre, le recrutement de jeunes a représenté un apport de 15 % seulement.

2. Les secteurs des IAA, des biens d'équipement et des biens de consommation. ont des caractéristiques très proches du point de vue des flux de sorties des ouvriers qualifiés. Approximativement 65 % sont stables, 15 à 20 % changent d'emploi en restant dans le secteur et 15 à 20 % en changeant de secteur. Cependant, les biens de consommation se distinguent par le devenir de ceux qui changent de secteur : un tiers environ devenant employés et un sixième devenant ou redevenant ouvriers non qualifiés.

Par contre, ces trois secteurs se distinguent du point de vue des modes de recrutement. Les besoins satisfaits par les promotions internes aux établissements et par les changements d'établissement dans le même secteur représentent 43 % pour les biens de consommation et 49 % pour les biens d'équipement. Le recours aux actifs des autres secteurs permet aux biens de consommation et biens d'équipement de satisfaire 22 et 25 % respectivement de leurs besoins alors qu'il fournit 32 % des besoins des IAA. Enfin, les biens de consommation malgré la régression qu'ils connaissent, satisfont leurs besoins en ayant massivement recours aux jeunes et aux inactifs : 27 et 8 % respectivement alors que les biens d'équipement malgré leur rapide croissance ne font appel aux jeunes que pour 25 % et pratiquement à aucun inactif. En revanche, les IAA ont recours aux inactifs pour 5 % et aux jeunes pour 17 % seulement.

En résumé, les IAA se rapprochent plutôt des biens intermédiaires du point de vue des modes de recrutement. Alors que les biens d'équipement et les biens de consommation ont recours de façon sensiblement identique aux autres secteurs et au système éducatif. Il faut cependant noter que si les deux structures de recrutement sont proches, le flux des entrées dans les biens d'équipement est une fois et demie supérieur à celui des entrées dans les biens de consommation : le pompage des biens d'équipement sur les autres secteurs comme parmi les jeunes est donc beaucoup plus important. Les biens d'équipement constituent un secteur attractif pour les ouvriers des autres secteurs autant que pour les jeunes qualifiés. Alors que les biens de consommation constituent pour ces derniers un secteur de passage.

3. Le BTP se caractérise, comme déjà indiqué plus haut, par l'importance des changements d'établissement : près de 45 % des actifs occupés en 1965, mais cela paraît dû en large partie à la faible concentration du secteur et se traduit par un nombre très important de changements au sein du même secteur, dans la même qualification (neuf cas sur dix).

Malgré cette restriction, le BTP est un secteur qui fournit aux autres secteurs (essentiellement les biens d'équipement et les biens intermédiaires) de gros contingents d'ouvriers qualifiés, dont un très petit nombre connaît des promotions (cadres ou TAM), la grosse majorité trouvant des positions d'ouvriers qualifiés et un tiers environ aboutissant dans des postes d'ouvriers non qualifiés.

Du point de vue des recrutements en position d'ouvriers qualifiés, plus de moitié des postes sont pourvus par les changements internes aux établissements et surtout internes au secteur. Il y a là une occasion de promotion pour un nombre important d'ouvriers non qualifiés mais il doit s'agir fréquemment de reclassification plus que de promotion réelle. Le recours aux jeunes est relativement faible : du même ordre (en valeur relative par rapport aux recrutements) que dans les biens intermédiaires mais il s'agit d'un flux important en valeur absolue : près de 80 000 personnes. Enfin, l'apport des autres secteurs est de l'ordre de 20 % du total des recrutements des ouvriers qualifiés : les flux relativement les plus importants provenant des IAA et des biens d'équipement. Les échanges se font néanmoins dans les deux sens et sont déficitaires pour le BTP.

4. Nous ne commenterons pas la situation du secteur tertiaire, le regroupement faisant que les mouvements intrasectoriels très importants sont difficiles à interpréter. On notera cependant que, même pour les postes d'ouvriers qualifiés, le tertiaire (au sens retenu ici) est très attractif pour les jeunes sortant du système éducatif ou du service militaire, et constitue sans doute un point d'entrée favorable avant d'être recruté dans les secteurs industriels au sens strict. Ceci n'est vrai cependant que pour deux tiers environ des individus.

CHAPITRE III

LES OUVRIERS NON QUALIFIES

Contrairement aux ouvriers qualifiés, nous avons analysé le devenir des ouvriers non-qualifiés entre 1965 et 1970 en différenciant les deux sexes : en effet, les femmes représentent en 1970 un peu plus de 30 % de l'ensemble des ouvriers non-qualifiés.

Quand on sait que les mouvements des femmes sont extrêmement différents de ceux des hommes - en particulier pour ce qui est des passages à double sens entre l'inactivité et l'activité occupée - on comprendra bien notre souci d'analyser séparément le devenir des hommes et celui des femmes.



**I - LES SORTIES D'ACTIVITE ET CHOMAGE**

Elles se présentent comme suit :

**Tableau n° 61 : Sorties par rapport à la population active occupée en 1965 dans chaque secteur (en %)**

Secteurs \ Sorties	Sexe	Retraite	Inactivité et chômage
IAA	H	1,4	4,9
	F	0,8	29,0
Energie	H	15,1	5,2
	F		
Biens intermédiaires	H	4,4	4,1
	F	3,1	14,7
Biens d'équipement	H	6,1	5,9
	F	1,2	27,0
Biens de consommation	H	2,6	4,5
	F	3,9	33,1
BTP	H	3,1	4,9
	F		
Tertiaire	H	5,0	4,2
	F	2,8	21,4

Quel que soit le secteur, les sorties vers l'inactivité (et le chômage) sont beaucoup plus importantes chez les femmes que les hommes ; les maxima sont d'ailleurs atteints par les biens de consommation, les biens d'équipement et les IAA.

Les taux moyens, tous secteurs, se situent :

- pour les départs à la retraite à :

- . 4,7 % chez les hommes
- . 3,3 % chez les femmes

Ils sont nettement inférieurs au taux moyen de l'ensemble de la population, à savoir :

- . 5,9 % (1)
- . 4,8 %

- pour les sorties vers l'inactivité et le chômage, à :

- . 4,8 % chez les hommes
- . 28,6 % chez les femmes (nettement supérieur).

Ceux-ci sont très fortement supérieurs aux taux moyens nationaux, (respectivement 2,7 % et 18 %). C'est donc la profession d'ouvriers non qualifiés qui enregistre parmi toutes, le plus de reflux vers l'inactivité.

Pour résumer, la stabilité dans l'activité occupée des ouvriers non-qualifiés apparaît nettement différente, selon le sexe.

Sexe	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire	Ensemble
H	94,5	79,7	91,5	88	92,9	92	90,8	90,5
F	70,2		77,2	71,8	63		74,8	68,1

Pour les hommes ; du fait qu'il s'agit d'individus plus jeunes et malgré des sorties vers l'inactivité plus conséquentes, les ouvriers non qualifiés apparaissent même comme légèrement plus stables dans l'activité occupée que les ouvriers qualifiés.

---

(1) C'est-à-dire que les ouvriers non qualifiés sont nettement plus jeunes que le reste de la population.

**II - STABILITE ET MOBILITE DES OUVRIERS NON QUALIFIES SELON LEUR SECTEUR D'ORIGINE EN 1965**

On trouvera, en fin de chapitre, les tableaux détaillés relatifs à ces notions pour les ouvriers non qualifiés, hommes, femmes, hommes + femmes.

On peut toutefois les résumer de la manière suivante (en ne tenant pas compte dans un premier temps des changements de qualification).

**TABIEAU N° 62 : DEVENIR DES OUVRIERS NON QUALIFIES ACTIFS AUX DEUX DATES (EN %)**

Secteur en 1965	Sexe	Stables dans le même établissement	Mobiles intra-sectoriels	Mobiles inter-sectoriels	Ensemble
IAA	H	59,4	11,2	29,4	100
	F	65,7	2,3	32,0	100
	H + F	62,5	8,2	29,3	100
Energie	H	74,9	18,1	7,0	100
	F				
	H + F	75,1	17,9	7,0	100
Biens intermédiaires	H	69,6	7,7	22,7	100
	F	50,9	11,9	37,2	100
	H + F	65,4	8,7	25,9	100
Biens d'équipement	H	62,1	15,1	22,0	100
	F	60,6	12,9	26,5	100
	H + F	61,7	14,5	23,8	100
Biens de consommation	H	57,0	13,0	30,0	100
	F	54,6	17,5	27,9	100
	H + F	55,7	15,4	28,9	100
BTP	H	37,9	32,8	29,3	100
	F				
	H + F	38,0	32,7	29,3	100
Tertiaire	H	66	19,4	14,6	100
	F	54,7	30,0	15,3	100
	H + F	64,2	21,1	14,7	100

1. La stabilité dans l'établissement , calculée en % par rapport à la population active occupée aux deux dates, est nettement moins forte que celle des ouvriers qualifiés:

Sexe	Agriculture	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
H	-	59,4	74,9	69,6	62,1	57,0	37,9	66,0
F	-	65,7	-	50,6	60,6	54,6	-	54,6

Elle apparaît ainsi plus faible chez les femmes que chez les hommes à l'exception des IAA. Le cas du BTP est intéressant puisque seulement 38 % des ouvriers non-qualifiés masculins sont restés dans leur établissement.

Par ailleurs, la majorité des ouvriers non-qualifiés qui n'ont pas changé d'établissement, n'a pas changé de qualification entre 1965 et 1970 ; ceci est vrai essentiellement pour les femmes:

Sexe	Agriculture	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
H	-	82,8	88,6	79,3	73,5	84,6	76,7	86,3
F	-	87,7	-	82,5	91,5	92,1	-	92,3

\* % calculé par rapport aux individus n'ayant pas changé d'établissement.

Les hommes, ouvriers non-qualifiés, ont des possibilités de promotion plus grandes, en particulier dans le secteur des biens d'équipement et celui du BTP.

2. La stabilité dans le secteur, chez les ouvriers non-qualifiés, est moins forte que chez les ouvriers qualifiés:

Sexe	Agriculture	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	BTP	Tertiaire
H	-	70,6	93,0	77,3	77,2	70,0	70,7	96,4
F	-	67,9	-	62,8	73,5	72,1	-	84,6

C'est-à-dire que les non-qualifiés constituent une main-d'œuvre certes indispensable à la production et à la fabrication, mais plus ou moins utilisable dans tous les secteurs industriels, dans la mesure où aucune spécialité n'est exigée d'eux.

### 3. La stabilité et mobilité par rapport à la qualification

Légèrement plus forte chez les femmes que chez les hommes, elle apparaît comme suit :

Sexe	Agriculture	IAA	Energie	Biens inter- médiaires	Biens d'équi- pement	Biens de con- sommation	BTP	Tertiaire
H	-	69,9	84,4	74,1	63,6	74,3	64,4	83,1
F	-	72,2	-	65,7	77,5	74,5	-	73,0

Il semblerait que les ouvriers non-qualifiés des biens d'équipement (qui est leur secteur d'origine) aient plus de possibilités que les autres de changer de qualification (il s'agit d'ailleurs en général de mobilité ascensionnelle), soit à l'intérieur de leur secteur d'origine, soit dans d'autres secteurs qui doivent certainement reconnaître à leur juste valeur l'expérience professionnelle qu'ils ont pu acquérir dans les industries des biens d'équipement.

Si l'on ventile les changements de qualification selon qu'ils se sont effectués au sein du même établissement, du même secteur ou dans un autre secteur, on obtient les résultats contenus dans le tableau 63.

**TABLEAU n° 63 : REPARTITION DES CHANGEMENTS DE QUALIFICATION SUIVANT LA STABILITE POUR LA MOBILITE (POUR CHAQUE SEXE)**

SECTEURS	SEXE	A l'intérieur du même établissement	A l'intérieur du même secteur (établissement différent)	Dans un autre secteur	Ensemble
IAA	H	34,0	16,1	49,8	100
	F	29,2	-	70,8	100
	T	32,6	11,4	56,0	100
Energie	H	54,5	25,2	20,3	100
	F				
	T	54,5	25,2	20,3	100
Biens intermédiaires	H	55,6	9,1	35,3	100
	F	26,4	6,2	67,4	100
	T	47,5	8,8	43,7	100
Biens d'équipement	H	45,1	21,8	33,1	100
	F	22,7	7,6	69,6	100
	T	40,9	19,1	40,0	100
Biens de consommation	H	34,2	17,9	47,9	100
	F	16,9	13,1	70,0	100
	T	24,8	15,3	59,9	100
BTP	H	24,8	40,3	34,9	100
	F				
	T	24,8	40,3	34,9	100
Tertiaire	H	32,5	41,5	26,5	100
	F	15,6	57,6	26,8	100
	T	30,0	43,5	26,5	100

On voit clairement apparaitre des différences fondamentales entre les hommes et les femmes.

Nous avons déjà vu que les femmes ouvriers non qualifiés restaient plus dans leur qualification d'origine que les hommes ; nous voyons maintenant que les changements éventuels ne s'opèrent pas de la même façon. Alors que des possibilités non négligeables de promotion étaient offertes aux ouvriers non qualifiés masculins dans leur propre établissement mais aussi dans le même secteur (1), les femmes ouvrières non qualifiées qui changent de qualification doivent changer d'établissement et même - à l'exception du tertiaire, mais les effectifs concernés sont peu fiables - changer de secteur.

La mobilité intra-sectorielle ayant ainsi peu d'influence - sauf dans le cas des ouvriers non qualifiés masculins du BTP - sur les changements de qualification, on peut alors se contenter d'étudier ces derniers selon qu'ils se sont passés dans le même secteur - sachant qu'ils se sont faits en majorité dans les établissements d'origine - ou qu'ils se sont effectués par départ vers un secteur différent.

• En ce qui concerne les sorties vers d'autres secteurs, on rappellera qu'elles se font principalement vers le tertiaire (voir la IIème partie sur les échanges inter-sectoriels).

- les sorties d'ouvriers non qualifiés femmes des secteurs industriels ont lieu exclusivement en direction du secteur tertiaire et ce sur des postes d'employés ;

- en revanche, les sorties d'ouvriers non qualifiés hommes des secteurs industriels se font certes en majorité vers le tertiaire (2), mais donnent également lieu à des échanges entre les divers secteurs industriels, mais aussi le BTP.

---

(1) En particulier dans le BTP où les ouvriers non qualifiés peuvent valoriser leur expérience en changeant d'établissement pour changer de classification.

(2) Mais pas systématiquement vers la catégorie "Employé".

• à l'intérieur des secteurs, les situations apparaissent très hétérogènes:

\* pour les hommes, les changements s'apparentent à des promotions ainsi, dans les actifs occupés aux deux dates qui étaient ouvriers non-qualifiés en 1965, on peut noter dans :

- les IAA, 21 % de passage vers les ouvriers qualifiés et techniciens-agents de maîtrise ;
- l'énergie, 12 % de passage vers les ouvriers qualifiés et techniciens-agents de maîtrise ;
- les biens intermédiaires, 19 % de passage vers les ouvriers qualifiés et techniciens-agents de maîtrise ;
- les biens d'équipement, 29 % de passage vers les ouvriers qualifiés ;
- les biens de consommation, 15,4 % de passage vers les ouvriers qualifiés ;
- le BTP, 33 % de passage vers les ouvriers qualifiés (1)
- le tertiaire, 18 % de passage vers ouvriers qualifiés + techniciens-agents de maîtrise

\* pour les femmes , on enregistre peu de promotions sur des emplois ouvriers qualifiés, mais éventuellement - et même au sein des secteurs industriels des transferts sur des postes d'employé .

Pour résumer l'ensemble des résultats qui précèdent, le tableau qui suit donne le pourcentage par rapport aux ouvriers non qualifiés de 1965, qui sont restés stables dans le même établissement avec la même qualification, afin de bien mener l'importance des besoins de recrutement.

TABLEAU n° 64 : Part des ouvriers non qualifiés en 1965 restés stables : même établissement/même qualification (en %)

Sexe	IAA	Energie	Biens inter-médiaires	Biens d'équi-pement	Biens de con-sommation	BTP	Tertiaire
Hommes	46,4	52,9	50,5	40,2	44,8	26,7	51,7
Femmes	40,3		32,2	39,8	31,7		38,2
Hommes + Femmes	44,8	53,2	45,9	40,1	36,4	26,9	49,3

Il convenait de bien faire apparaître la part globale (hommes + femmes) des ouvriers non-qualifiés qui restaient stables dans le même établissement ; en effet, les sorties d'établissement et de qualification ont entraîné des besoins de recrutement, mais cela a parfois eu pour conséquence - comme nous l'avons vu dans l'introduction - les modifications sur la structure par sexe des recrutements et donc de la population des ouvriers non qualifiés en 1970.

(1) Essentiellement par changement d'établissement.



### III - LES MODES DE RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ONQ PAR SECTEUR

Le tableau 65 ventile, de la même façon que pour les ouvriers qualifiés, les ouvriers non-qualifiés recrutés dans les établissements de chaque secteur selon leur origine.

1. La colonne "Individus exerçant une autre qualification dans le même établissement" apparait toujours.

Contrairement à ce que l'on aurait pu croire, ils sont plus nombreux dans l'absolu, mais en nombre relativement important quand on les compare aux mobiles intra-sectoriels.

Ainsi, dans les biens intermédiaires, 10 403 hommes sont devenus - en 1970 - ouvriers non-qualifiés dans le même établissement (les "mobiles intra-sectoriels" devenus ouvriers non-qualifiés sont de l'ordre de 11 000).

De même, dans les biens de consommation, 10 320 femmes sont devenues en 1970 ouvrières non qualifiées dans le même établissement (cette fois, les femmes "mobiles intra-sectorielles" avoisinent les 50 000).

Le problème qui se pose est que ces transferts de catégorie professionnelle sur des postes d'ouvrier non-qualifié concernent pour une écrasante majorité des individus qui étaient en 1965 ouvriers qualifiés : on assisterait ainsi à un mouvement de déclassification au sein des mêmes établissements.

On peut faire plusieurs hypothèses face à ce constat assez aberrant.

La première est liée à la nature même de l'enquête FQP qui observe la situation d'un individu à deux dates séparées de cinq années, sans prendre en compte le cheminement professionnel de cet individu au cours de la période.

**TABLEAU N° 65 : RECRUTEMENT DES OUVRIERS NON QUALIFIES SELON L'ORIGINE**

	SEXE	Exerçant une autre qualification dans le même établissement	Mobiles intra-sectoriels		Actifs d'autres secteurs		Militaires du contingent en 1965	Système éducatif	Inactifs ou chômeurs en 1965	Ensemble 100 %
			Même qualification	Qualification différente	Même qualification	Qualification différente				
IAA	H	4,7	9,6	1,5	25,0	22,4	-	35,3	1,4	72 588
	F	1,6	2,0		15,2	25,0		27,7	28,5	57 858
	H + F	3,3	6,2	0,8	20,7	23,6	-	32,0	13,4	130 666
ENERGIE	H	-	41,6	-	23,5	12,7	2,0	20,2	-	25 938
	F									
	H + F	-	40,7	-	23,0	12,4	2,0	19,8	2,1	26 499
BIENS INTERMEDIAIRES	H	9,3	9,2	0,7	29,3	24,6	1,6	25,3	-	111 977
	F	-	13,7	1,4	22,4	21,3		28,1	13,0	39 227
	H + F	6,9	10,4	0,9	27,5	23,8	1,2	26,0	3,3	151 204
BIENS D'EQUIPEMENT	H	2,1	10,8	5,5	21,9	24,0	3,1	30,4	2,2	226 183
	F	3,7	9,8	0,4	17,5	18,9		26,2	23,5	147 817
	H + F	2,8	10,4	3,5	20,2	22,0	1,9	28,6	10,6	374 000
BIENS DE CONSOMMATION	H	4,1	14,0	2,8	19,8	21,8	1,8	34,0	1,7	148 682
	F	3,8	15,4	3,7	6,4	15,6		42,1	13,0	271 198
	H + F	3,9	14,9	3,4	11,1	17,4	0,6	39,2	9,2	419 880
BTP	H	0,9	25,2	2,5	10,1	14,3	2,3	43,7	1,0	314 521
	F									
	H + F	0,9	25,1	2,5	10,2	14,1	2,2	44,0	1,0	317 206
TERTIAIRE	H	4,0	12,4	9,1	22,1	13,2	2,7	35,7	0,8	281 668
	F	5,4	14,5	8,1	3,7	11,8		30,4	26,1	79 575
	H + F	4,3	12,8	8,9	18,0	12,9	2,1	34,6	6,4	361 243

\* En % du nombre d'individus entrés dans les établissements et dans la catégorie

Ainsi, par exemple vue les relations étroites du secteur des biens de consommation avec l'inactivité, on peut penser que les 10 000 femmes qui sont devenues ouvrières non-qualifiées alors qu'elles étaient ouvrières qualifiées en 1965 sont des femmes qui, en cours de période, ont cessé leur activité pendant un laps de temps, mais se sont fait réembaucher par la suite (avant la date de l'enquête) dans le même établissement qui les a alors recrutées comme ouvrières non-qualifiées.

Cette hypothèse ne tient pas tellement dans le cas des biens intermédiaires, secteur traditionnellement masculin et qui n'entretient pratiquement pas de liens avec l'inactivité ; on peut se demander si un changement de spécialité n'entraînerait pas une déclassification.

## 2. Le recours aux autres secteurs et au système éducatif

Cela mis à part, un fort contraste apparaît ainsi entre les recrutements d'ouvriers non-qualifiés masculins et ouvriers non-qualifiés féminins, ainsi :

a) pour les hommes, les établissements recrutent principalement (1) dans d'autres secteurs et à la sortie de l'appareil de formation. De leur côté, les biens d'équipement ont recruté une grande part des jeunes qui en 1965 accomplissaient leurs obligations militaires.

**TABLEAU N° 66 : PART DES ONQ-HOMMES RECRUTES DANS D'AUTRES SECTEURS ET A LA SORTIE DU SYSTEME EDUCATIF (EN POURCENTAGE)**

Secteurs	Autres secteurs	Système éducatif	Ensemble des deux
IAA	47,4	35,3	82,7
Energie	36,2	20,2	56,4
Biens intermédiaires	53,9	25,3	79,2
Biens d'équipement	45,9	30,4	76,3
Biens de consommation	41,6	34,0	75,6
BTP	24,4	43,7	68,1
Tertiaire	35,3	35,7	71

(1) Il ne faut pas oublier que les mobiles intra-sectoriels constituent un apport important - en particulier dans le BTP et l'énergie - des recrutements des établissements.

Les secteurs, qui peuvent le moins attirer la main-d'œuvre d'autres secteurs recrutent plus fortement sur le marché des jeunes libérés par le système éducatif, c'est le cas du BTP, des biens de consommation qui constituent, comme on le verra, des secteurs d'accueil pour des jeunes sans formation, mais qui les voient également partir très rapidement : ce sont ainsi des secteurs de transit.

b) pour les femmes, les établissements puisent également dans les autres secteurs, mais font surtout appel au système éducatif et à l'inactivité.

TABLEAU N° 67 : PART DES ONQ-FEMMES RECRUTEES A LA SORTIE DU SYSTEME EDUCATIF INACTIVES AUPARAVANT (EN %)

Secteurs	Inactivité chômage	Système éducatif	Ensemble des deux
IAA	28,5	27,7	56,2
Biens intermédiaires	13,0	28,1	41,1
Biens d'équipement	23,5	26,2	49,7
Biens de consommation	13,0	42,1	55,1
Tertiaire	26,1	30,4	56,5

Pour mémoire, le tableau suivant donne le niveau de diplôme des ouvriers non-qualifiés recrutés à la sortie du système éducatif ; il fait apparaître un niveau supérieur chez les hommes (ce qui peut expliquer que les ouvriers non-qualifiés hommes - comme on l'a vu - ont plus de possibilités de promotion que les ouvriers non-qualifiés femmes). Le cas du BTP est intéressant puisque 21,3 % de ses ouvriers non-qualifiés ont un diplôme technique (exemple : CAP) ; c'est donc le système de classification des entreprises du BTP qui est en cause, ce qui explique la forte mobilité des ouvriers du BTP pour valoriser leur qualification.



**IV - CONCLUSION : DIFFERENCES DE COMPORTEMENT SECTORIELLES**  
**VIS-A-VIS DES ONQ**

Les principales différences sectorielles de comportement des secteurs du point de vue de la gestion de la main-d'œuvre ONQ peuvent être brièvement résumées.

a) la stabilité dans le même établissement est plus faible pour les ONQ que pour toutes les autres catégories. Cela est particulièrement net dans le BTP et les biens de consommation ;

b) les biens intermédiaires et, dans une moindre mesure, les biens d'équipement se caractérisent, pour la catégorie des ouvriers non-qualifiés, par l'importance de l'apport des autres secteurs industriels : les échanges dans les deux sens sont nombreux mais au bénéfice de ces deux secteurs qui "pompe" sur les biens de consommation et le BTP. A l'inverse, les biens intermédiaires et les biens d'équipement recourent relativement peu aux jeunes qui représentent environ 25 % des recrutements ;

c) les biens de consommation, le BTP, les IAA et le tertiaire assurent au contraire une grosse partie de leurs recrutements auprès des jeunes : de 32 % pour les IAA à 44 % pour le BTP, les échanges avec les autres secteurs sont cependant nombreux surtout pour les IAA et les biens de consommation ; ils ont une faible part pour le BTP dans lequel les mouvements intra-sectoriels fournissent près de 28 % des recrutements.

Signalons enfin que les entrants dans la catégorie ONQ proviennent fréquemment de la catégorie "employé" dans le secteur tertiaire.

Il semble qu'il y ait une frange de professions peu qualifiées entre lesquelles les individus évoluent alternativement et pour lesquelles le secteur d'activité où s'exercent ces emplois joue un rôle tout à fait secondaire : le caractère dominant étant probablement la disparition et la création de ces emplois en même temps que celles des établissements.

**ANNEXES**

**ANNEXE 1**

**MOUVEMENTS DETAILLES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**



**TABLEAUX DE BASE DES ENTREES-SORTIES DES ETABLISSEMENTS**

**PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET SEXE**

**1 - HOMMES (EFFECTIFS)**

HOMMES	Population active occupée en 1965	SORTIES VERS				ENTREES DANS établissements							Population active occupée en 1970	Taux de croissance	Coefficient de stabilité dans établissement/1965			
		Stables dans le même établissement		Vers autres établis.		PDRE	Retraite	Inactivité	Nouvelles entrées dans la vie active							Entrées de me. d'autres établis. qualific.	Entrées en provenance d'autres établis. qualification dif.	
		même qualification	qualification dif.	même qualification	qualification dif.				PDRE	Inactivité	Militaires	Système éducatif						
Cadres	1 690 127	1 027 312	21 204	454 080	66 950	11 349	86 062	23 170	9 461	5 919	48 422	193 111	84 873	454 080	175 132	1 998 310	+ 18,2 %	
TAM	860 908	536 420	26 803	134 570	87 593	5 044	56 912	13 566	1 981	2 925	25 541	99 027	128 715	134 570	124 308	1 053 487	+ 22,4 %	
OQ	3 088 143	1 653 837	146 013	752 517	311 865	14 355	158 382	51 174	7 225	9 988	80 614	251 892	178 402	752 517	391 670	3 326 145	+ 7,7 %	
ONQ	2 030 694	862 012	200 986	417 359	358 690	27 169	94 540	69 938	5 714	8 521	26 726	421 587	39 131	417 359	269 743	2 050 793	+ 1,0 %	
EQ+ENQ	1 507 999	759 224	75 270	297 049	225 875	20 932	112 943	16 706	6 290	13 712	39 667	196 158	35 617	297 049	212 605	1 560 322	+ 3,5 %	
Primaire	1 943 897	1 383 881	751	182 962	179 300	8 665	151 701	36 637	630	5 033	11 049	103 245	4 289	182 962	56 815	1 747 904	- 10,1 %	
Ensemble	11 121 768	6 222 686	471 027	2 238 537	1 230 273	87 514	660 540	211 191	31 301	46 098	232 019	1 265 020	471 027	2 238 537	1 230 273	11 736 691	+ 5,5 %	

\* PDRE -- Population disponible à la recherche d'un emploi

2 - FEMMES (EFFECTIFS)

FEMMES	Population active occupée en 1965	Stables dans le même établissement		SORTIES VERS					ENTREES DANS établissements				Entrées en provenance d'autres établis.	Population active occupée en 1970	Taux de croissance		
		Même qualification	qualification dif.	Vers autres établis.			Nouvelles entrées dans la vie active										
				Même qualification	qualification dif.	PDRE	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Militaires	Système éducatif					
Cadres	902 793	488 734	6 498	236 798	38 454	8 190	50 840	73 279	3 210	59 689		265 142	55 446	236 798	76 239	1 185 258	+ 31,6%
TAM	62 007	28 434	4 469	6 591	7 960	3 590	3 714	7 249	610	3 753		13 651	16 191	6 591	5 892	75 122	+ 21,2%
OQ	392 508	168 245	19 967	46 897	43 402	11 065	22 497	80 435	6 873	28 515		59 244	22 887	46 897	41 274	373 935	- 4,7%
ONQ	901 772	316 446	31 722	138 616	197 399	24 408	29 698	233 563	6 868	106 085		207 878	22 043	138 616	120 507	917 943	+ 1,8%
EQ + ENQ	3 473 848	1 698 075	72 351	669 267	169 427	71 765	161 295	631 668	18 468	447 096		717 288	19 029	669 267	229 708	3 798 931	+ 9,4%
Primaire	1 278 891	919 413	1 229	58 803	111 262	3 136	69 093	115 955	-	14 413		56 233	640	58 803	24 284	1 073 786	- 16%
Ensemble	7 011 819	3 619 347	136 236	1 156 972	497 904	122 154	337 057	1 142 149	36 029	659 551		1 318 936	136 236	1 156 972	497 904	7 424 975	+ 5,9%

3 - HOMMES + FEMMES

HOMMES + FEMMES	Population active oc- cupée en 1965	Stables dans le me- me établissement		SORTIES VERS					ENTRÉES DANS établissements				Entrées me- me éta. d'autres qualific.	Entrées en provenan- ce d'autres établiss. même qua- lification	Population active oc- cupée en 1970	Taux de croissance	
				Vers autres établis.		PDRE	Retraite	Inactivité	Nouvelles entrées dans la vie active								
				même qua- lification	qualifica- tion dif.				PDRE	Inactivité	Militaires	Système éducatif					
Cadres	2 592 920	1 516 046	27 702	690 878	105 404	19 539	136 902	96 449	12 671	65 608	48 422	458 253	140 319	690 878	251 371	3 183 568	+ 12,3 %
TAM	922 915	564 854	31 272	141 161	95 553	8 634	60 626	60 626	2 591	6 678	25 541	112 678	144 906	141 161	130 200	1 128 609	+ 22,3 %
OQ	3 480 651	1 822 082	165 980	799 414	355 267	25 420	180 879	180 879	14 098	38 503	80 614	311 136	201 289	799 414	432 944	3 700 080	+ 6,3 %
ONQ	2 932 466	1 178 458	232 708	555 975	556 089	51 577	124 238	124 238	12 582	114 606	26 726	628 965	61 174	555 975	390 250	2 968 736	+ 1,2 %
EQ +ENQ	4 981 847	2 457 299	147 621	966 316	395 302	92 697	274 238	274 238	24 758	460 808	39 667	913 446	54 646	966 316	442 313	5 359 253	+ 7,6%
Primaire	3 222 788	2 303 294	1 980	241 765	290 562	11 801	220 794	220 794	630	19 446	11 049	159 478	4 929	241 765	81 099	2 821 690	- 14,2%
Ensemble	13 133 587	9 842 033	607 263	3 395 509	1 728 177	209 668	997 597	997 597	67 330	705 649	232 019	2 583 956	607 263	3 395 509	1 728 177	19 161 936	+ 5,7 %

**ANNEXE 2**

**STRUCTURE PROFESSIONNELLE DES SECTEURS**











**ANNEXE 3**

**MOUVEMENTS DETAILLES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR RAPPORT A CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITE**

AGRICULTURE (HOMMES + FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠
Cadres	2 378	1 891				259				228				2 001			1 993	1 106	6 971	+ 193 %
T - A.M.	758			259	499									245		290		733	1 527	+ 101 %
OQ	8 354	4 760				923	533									1 228		515	6 503	- 22 %
ONQ	7 670	4 892			1 616	506								6 243	1 014	2 273			14 422	+ 88 %
E	19 770	3 244		1 048		9 285	2 016			2 648	1 529			919	215		4 107	217	9 750	- 51 %
Secteur primaire	3 075 728	2 214 140	1 229	200 109	3 791	19 321	270 864	9 592	207 908	148 774	630	19 446	9 791	151 498		2 115	8 493	56 260	2 662 482	- 13 %
Ensemble	3 114 658	2 228 927	1 229	201 416	5 906	30 294	273 513	9 592	210 784	153 097	630	19 446	9 791	160 906	1 229	5 906	14 573	58 839	2 701 658	- 13 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

AGRICULTURE (HOMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupés en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement et qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	1 886	1 399				259				228					1 499			1 054	3 952	+ 110%
T - A.M.	758			259	499									245		290		733	1 527	+ 101%
OQ	5 714	4 258				923	533									1 228		515	6 001	+ 5 %
ONQ	5 483	2 705				1 616	506			656				5 251		1 703			9 659	+ 76 %
E	1 369						1 369											217	217	- 84 %
Secteur primaire	1 806 296	1 300 989		146 347	3 221	16 395	160 693	7 017	138 815	32 819	630	5 033	9 791	95 265		2 115	8 493	35 108	1 603 771	- 12 %
Ensemble	1 821 506	1 309 351		146 606	5 336	18 083	162 595	7 017	139 043	33 475	630	5 033	9 791	102 260		5 336	9 547	36 573	1 625 127	- 11 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

## AGRICULTURE (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠
Cadres	492	492											502			919	1 106	3 019	+ 51%	
T - A.M.																			-	
OQ	2 640	502								2 138								502	- 80 %	
ONQ	2 187	2 187											992	1 014	570			4 763	+ 118 %	
E	18 401	3 244		1 048		9 285	647		2 648	1 529			919	215		4 107		9 533	- 48 %	
Secteur primaire	12 69 432	913 151	1 229	53 762	570	2 926	110 171	2 575	69 093	115 955		14 413		56 233			21 152	10 587 111	- 17 %	
Ensemble	12 93 152	919 576	1 229	54 810	570	12 211	110 818	2 575	71 741	119 622	-	14 413	-	58 646	1 229	570	5 026	22 258	10 765 288	- 17 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES (HOMMES + FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	54 763	30 031	216	4 666		8 297	6 533	949	4 071				580	922	3 847	1 532	10 361	10 145	62 084	+ 13 %
T - A.M.	27 172	17 483	844	1 372	539	742	3 067		3 125		610		524	1 270	5 866	1 646	1 649	2 384	32 804	+ 21 %
OQ	199 496	109 179	9 147	26 252	3 426	22 343	16 096		7 974	5 079	739	3 890	4 821	11 879	12 426	5 297	14 780	16 514	205 777	+ 3 %
ONQ	188 626	83 238	15 372	8 187	5 386	22 205	26 444	560	2 253	24 981	1 722	15 785		41 798	4 342	1 103	26 993	30 786	213 954	+ 13 %
E	114 579	55 977	3 603	3 831	227	18 669	11 417	3 521	3 533	13 801		13 844		27 909	2 701		12 185	10 593	127 040	+ 11 %
Secteur primaire	24 944	13 697		3 329		3 242	2 262	561	1 593	260			628	630			1 101	2 254	21 639	- 13%
Ensemble	809 580	309 605	29 182	47 637	9 578	75 498	65 819	5 591	22 549	44 121	3 071	33 519	6 553	84 408	29 182	9 578	67 069	72 676	663 298	+ 9 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

## I. A. A. (HOMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠
Cadres	46 084	23 647	216	4 666		6 706	6 533	949	3 367				580	922	2 118	1 532	9 312	7 307	50 084	+ 9 %
T - A.M.	24 322	15 615	844	880	539	742	2 681		3 125				524	1 270	5 866	1 646	1 649	2 384	29 834	+ 23 %
OQ	187 356	101 319	8 219	26 252	3 426	22 343	14 882		5 836	5 079	739	3 360	4 821	9 703	10 449	5 297	14 780	15 296	192 016	+ 2 %
ONQ	117 380	54 493	11 322	7 026	5 386	16 037	16 623		1 692	4 801	531	506		25 754	3 414	1 103	18 219	16 305	127 351	+ 8 %
E	14 202	5 631	1 874	1 270	227	687	1 290	575	2 648					229	628		618	3 387	11 753	- 17 %
Secteur primaire	22 007	11 321		3 329		3 242	2 262		1 593	260			628	630			531	2 254	18 693	- 15 %
Ensemble	411 355	212 026	22 475	43 423	9 578	49 757	44 171	1 524	18 261	10 140	1 270	3 866	6 553	38 508	22 475	9 578	45 109	46 933	429 741	+ 4 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	8 679	6 384				1 591			704						1 729		1 049	2 838	12 000	+ 38 %
T - A.M.	2 846	1 868		492				486			610								2 970	+ 4 %
OQ	12 140	7 860	928					1 214	2 139			530		2 176	1 977			1 218	13 761	+ 13 %
ONQ	71 246	28 745	4 050	1 161		6 168	9 821	560	561	20 180	1 191	15 279		16 044	928		8 774	14 481	86 603	+ 22 %
E	100 377	50 346	1 729	2 561		17 982	10 127	2 946	885	13 801		13 844		27 680	2 073		11 567	7 206	115 277	+ 15 %
Secteur primaire	2 937	2 376						561									570		2 946	+ 0,3 %
Ensemble	198 225	97 579	6 707	4 214		25 741	21 648	4 067	4 288	33 981	1 801	29 653		45 900	6 707		21 960	25 743	233 557	+ 18 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965		
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs				
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠	
Cadres	52 368	27 784	217	9 635	515	4 419	193		4 985	4 620		234	290	2 655	4 325	250	4 874	2 003	52 050	- 1 %	
T - A.M.	44 310	28 372	2 409	9 735	583	1 215	918		1 078			290		2 362	5 512	8 456	2 569	1 001	2 549	60 846	+ 37 %
OQ	110 210	58 138	5 548	12 624	3 614	2 988	3 895	524	21 262	1 617				2 579	1 242	5 614	4 104	3 276	4 911	92 488	- 16 %
ONQ	96 213	51 167	6 508	10 781	3 006	2 944	2 419		14 450	4 938			561	524	5 247			6 103	3 283	77 666	- 19 %
E	65 467	30 099	3 941	10 408	765	7 233	4 273		7 296	1 452			1 881	3 095	9 444		1 045	3 421	6 126	65 519	+ 0,1 %
Secteur primaire	1 572	539					1 033									228	515			1 282	- 18 %
Ensemble	370 140	196 099	18 623	53 183	8 483	18 799	12 731	524	49 071	12 627		290	2 676	8 850	24 100	18 623	8 483	18 675	18 872	349 851	- 5,4 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi



**ENERGIE (HOMMES)**

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	41 388	22 039	217	9 087	515	4 169	193		3 967	1 201		234	290	2 392	3 738		4 874	1 517	44 171	+ 7 %
T - A.M.	44 060	28 372	2 159	9 735	583	1 215	918		1 078		290		2 362	5 512	8 456	2 569	1 001	1 443	59 740	+ 36 %
OQ	110 210	58 138	5 548	12 634	3 614	2 988	3 895	524	21 262	1 617			2 579	1 242	5 614	4 104	3 276	4 911	92 488	- 16 %
ONQ	95 692	50 646	6 508	10 781	3 006	2 944	2 419		14 450	4 938			524	5 247			6 103	3 283	76 584	- 20 %
E	37 531	20 014	3 604	5 351	515		1 774		5 158	1 115			3 095	3 540		1 045		4 290	37 335	- 1 %
Secteur primaire	1 572	539					1 033								225	515			1 282	- 18 %
Ensemble	330 453	179 748	18 036	47 578	8 233	11 316	10 232	524	45 915	8 871	290	234	8 850	17 933	18 036	8 233	15 254	15 444	311 600	- 6 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

ENERGIE (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers						Entrées en provenance de						Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965		
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs				
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠	
Cadres	10 980	5 745		548		250			1 018	3 419				263	587	250		486	7 879	- 28 %	
T - A.M.	250		250															1 106	1 106	+ 342 %	
OQ																				-	
ONQ	521	521										561							1 082	+ 108 %	
E	27 936	10 085	337	5 057	250	7 233	2 499		2 138	337		1 881		5 904				3 421	1 836	28 184	+ 1 %
Secteur primaire																					-
Ensemble	39 687	16 351	587	5 605	250	7 483	2 499	-	3 156	3 756	-	2 442	-	6 167	587	250	3 421	3 428	38 251	- 4 %	

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

**BIENS INTERMEDIAIRES (HOMMES + FEMMES)**

Catégorie professionnelle	Population active occupés en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠(1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	93 806	63 551		9 113		14 334	1 619	575	2 030	2 584	615	253	1 186	6 513	10 040	1 100	17 754	2 194	112 319	+ 20 %
T - A.M.	97 329	67 136	5 663	4 304	1 218	5 912	4 140		7 771	1 185		193	2 781	11 356	16 711	4 535	7 784	5 992	120 792	+ 24 %
OQ	232 555	144 633	22 088	10 339	4 814	17 329	15 181	1 070	8 297	8 804	533	618	5 922	10 972	24 817	4 141	30 924	27 019	259 918	+ 12 %
ONQ	282 968	129 825	32 745	15 688	6 084	34 169	30 178	2 242	15 073	16 964	1 101	3 980	1 782	39 355	10 403	1 314	41 623	35 958	281 029	- 1 %
E	115 373	61 095	8 508	1 726	1 027	15 058	8 038	4 112	5 674	10 135	2 115	5 635	524	23 432	7 033	1 514	12 638	6 990	122 702	+ 6 %
Secteur primaire	3 446	2 499							947					524		539			3 562	+ 3 %
Ensemble	825 477	468 739	69 004	41 170	13 143	86 802	59 156	7 999	39 792	39 672	4 364	10 679	12 195	92 152	69 004	13 143	110 723	78 153	900 322	+ 9 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BIENS INTERMÉDIAIRES (HOMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers						Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs				
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠			
Cadres	78 028	55 752		8 399		10 587	943	575	1 772					1 186	3 930	5 365	1 100	9 576	2 194	87 502	+ 12 %
T - A.M.	91 285	63 328	4 269	4 097	1 218	5 912	4 140		7 771	570		193	2 781	10 935	15 811	4 535	7 552	5 992	115 224	+ 26 %	
OQ	220 088	139 601	21 441	10 339	4 814	16 668	12 351	1 070	8 297	5 507	533	618	5 922	8 384	22 474	4 141	30 924	26 477	249 413	+ 13 %	
ONQ	211 442	106 802	27 857	10 306	4 570	26 255	17 695	1 121	9 294	7 542			1 782	28 320	10 403	743	32 840	27 583	218 779	+ 3 %	
E	34 010	17 450	5 315	217	456	2 191	2 937		5 444				524	3 017	4 829		4 965	5 808	36 810	+ 8 %	
Secteur primaire	3 446	2 499							947					524		539				3 562	+ 3 %
Ensemble	638 299	385 432	58 882	33 358	11 058	61 613	38 066	2 766	33 525	13 599	533	811	12 195	55 110	58 882	11 058	85 857	68 054	711 290	+ 11 %	

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BIENS INTERMEDIAIRES (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠
Cadres	15 778	7 779		714		3 747	676		258	2 584	615	253		2 583	4 675		8 178		24 817	+ 57 %
T - A.M.	6 044	3 808	1 394	207						635				421	900		232		5 568	- 8 %
OQ	12 467	5 032	647			661	2 830			3 297				2 588	2 343			542	10 505	- 16 %
ONQ	71 526	23 023	4 888	5 382	1 514	7 914	12 483	1 121	5 779	9 422	1 101	3 980		11 035		571	8 783	8 375	62 250	- 13 %
E	81 363	43 645	3 193	1 509	571	12 867	5 101	4 112	230	10 135	2 115	5 635		20 415	2 204	1 514	7 673	1 182	85 892	+ 6 %
Secteur primaire																				
Ensemble	187 178	83 307	10 122	7 812	2 085	25 189	21 090	5 233	6 267	26 073	3 831	9 868		37 042	10 122	2 085	24 866	10 099	189 032	+ 1 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BIENS D'EQUIPEMENT (HOMMES + FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	174 650	91 589	2 244	28 697	1 816	23 790	9 357	2 356	10 475	4 326	216	2 104	5 152	16 773	14 448	11 933	17 991	10 060	198 963	+ 14 %
T - A.M.	258 018	161 923	7 533	26 898	10 802	11 055	16 528	1 860	17 288	4 131	234	207	6 006	37 654	45 151	15 577	9 674	16 087	319 411	+ 24 %
OQ	611 465	312 003	49 585	88 041	23 863	52 067	42 162	2 390	28 324	13 030	515	1 756	15 448	75 435	57 705	28 289	48 006	39 671	666 869	+ 9 %
ONQ	571 102	228 988	63 102	39 000	29 479	51 022	61 826	8 953	25 867	62 866	3 270	36 489	7 115	107 229	10 293	13 027	75 396	82 181	602 988	+ 6 %
E	190 796	78 151	13 414	10 320	5 651	31 287	16 235	4 769	8 310	22 659		14 200	524	49 406	7 748	2 785	26 617	6 764	196 515	+ 3 %
Secteur primaire															533				533	-
Ensemble	1 806 032	872 654	135 878	192 956	71 611	169 221	146 108	20 328	90 264	107 012	4 235	54 756	34 245	286 497	135 878	71 611	177 684	154 763	1 985 279	+ 10 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

**BIENS D'EQUIPEMENT (HOMMES)**

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠(1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	140 632	74 748	2 244	25 764	1 201	19 851	5 615	1 794	7 434	1 981	216	1 213	5 152	10 857	11 007	9 947	13 763	7 827	160 494	+ 14 %
T - A.M.	246 904	158 318	7 533	26 451	8 951	11 055	15 430	1 628	14 658	2 980	234		6 006	37 196	40 952	15 327	9 674	15 566	309 724	+ 17 %
OQ	586 519	301 601	45 052	84 658	23 613	52 067	41 681	2 140	28 324	7 383	515	618	15 448	72 662	53 707	26 595	44 487	37 965	638 256	+ 9 %
ONQ	390 246	156 923	56 446	24 488	27 243	37 044	41 456	5 213	23 642	17 791	2 609	2 438	7 115	68 451	4 787	12 380	49 521	54 394	383 106	- 2 %
E	53 781	20 181	4 177	3 023	4 869	6 494	8 420	1 047	5 055	515		1 037	524	10 862	4 466	1 628	3 934	5 092	50 747	- 6 %
Secteur primaire															533				553	-
Ensemble	1 418 082	711 771	115 452	164 384	65 877	126 511	112 602	11 822	79 013	30 650	3 754	5 306	34 245	200 028	115 452	65 877	121 379	120 844	1 542 860	+ 9 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BIENS D'EQUIPEMENT (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠(1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	34 018	16 841		2 933	615	3 939	3 742	562	3 041	2 345		891		5 916	3 441	1 986	4 228	2 233	38 469	+ 13 %
T - A.M.	11 114	3 605		447	1 851		1 098	232	2 730	1 151		207		458	4 199	250		521	9 687	- 13 %
OQ	24 946	10 402	4 533	3 383	250		481	250		5 647		1 138		2 773	3 998	1 694	3 519	1 706	28 613	+ 15 %
ONQ	180 857	72 065	6 656	14 512	2 236	13 978	20 370	3 740	2 225	45 075	661	34 051		38 778	5 506	647	25 875	27 787	219 882	+ 22 %
E	137 015	57 970	9 237	7 297	782	24 793	7 815	3 722	3 255	22 144		13 163		38 544	3 282	1 157	22 683	1 672	145 768	+ 6 %
Secteur primaire																				-
Ensemble	387 950	160 883	20 426	28 572	5 734	42 710	33 506	8 506	11 251	76 362	661	49 450	-	86 469	20 426	5 734	56 305	33 919	442 419	+ 14 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi



BIENS DE CONSOMMATION (HOMMES + FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠(1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement et qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	145 654	83 463	1 893	24 419	1 953	20 962	6 641	1 516	3 735	1 072		2 903	927	9 499	6 854	3 483	18 378	12 366	162 290	+ 11 %
T - A.M.	97 554	57 471	2 592	4 337	4 113	4 188	7 884	4 378	2 833	9 758		486	2 199	5 913	13 238	3 807	2 296	7 236	96 983	- 1 %
OQ	516 130	258 649	25 648	58 708	15 606	26 157	42 007	8 051	28 895	52 409	1 902	18 087	5 666	57 694	28 549	14 622	19 314	32 493	495 684	- 4 %
ONQ	735 704	268 111	34 526	62 570	21 313	73 371	83 270	20 077	25 165	147 301	4 313	33 706	2 619	164 782	16 466	14 221	46 726	74 477	687 991	- 1 %
E	188 871	72 716	6 458	9 767	3 509	29 371	16 592	4 607	10 394	35 457	3 694	7 507	1 102	28 686	4 240	10 170	18 310	16 817	173 009	- 8 %
Secteur primaire	25 088	16 233	218	4 646		630	1 046		2 315					1 907	1 988	191	2 106	4 713	31 784	+ 2 %
Ensemble	1 709 001	756 643	71 335	164 447	46 494	154 679	157 440	38 629	73 337	246 997	9 909	62 689	12 513	268 481	71 335	46 494	107 130	148 102	1 647 743	- 4 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BIENS DE CONSOMMATION (HOMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠
Cadres	112 529	69 500	1 893	19 282	1 318	13 396	3 907	545	2 472	216		788	927	4 059	4 234	3 483	14 108	9 270	125 651	+ 12 %
T - A.M.	74 782	50 086	1 945	3 577	1 589	3 696	6 553	1 252	1 849	4 295			2 199	5 146	10 115	2 294	2 296	6 797	82 510	+ 10 %
OQ	288 708	167 673	15 112	37 581	6 634	20 651	22 159		15 865	3 033			5 666	16 971	17 335	8 703	16 991	14 033	284 953	- 2 %
ONQ	266 306	119 344	21 734	20 758	11 418	43 598	30 465	4 386	7 051	7 552	1 045	1 611	2 619	50 589	6 146	4 104	29 444	32 366	268 026	+ 1 %
E	29 919	14 808	1 352	2 073	1 042	845	7 151	991	1 082	575			1 102	4 668	2 436	3 166	3 892	4 419	36 564	+ 22 %
Secteur primaire	22 973	16 233	218	2 531		630	1 046		2 315					1 907	1 988	191	2 106	3 719	28 675	+ 25 %
Ensemble	795 217	437 644	42 254	85 802	21 941	82 816	71 281	7 174	30 634	15 671	1 045	2 399	12 513	83 340	42 254	21 941	68 837	70 604	826 379	+ 4 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BIENS DE CONSOMMATION (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	33 125	13 963		5 137	635	7 566	2 734	971	1 263	856		2 115		5 440	2 620		4 270	3 096	36 641	+ 11 %
T - A.M.	22 772	7 385	647	760	2 584	492	1 331	3 126	984	5 463		486		767	3 123	1 513		439	14 473	- 36 %
OQ	227 422	90 976	10 536	21 127	8 972	5 506	19 848	8 051	13 030	49 376	1 902	18 087		40 723	11 214	5 919	2 323	18 460	210 731	- 9 %
ONQ	469 398	148 767	12 792	41 812	9 895	29 773	52 805	15 691	18 114	139 749	3 268	32 095		114 193	10 320	10 117	17 282	42 111	419 965	- 11 %
E	158 952	57 908	5 106	7 694	2 467	28 256	9 441	3 616	9 312	34 882	3 694	7 507		24 018	1 804	7 004	14 418	12 398	136 445	- 14 %
Secteur primaire	2 115			2 115														994	3 109	+ 47 %
Ensemble	913 784	318 999	29 081	78 645	24 553	71 863	86 159	31 455	42 703	230 326	8 864	60 290		185 141	29 081	24 553	38 293	77 498	821 364	- 11 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BTP (HOMMES + FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	50 362	33 821	1 080	4 273	217	5 542	3 158	1 139	863	269	1 322	1 545	796	6 330	1 807	3 758	15 581	5 310	74 543	+ 48 %
T - A.M.	131 478	75 262	1 865	18 812	9 071	5 445	8 595	1 238	5 948	5 242		503	3 488	11 388	17 105	10 648	6 349	10 719	154 274	+ 17 %
OQ	715 054	360 538	15 693	163 692	15 991	69 589	40 610	6 939	22 907	19 095	1 876	2 061	19 014	57 836	35 269	55 284	45 041	48 709	799 320	+ 12 %
ONQ	469 241	126 124	37 968	79 155	61 752	72 581	53 889	10 425	14 725	12 622	1 005	2 229	7 105	139 609	2 987	7 983	32 219	44 914	443 330	- 6 %
E	72 681	39 144	562	2 085	833	10 873	3 322	867	1 339	13 656	2 421	6 310	1 102	19 029		191	12 466	8 153	90 901	+ 25 %
Secteur primaire	515	515																503	1 018	+ 98 %
Ensemble	1 439 331	635 404	57 168	258 017	87 864	164 030	109 574	20 608	45 782	50 884	6 624	12 648	31 505	234 192	57 168	87 864	111 656	118 308	1 563 386	+ 9 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS (HOMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupés en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraites	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification			Qualification ≠
Cadres	36 254	23 946	1 080	3 658	217	4 074	1 277	1 139	863		259		796	2 914	1 807	3 758	9 497	2 909	49 544	+ 37 %
T - A.M.	128 872	73 818	1 865	17 650	9 071	5 445	8 595	1 238	5 948	5 242		234	3 488	11 388	17 105	10 648	6 349	10 719	151 399	+ 17 %
OQ	704 526	355 618	15 693	161 577	15 991	68 703	40 610	6 939	22 415	16 980	1 876	1 569	19 014	57 836	35 269	65 284	44 481	48 709	791 233	+ 12 %
ONQ	467 877	124 992	37 968	79 155	61 752	72 581	53 657	10 425	14 725	12 622	1 005	2 229	7 105	137 454	2 987	7 983	31 689	44 914	439 513	- 6 %
E	11 020	5 131	562		833	1 723	1 677	867		227	2 421		1 102	3 309		191	1 873	3 401	17 428	+ 58 %
Secteur primaire	515	515																503	1 018	+ 98 %
Ensemble	1 349 064	584 020	57 168	262 040	87 864	152 526	105 816	20 608	43 951	35 071	5 561	4 032	31 505	212 901	57 168	87 864	93 889	111 155	1 450 135	+ 7 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

BTP - FEMMES

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs				
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠			
Cadres	14 108	9 875		615		1 468	1 881			269	1 063	1 545			3 416			6 084	2 401	24 999	+ 77 %
T - A.M.	2 606	1 444		1 162								269								2 875	+ 16 %
OQ	10 528	4 920		2 115		886			492	2 115		492						560		8 087	- 23 %
ONQ	1 364	1 132					232							2 155				530		3 817	+ 180 %
E	61 661	34 013		2 085		9 150	1 645		1 339	13 429		6 310		15 720				10 593	4 752	73 473	+ 19 %
Secteur primaire																					
Ensemble	90 267	51 384	-	5 977	-	11 504	3 758	-	1 831	15 813	1 063	8 616		21 291	-	-		17 667	7 153	113 251	+ 25 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

TERTIAIRE (HOMMES + FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraites	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	2 018 202	1 183 688	22 052	474 688	54 927	57 275	18 475	13 004	110 515	83 578	10 518	58 569	39 491	413 297	98 998	120 901	47 966	65 230	2 513 346	+ 25 %
T - A.M.	265 787	156 698	10 366	34 381	18 703	12 506	8 893	1 158	22 583	499	1 457	5 289	8 181	39 340	38 379	31 821	12 310	13 607	341 463	+ 28 %
OQ	1 087 387	574 182	38 271	184 804	77 400	63 558	50 069	6 446	63 220	29 437	8 533	12 091	27 164	96 078	36 909	65 520	93 613	74 627	1 173 521	+ 8 %
ONQ	580 941	286 113	42 487	46 341	61 675	37 455	37 752	9 320	26 625	33 173	1 171	21 856	7 581	124 702	15 669	32 095	65 193	46 635	647 356	+ 11 %
E	4 214 310	2 116 873	111 135	738 159	158 015	67 196	163 382	74 821	235 044	549 685	16 528	411 431	33 320	754 621	32 709	121 062	99 228	249 886	4 573 817	+ 9 %
Secteur primaire	91 495	55 671	533	5 161	3 757	5 327	7 809	1 648	8 031	3 558			630	4 919	2 180	3 078	16 820	10 931	99 390	+ 9 %
Ensemble	8 258 122	4 373 225	224 844	1 483 534	374 477	243 317	286 380	106 397	466 018	699 930	38 207	509 236	116 367	1 432 957	224 844	374 477	355 130	460 916	9 348 893	+ 13 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

## TERTIAIRE (HOMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	1 232 589	756 053	15 554	283 515	31 908	40 158	13 323	6 347	65 959	19 772	8 986	3 684	39 491	166 538	56 604	81 257	37 016	43 031	1 476 175	+ 20 %
T - A.M.	249 412	146 374	8 188	31 582	18 703	12 274	8 283	926	22 583	499	1 457	2 498	8 181	27 355	30 410	29 758	11 818	13 607	303 020	+ 21 %
OQ	985 022	525 629	34 948	174 468	70 415	60 675	47 247	3 682	56 383	11 575	3 562	3 823	27 164	85 094	33 554	58 208	90 079	70 204	1 071 785	+ 9 %
ONQ	476 268	246 107	39 151	34 819	49 368	31 061	32 016	6 024	23 686	14 036	524	1 737	7 581	100 521	11 394	25 628	62 210	37 254	527 775	+ 11 %
E	1 326 167	676 009	58 386	260 978	107 347	12 197	85 968	17 452	93 556	14 274	3 869	12 675	33 320	170 533	23 258	83 569	8 855	96 392	1 369 458	+ 3 %
Secteur primaire	87 088	51 785	533	5 161	3 757	5 327	7 288	1 648	8 031	3 558			630	4 919	1 540	3 078	14 464	8 793	90 370	+ 4 %
Ensemble	4 356 546	2 401 957	156 760	790 523	281 498	161 692	194 125	36 079	270 198	63 714	18 398	24 417	116 367	554 940	156 760	281 498	224 442	269 281	4 838 583	+ 11 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi



TERTIAIRE (FEMMES)

Catégorie professionnelle	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970	Taux de croissance 1970/1965
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE (2)	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualification	Qualification ≠ (1)	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠		
Cadres	785 613	427 635	6 498	191 173	23 019	17 117	5 152	6 657	44 556	63 806	1 532	54 885		246 759	42 394	39 644	10 950	22 199	1 037 174	+ 32 %
T - A.M.	16 375	10 324	2 178	2 799		232	610	232				2 791		12 005	7 969	2 063	492		38 443	+ 135
OQ	102 365	48 553	3 323	10 336	6 985	2 883	2 822	2 764	6 837	17 862	4 971	8 268		10 984	3 355	7 312	3 534	4 423	101 736	- 1 %
ONQ	104 673	40 006	3 336	11 522	12 307	6 394	5 736	3 296	2 939	19 137	647	20 119		24 181	4 275	6 467	2 983	9 381	119 581	+ 14 %
E	2 888 143	1 440 864	52 749	477 181	50 668	54 999	77 414	57 369	141 488	535 411	12 659	398 756		584 088	9 451	37 493	90 373	153 494	3 204 359	+ 11 %
Secteur primaire	4 407	3 886					521								640		2 356	2 138	9 020	+ 10 %
Ensemble	3 901 576	1 971 268	68 084	693 011	92 979	81 625	92 255	70 318	195 820	636 216	19 809	484 819	-	878 017	68 084	92 979	110 688	191 635	4 510 310	+ 16 %

(1) ≠ : différent

(2) PDRE : Population disponible à la recherche d'un emploi

**ANNEXE 4**

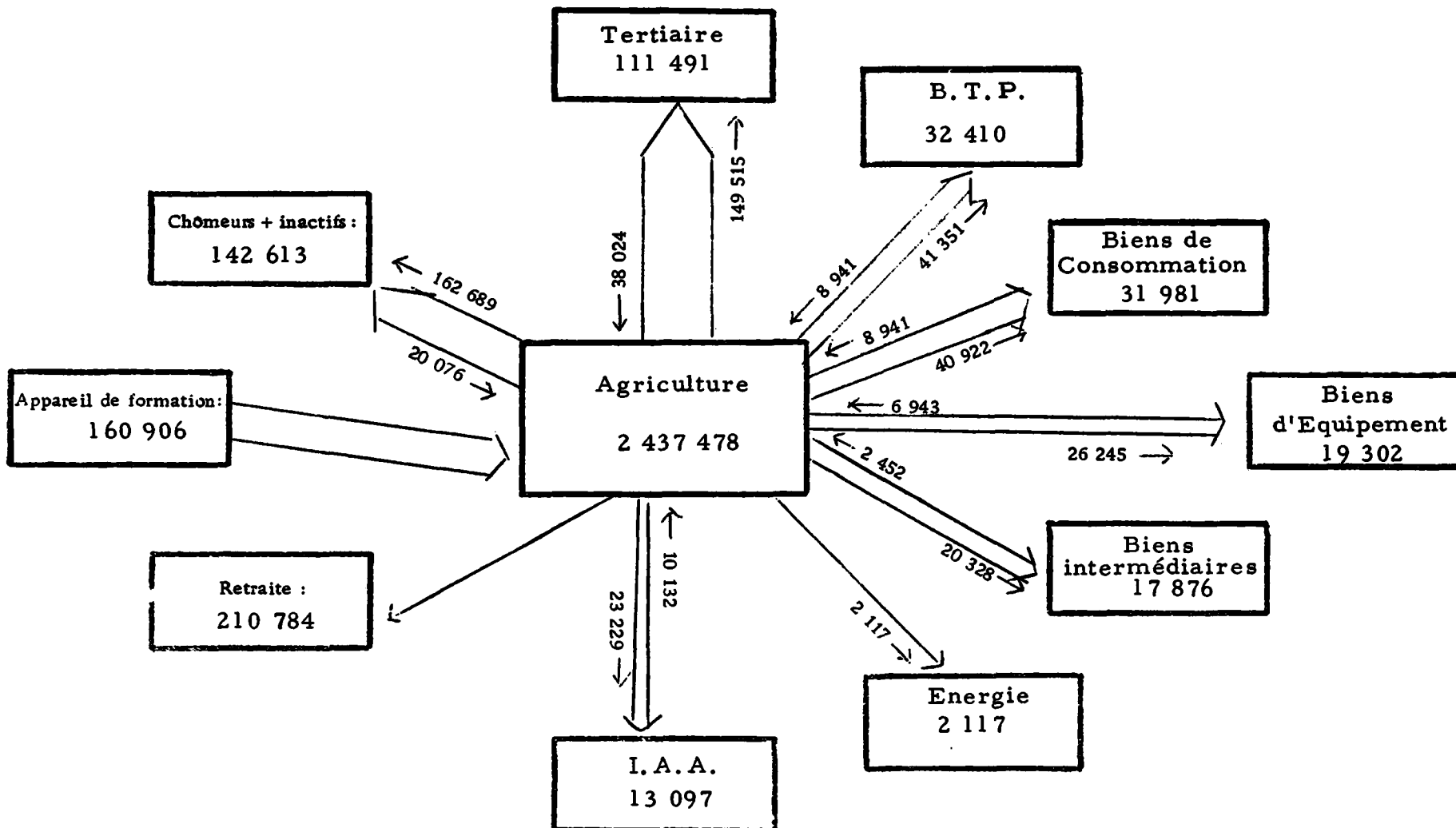
**PRINCIPAUX MOUVEMENTS ENTRE LES SECTEURS ET PAR RAPPORT A L'INACTIVITE**

Population occupée en 1965 : 3 114 658

Population occupée en 1970 : 2 701 655

# AGRICULTURE

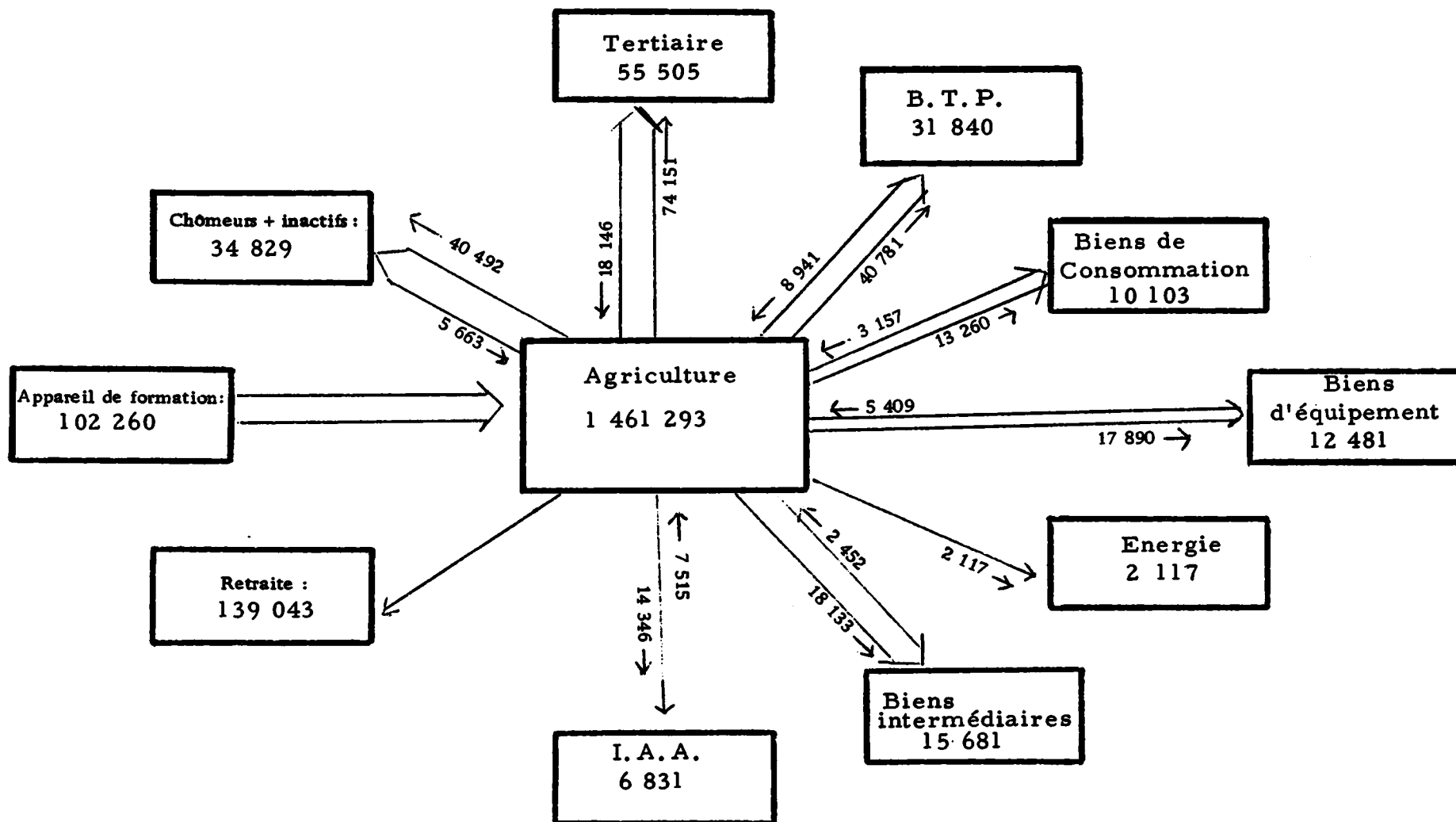
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 1 821 506

Population occupée en 1970 : 1 625 127

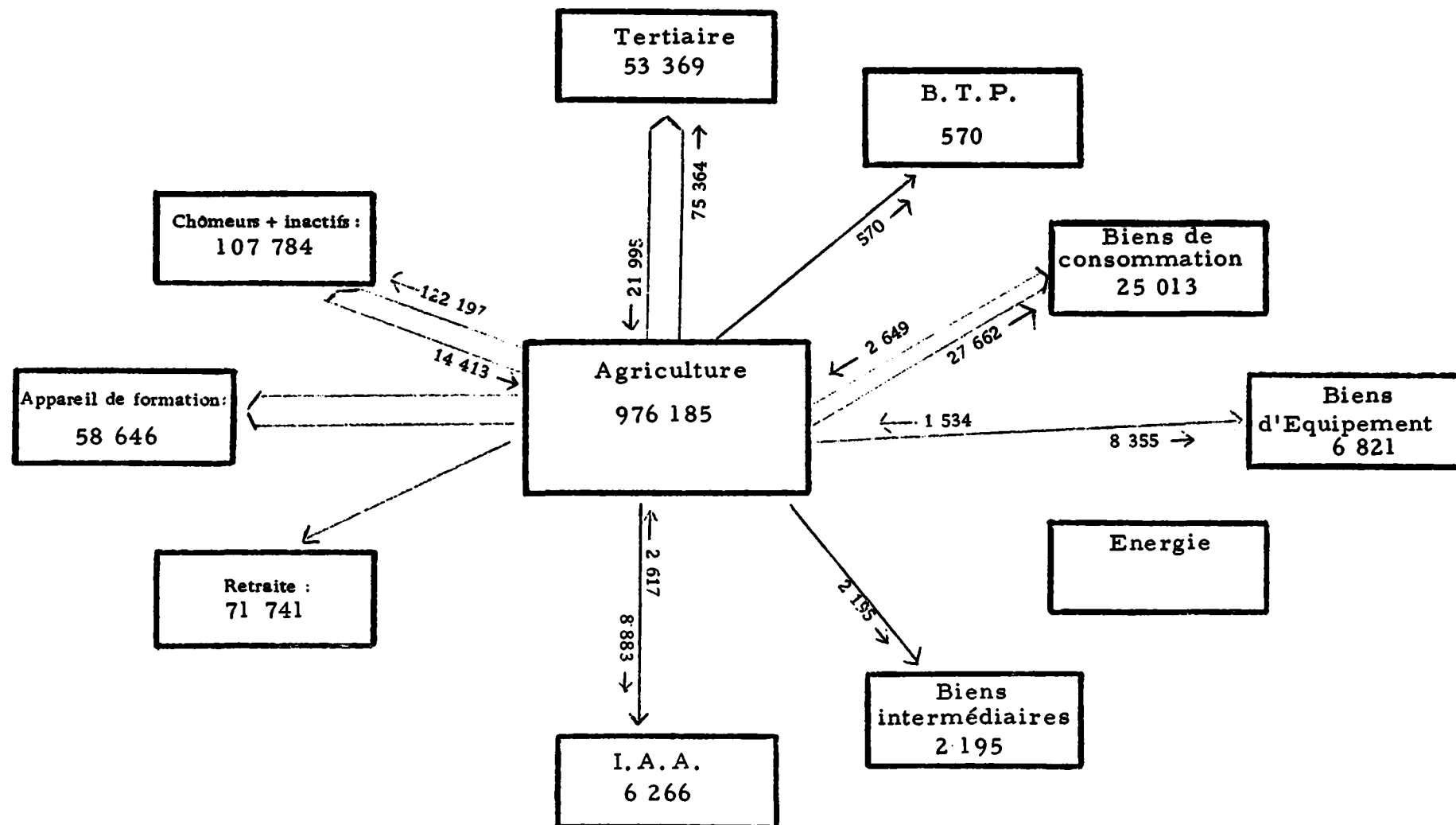
# AGRICULTURE (HOMMES) Toutes professions confondues



Population occupée en 1965 : 1 293 152

Population occupée en 1970 : 1 076 528

# AGRICULTURE (FEMMES)

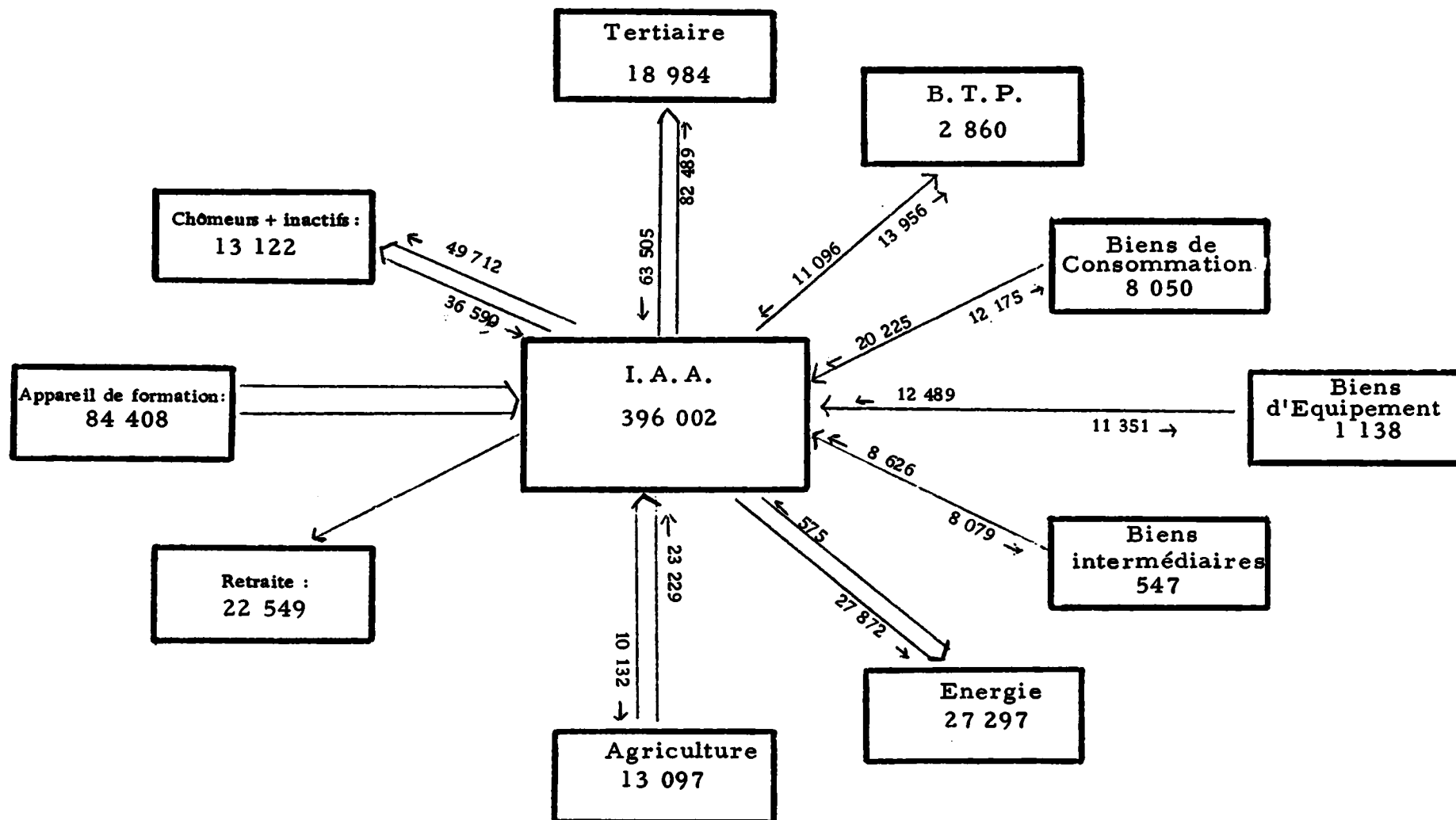


Population occupée en 1965 : 609 580

Population occupée en 1970 : 663 298

### I. A. A.

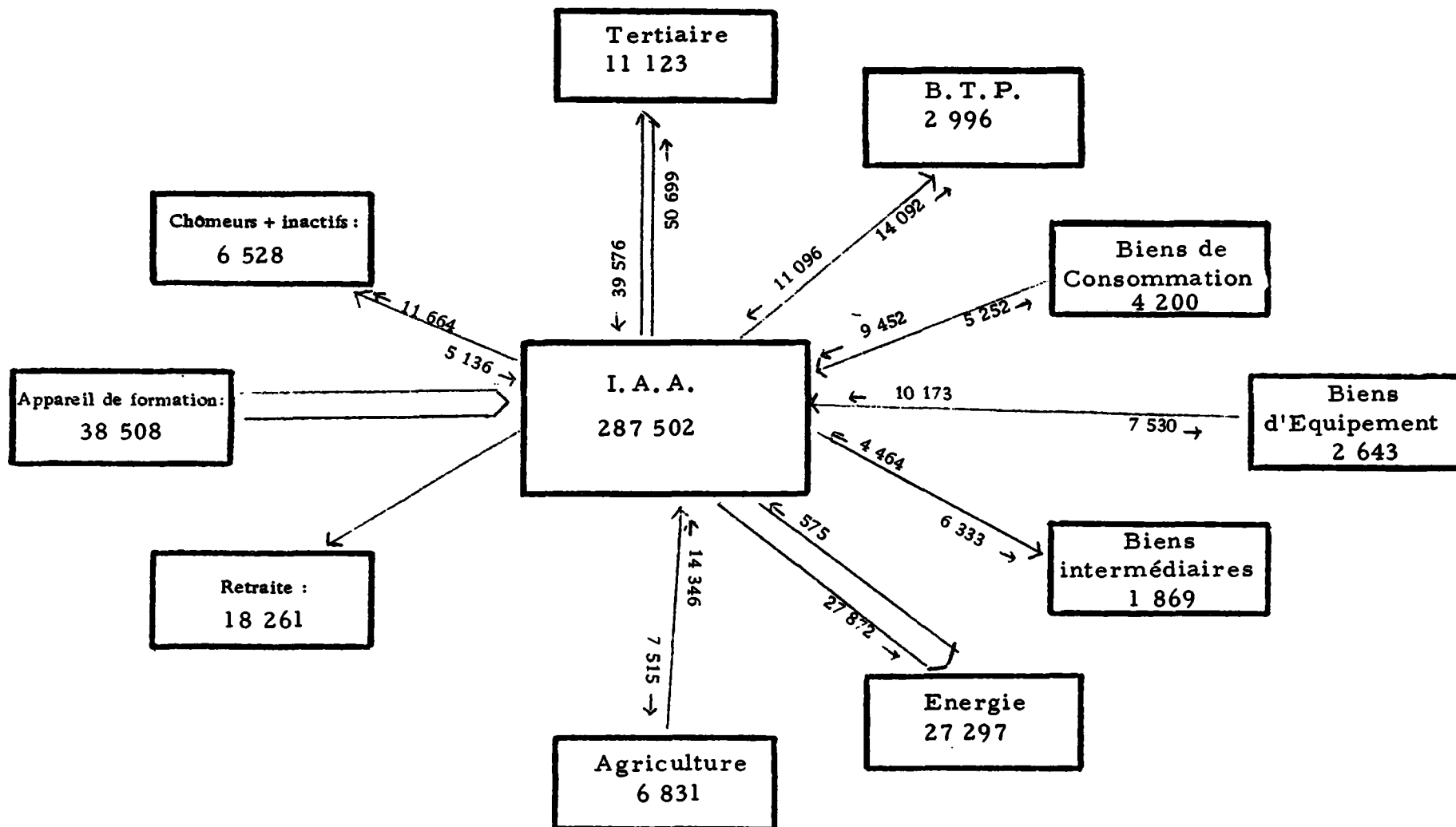
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 411 355

Population occupée en 1970 : 429 741

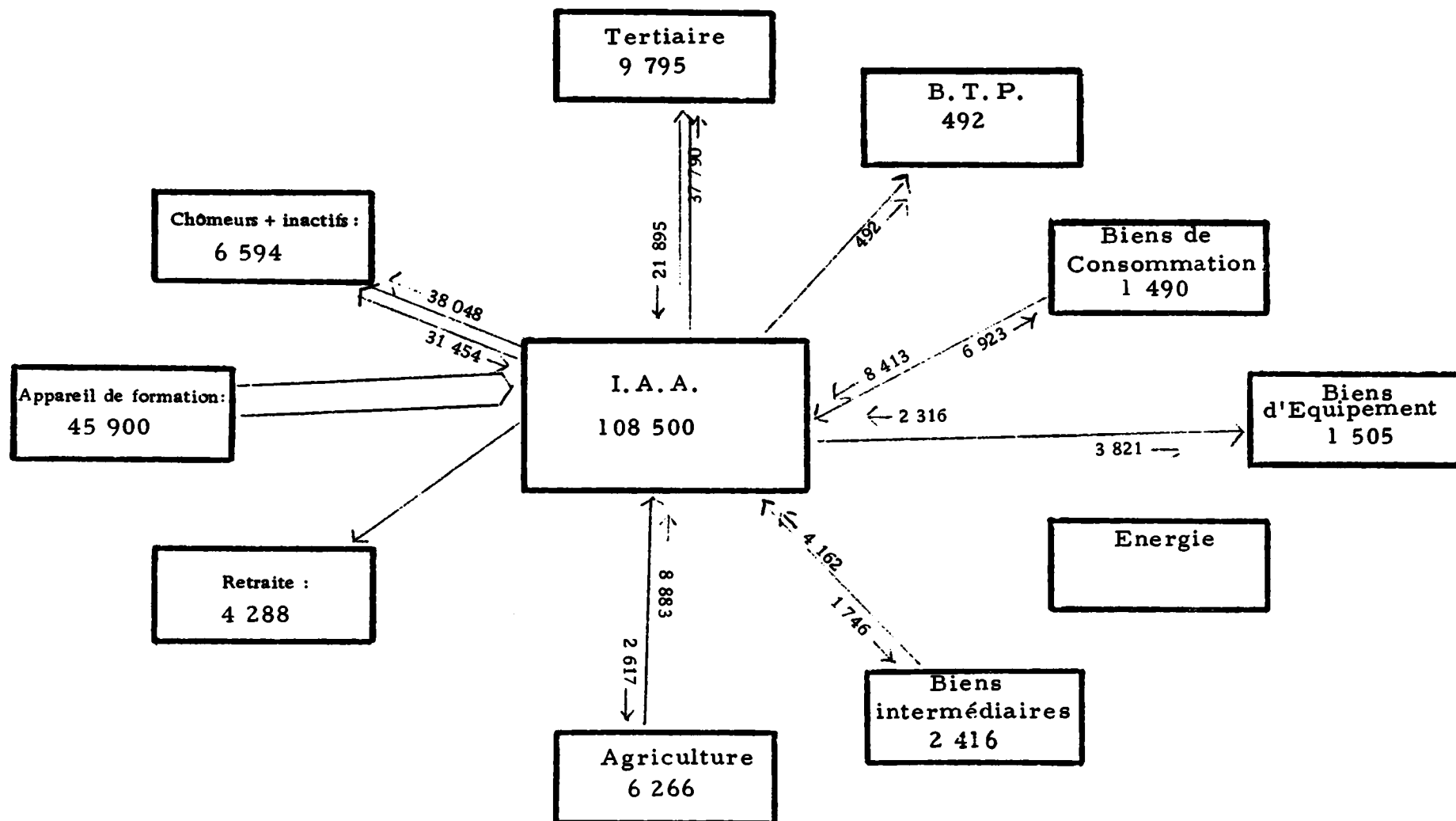
I. A. A. (HOMMES)



Population occupée en 1965 : 198 225

Population occupée en 1970 : 233 557

I. A. A. (FEMMES)



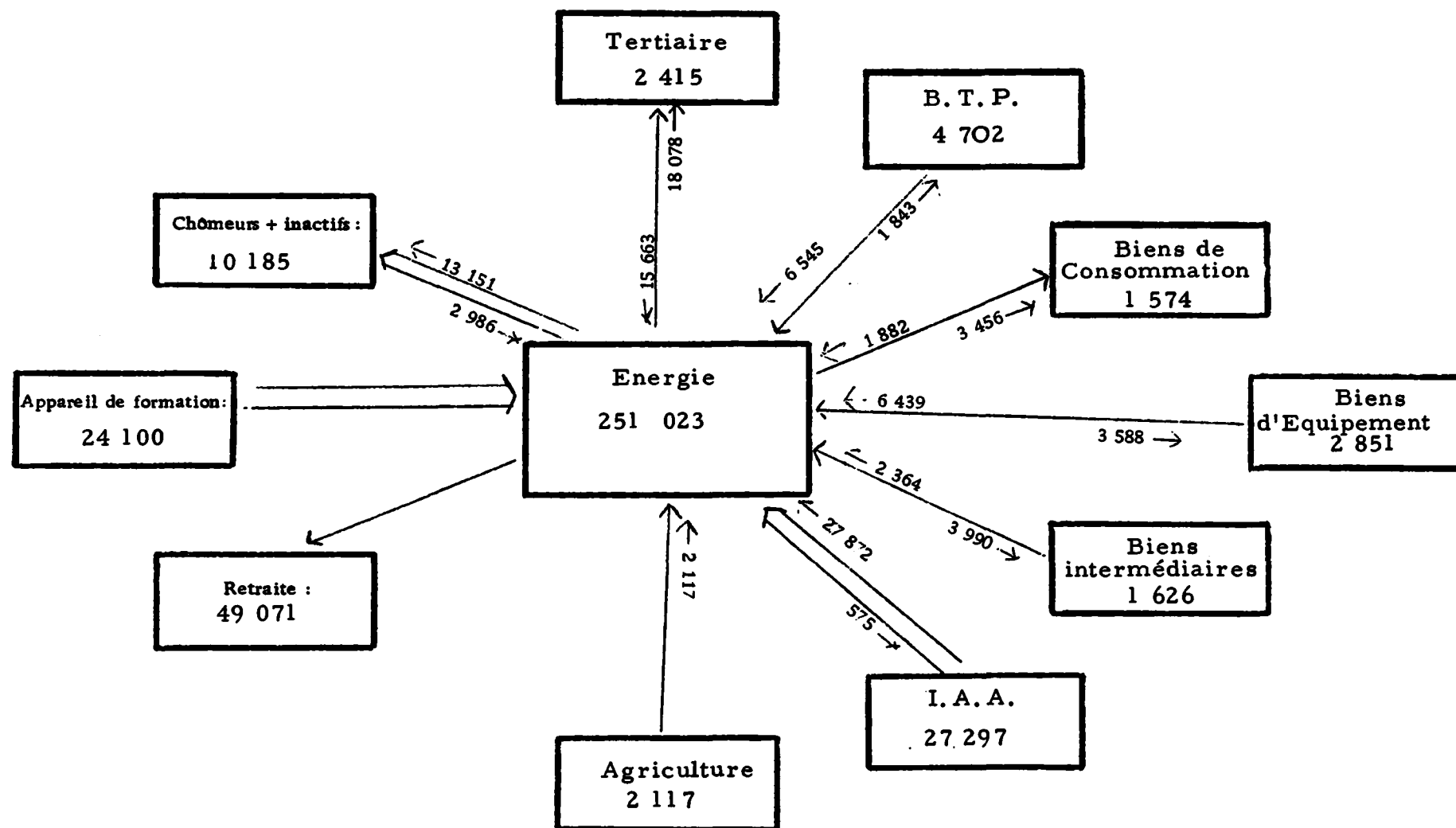


Population occupée en 1965 : 370 140

Population occupée en 1970 : 349 851

# ENERGIE

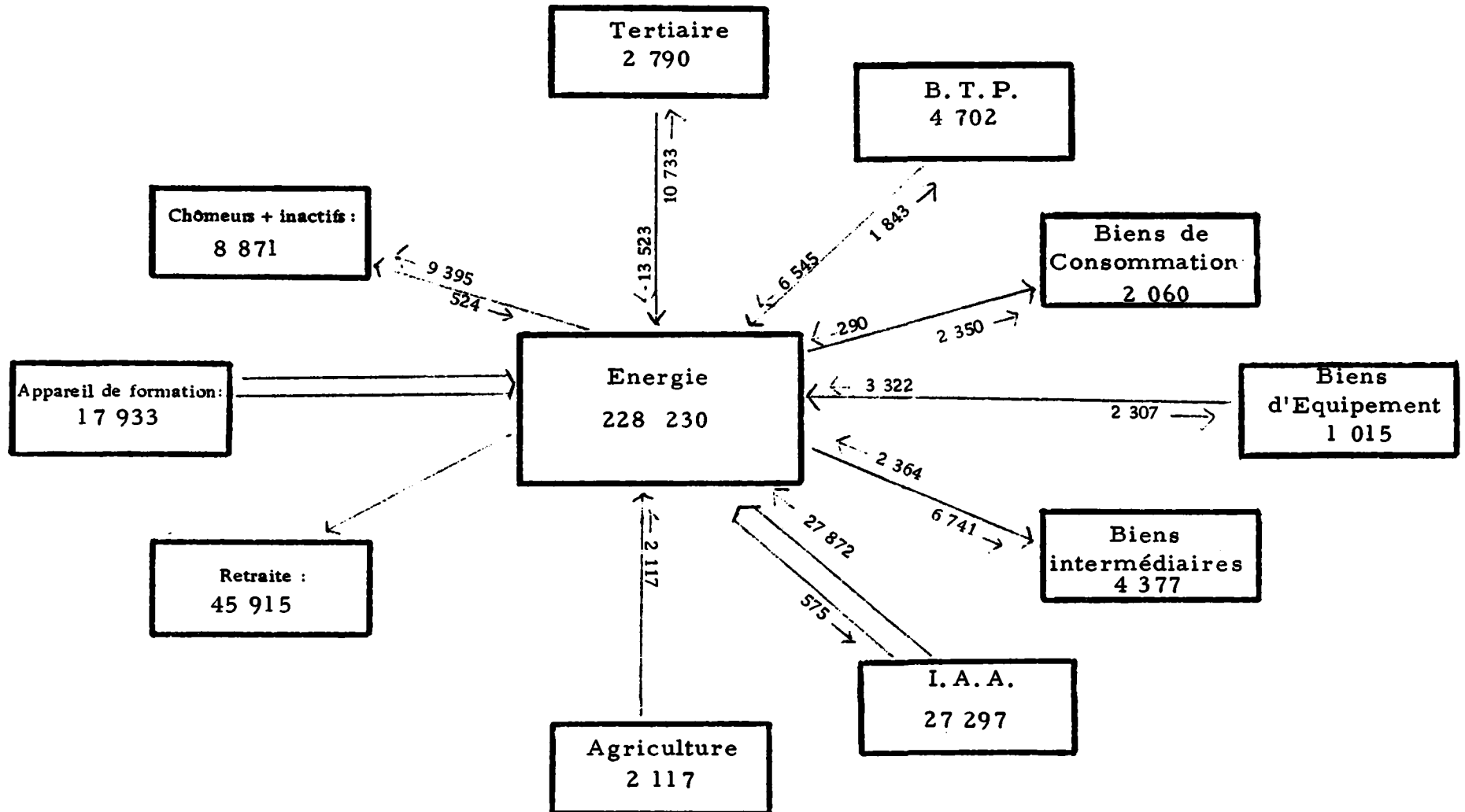
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 330 453

Population occupée en 1970 : 311 600

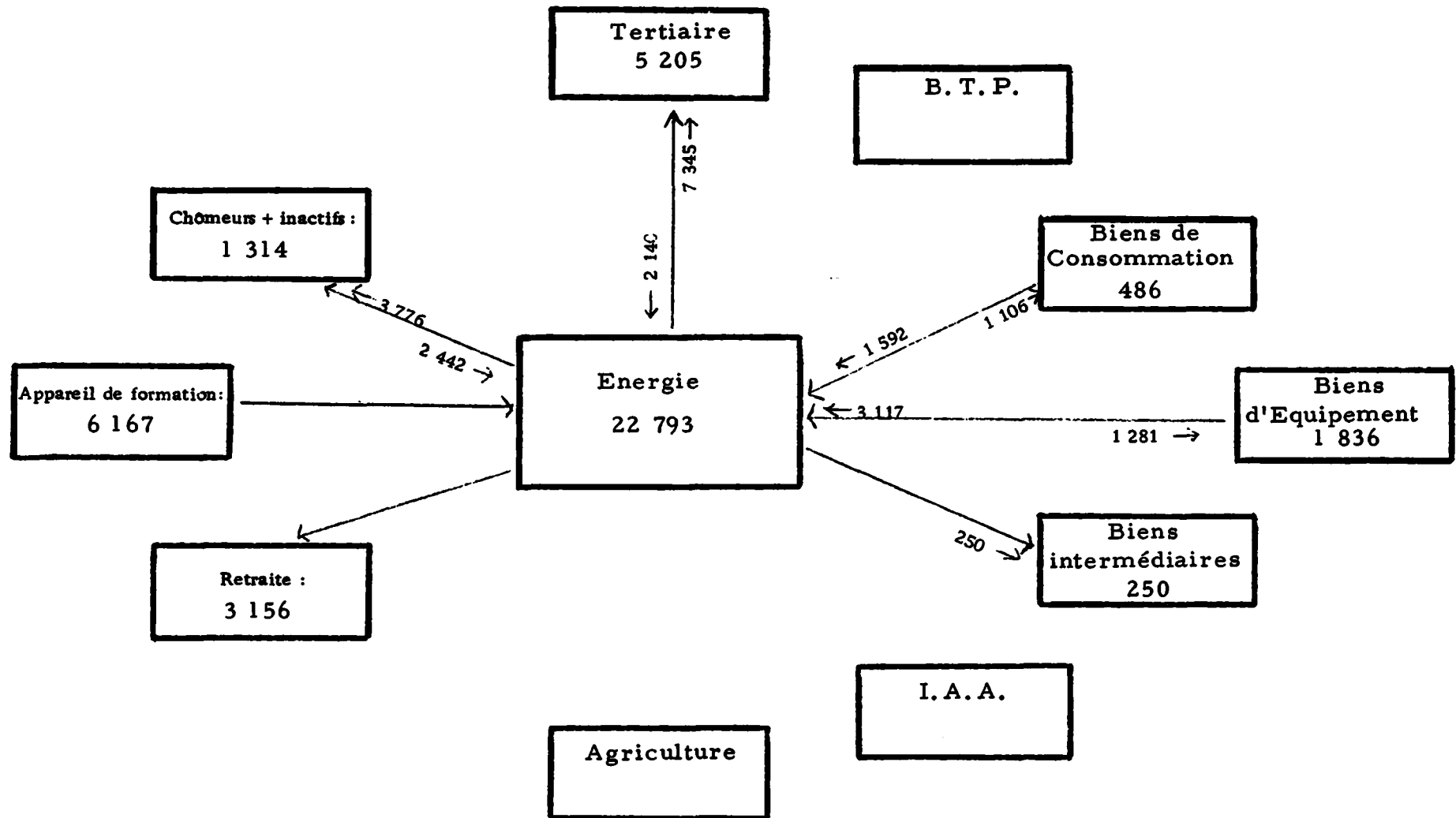
## ENERGIE (HOMMES)



E N E R G I E (FEMMES)

Population occupée en 1965 : 39 687

Population occupée en 1970 : 38 251

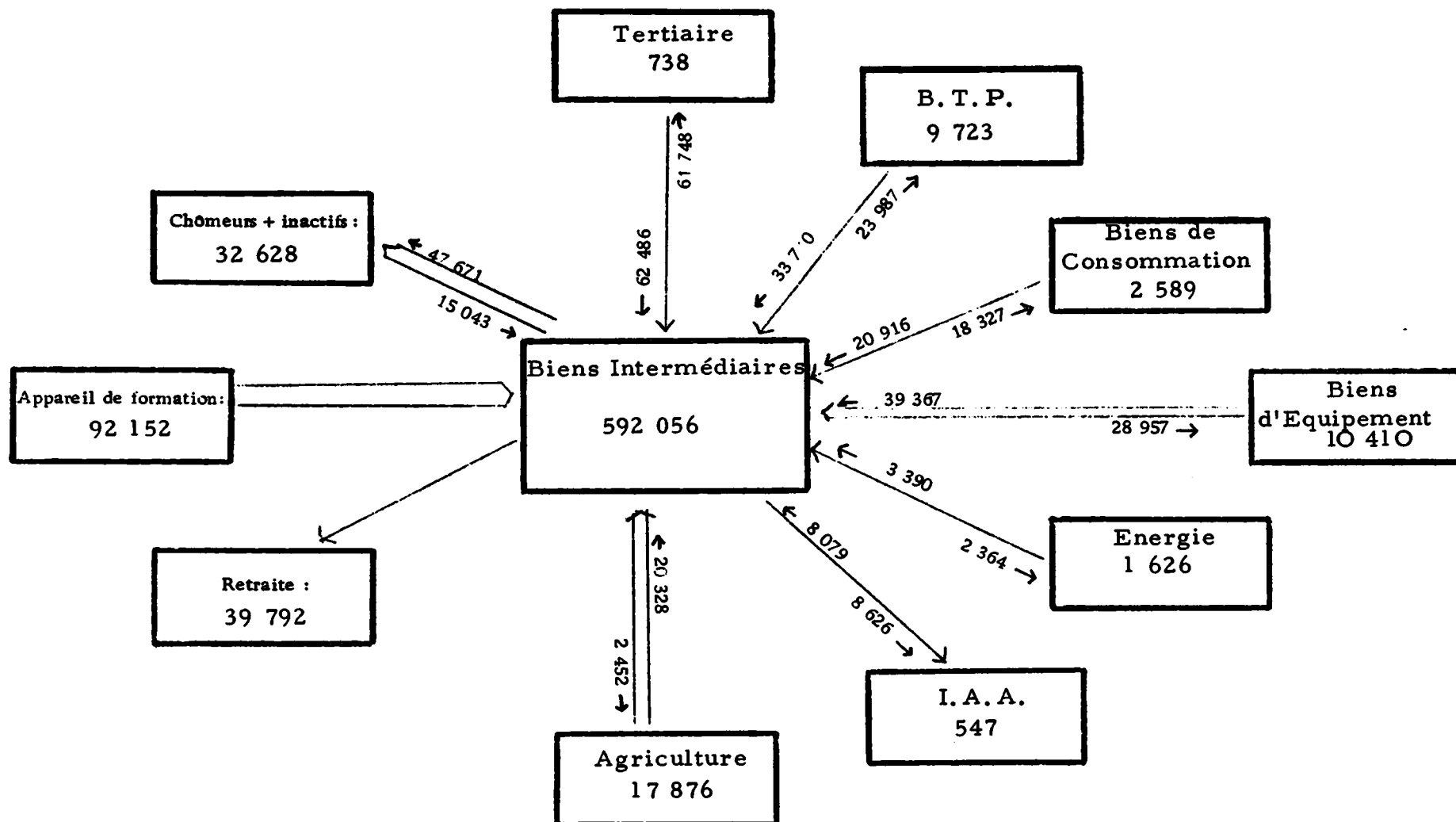


Population occupée en 1965 : 825 477

Population occupée en 1970 : 900 322

# BIENS INTERMÉDIAIRES

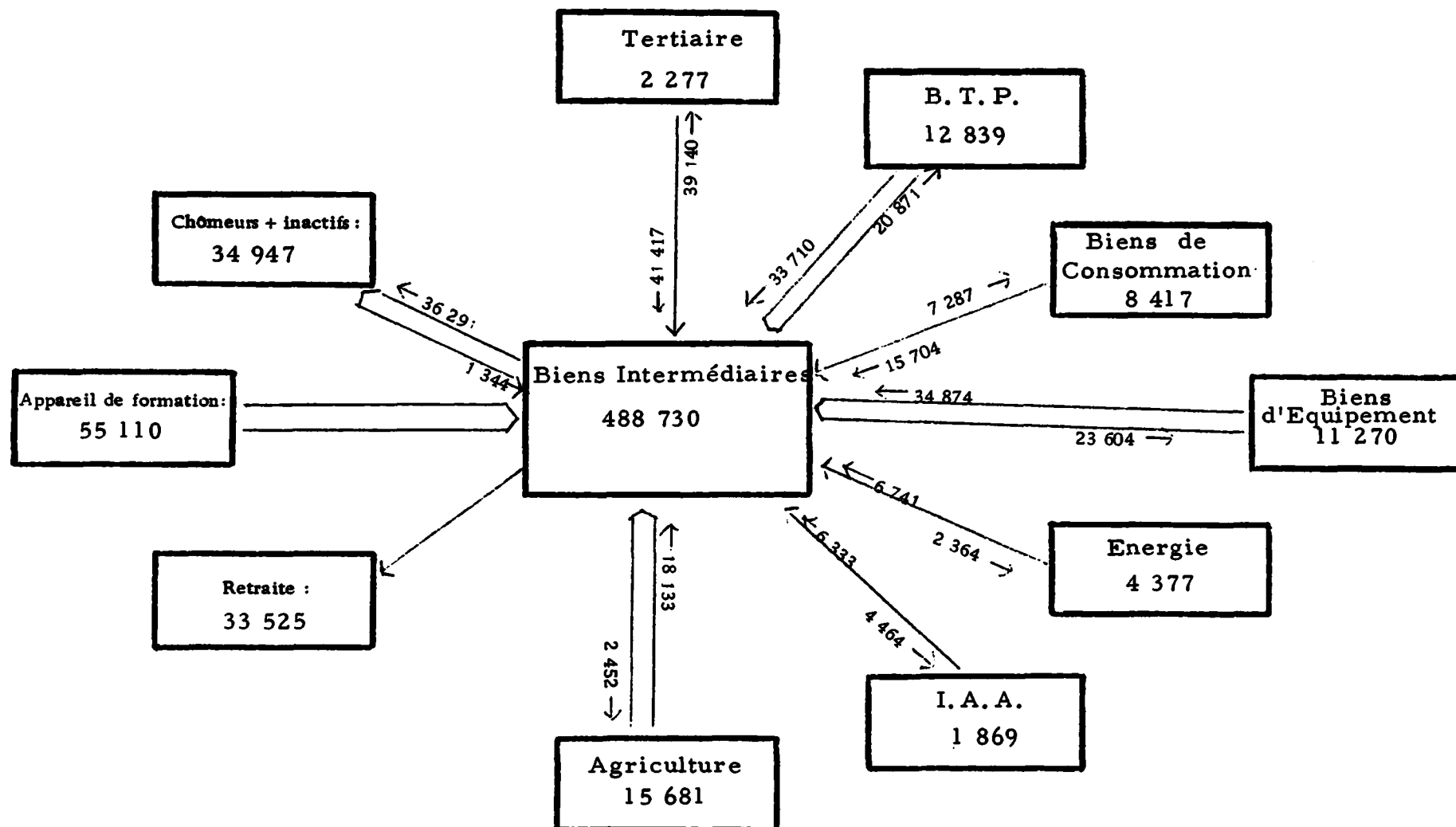
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 638 299

Population occupée en 1970 : 711 290

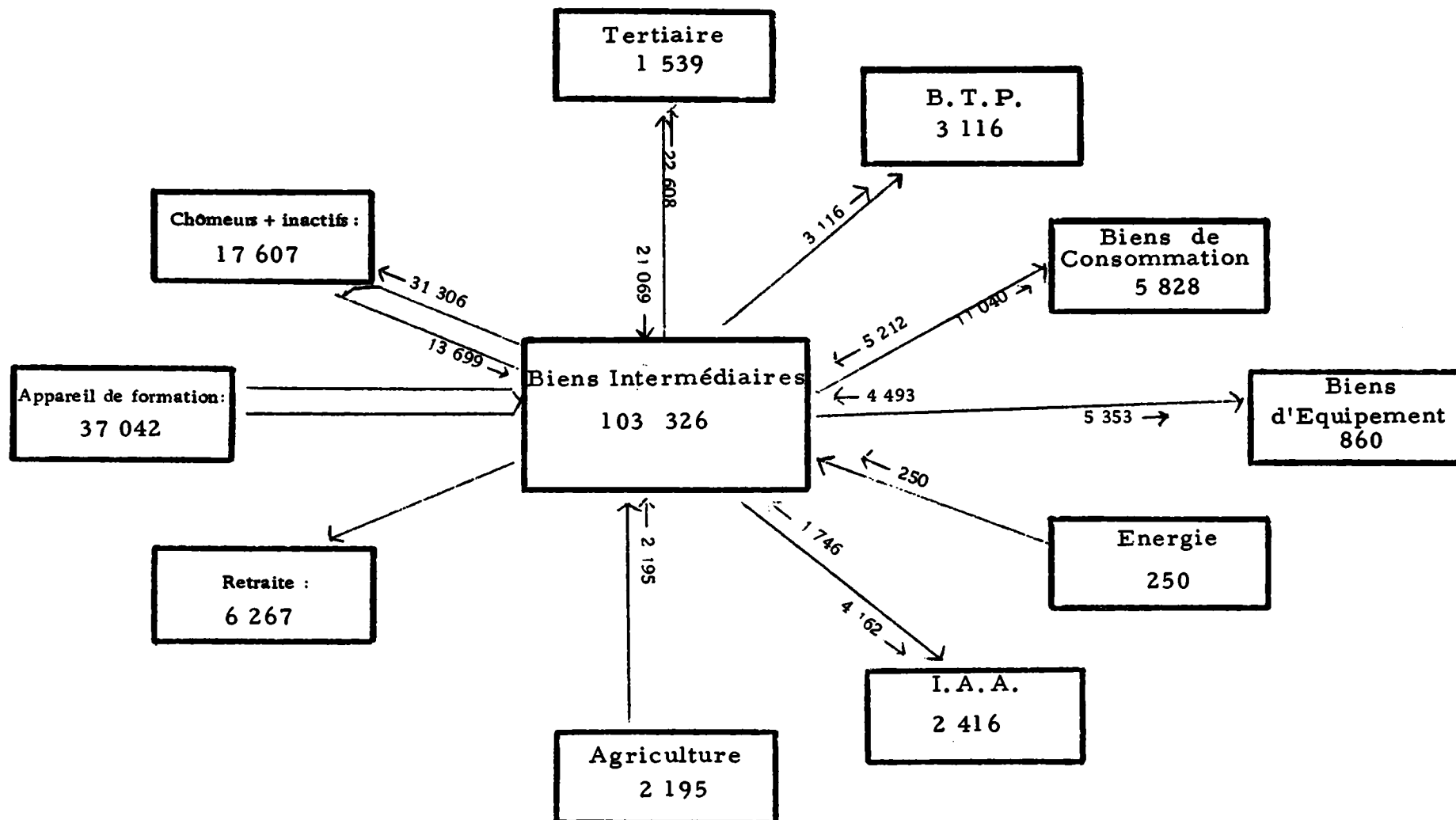
### BIENS INTERMEDIAIRES (HOMMES)



Population occupée en 1965 : 187 178

Population occupée en 1970 : 189 032

### BIENS INTERMEDIAIRES (FEMMES)

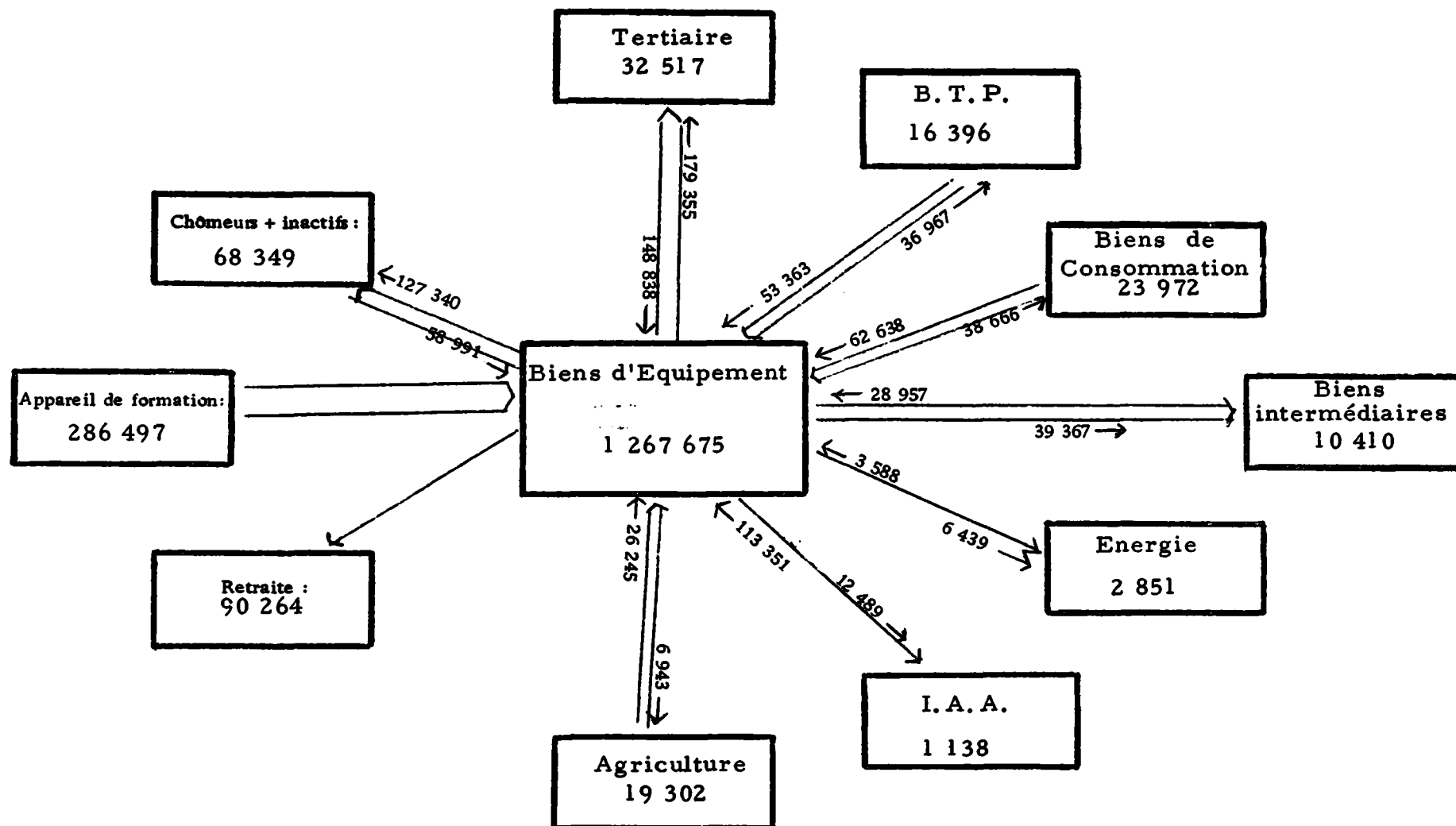


Population occupée en 1965 : 1 806 032

Population occupée en 1970 : 1 985 279

## BIENS D'EQUIPEMENT

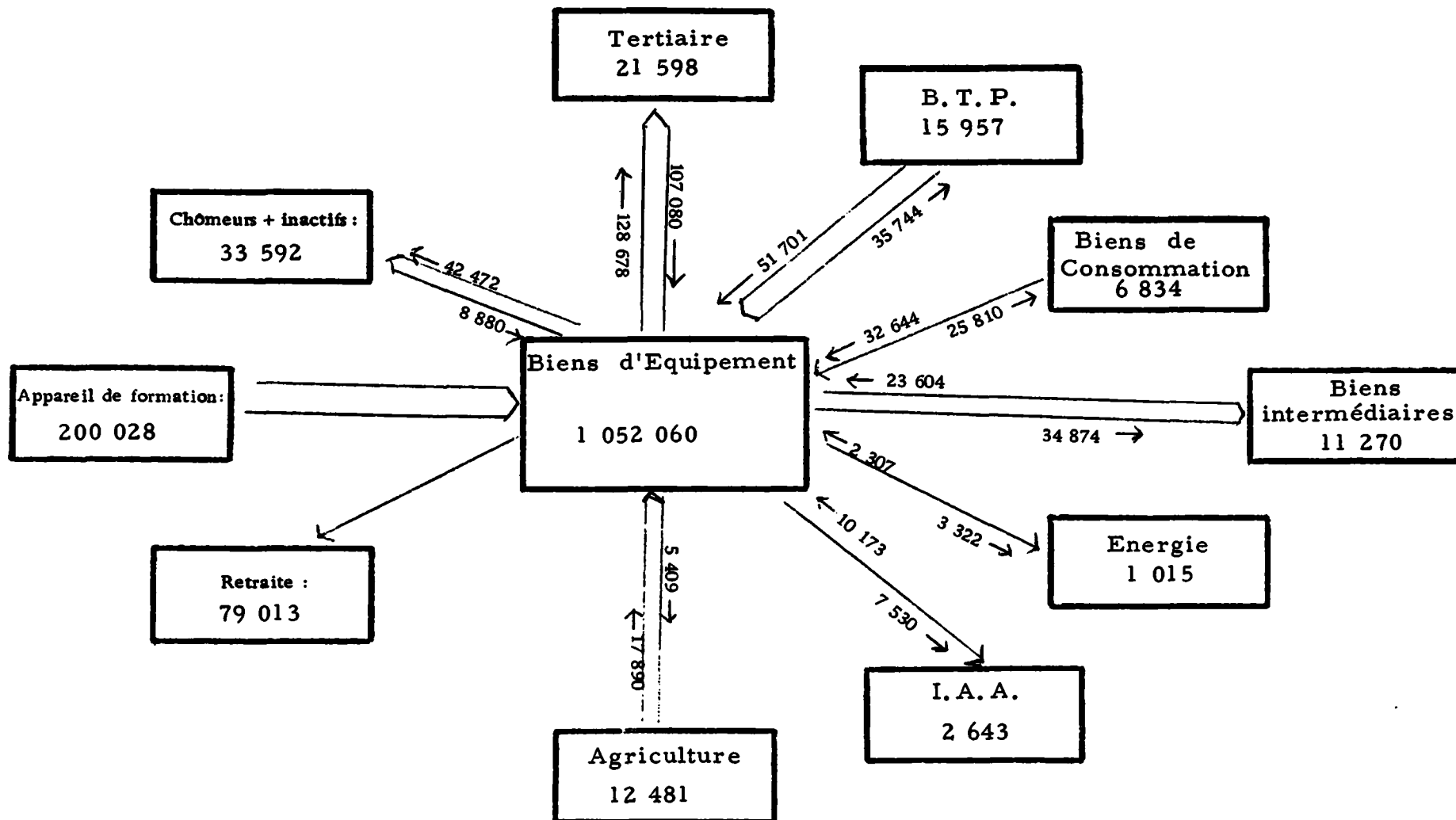
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 1 418 082

Population occupée en 1970 : 1 542 860

### BIENS D'EQUIPEMENT (HOMMES)

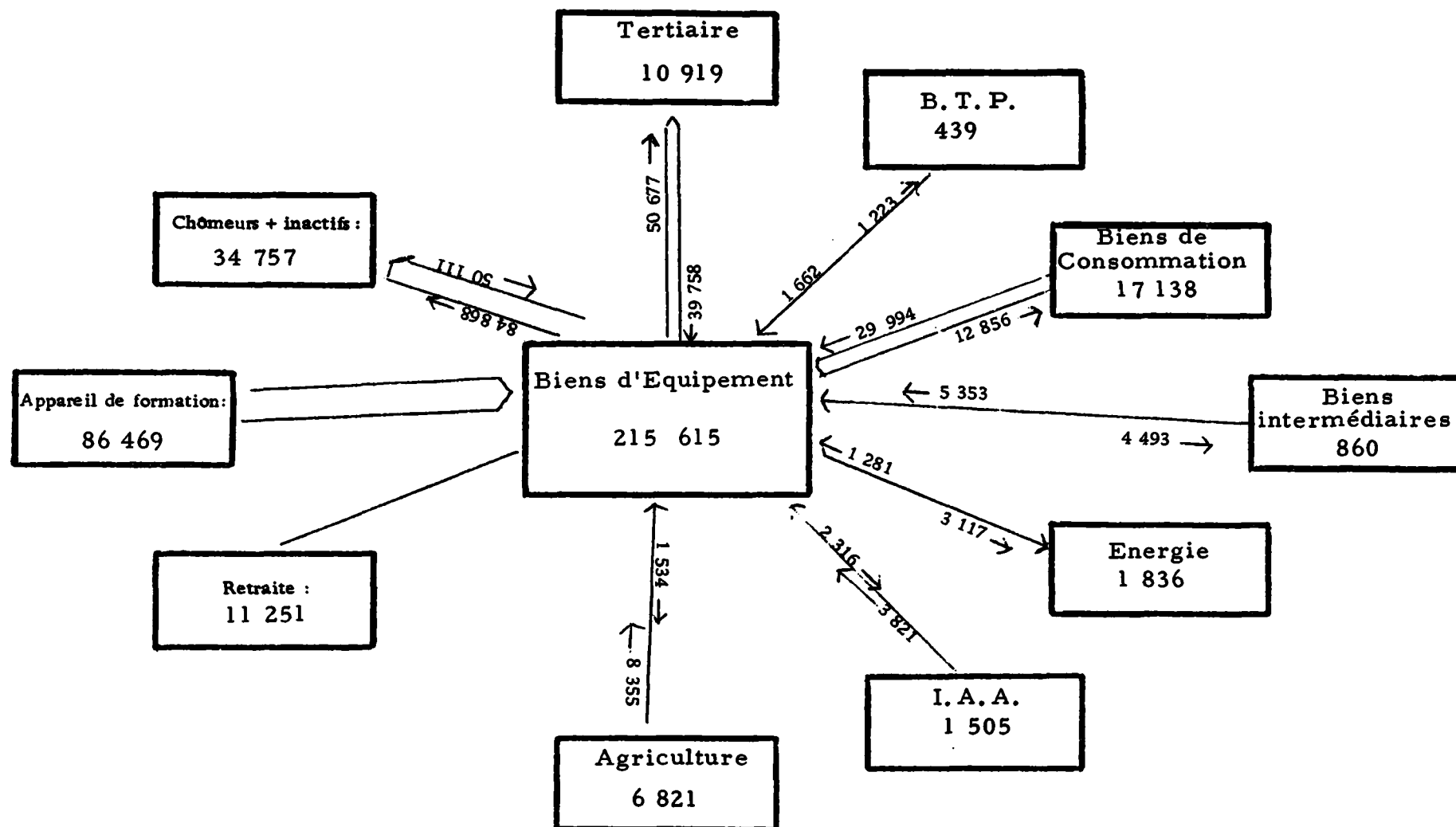




Population occupée en 1965 : 387 950

Population occupée en 1970 : 442 419

### BIENS D'EQUIPEMENT (FEMMES)

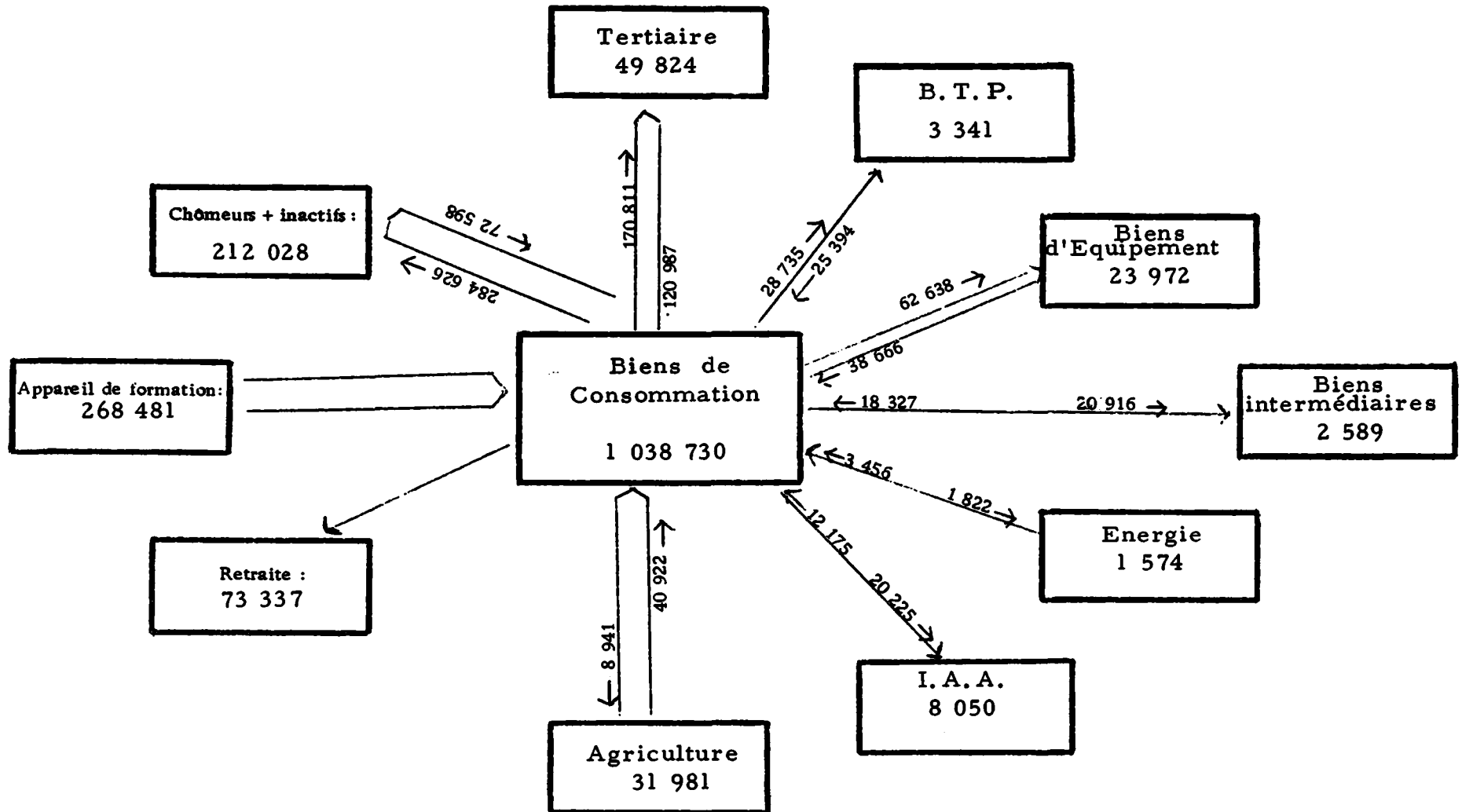


Population occupée en 1965 : 1 709 001

Population occupée en 1970 : 1 647 743

# BIENS DE CONSOMMATION

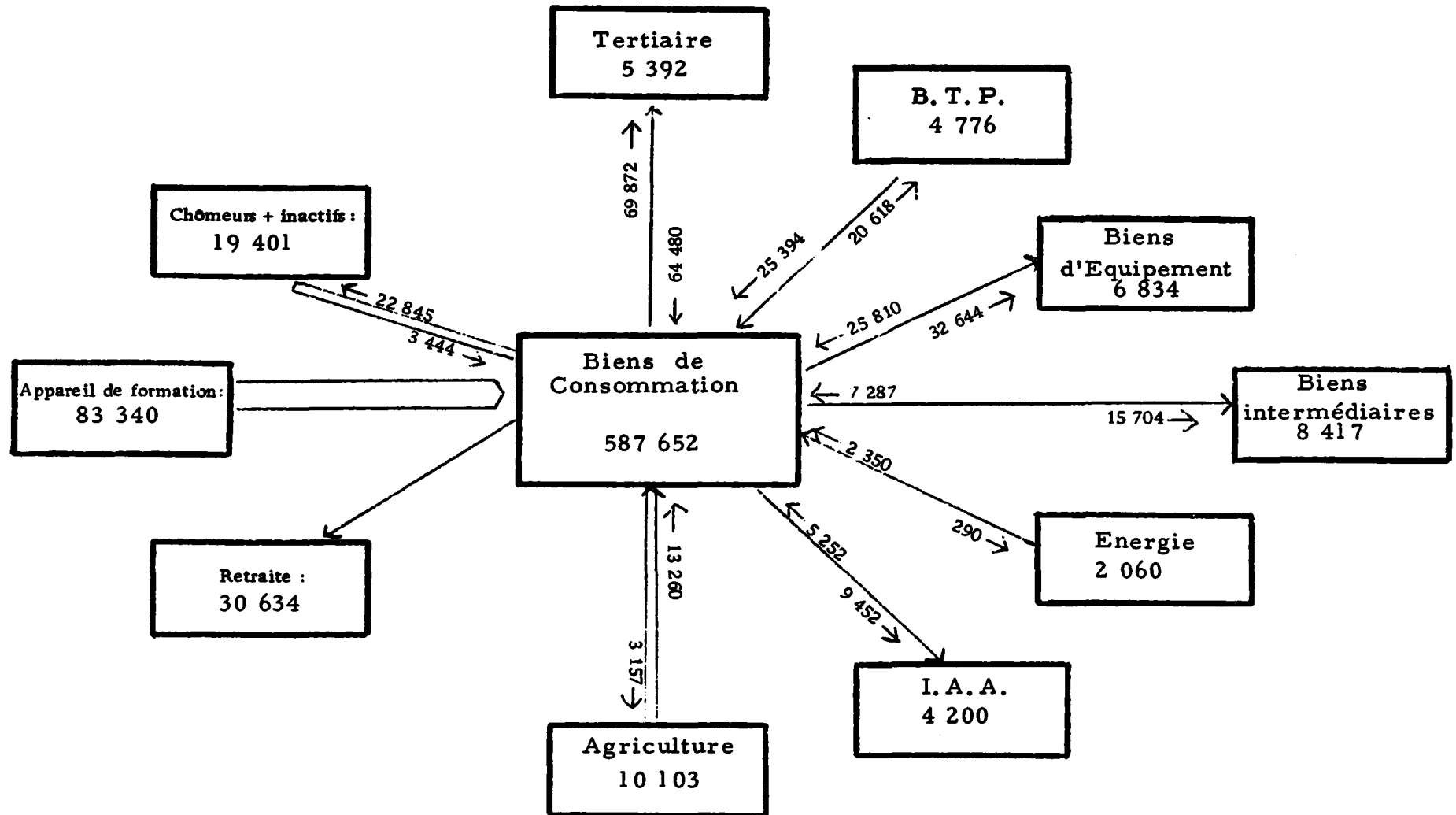
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 795 217

Population occupée en 1970 : 826 979

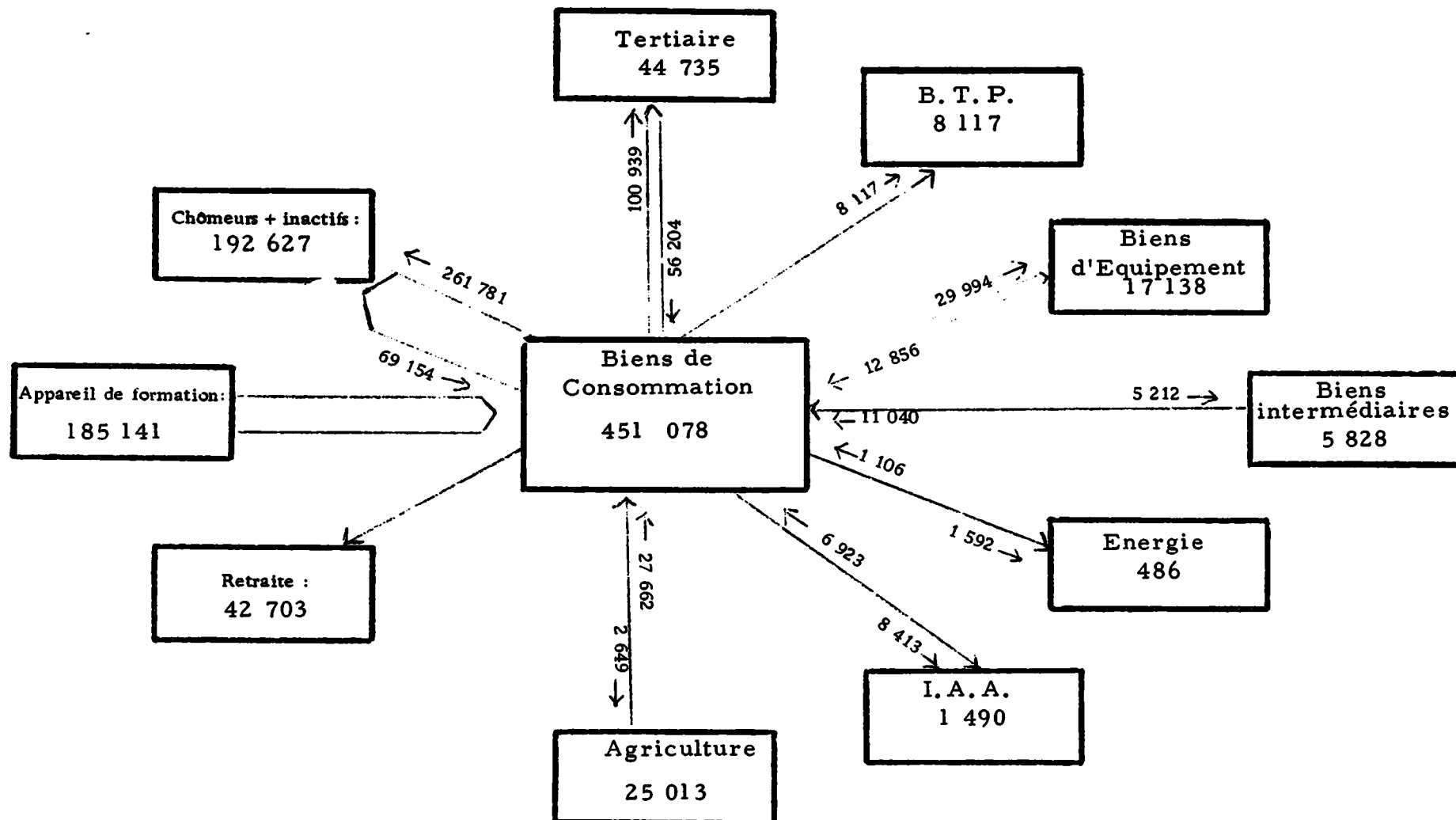
**BIENS DE CONSOMMATION (HOMMES)**



Population occupée en 1965 : 913 784

Population occupée en 1970 : 821 364

### BIENS DE CONSOMMATION (FEMMES)

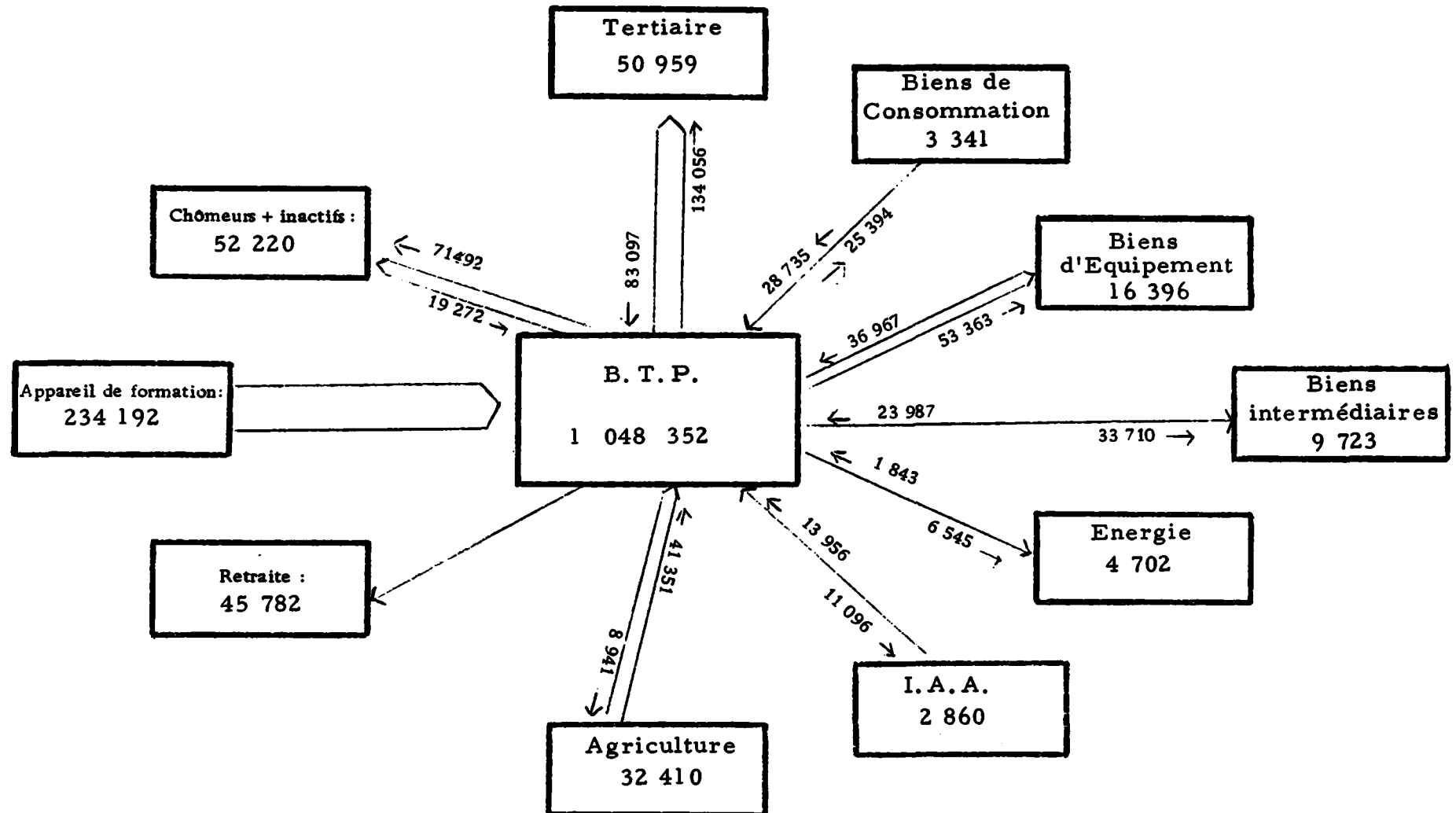


Population occupée en 1965 : 1 439 331

Population occupée en 1970 : 1 563 386

### B. T. P.

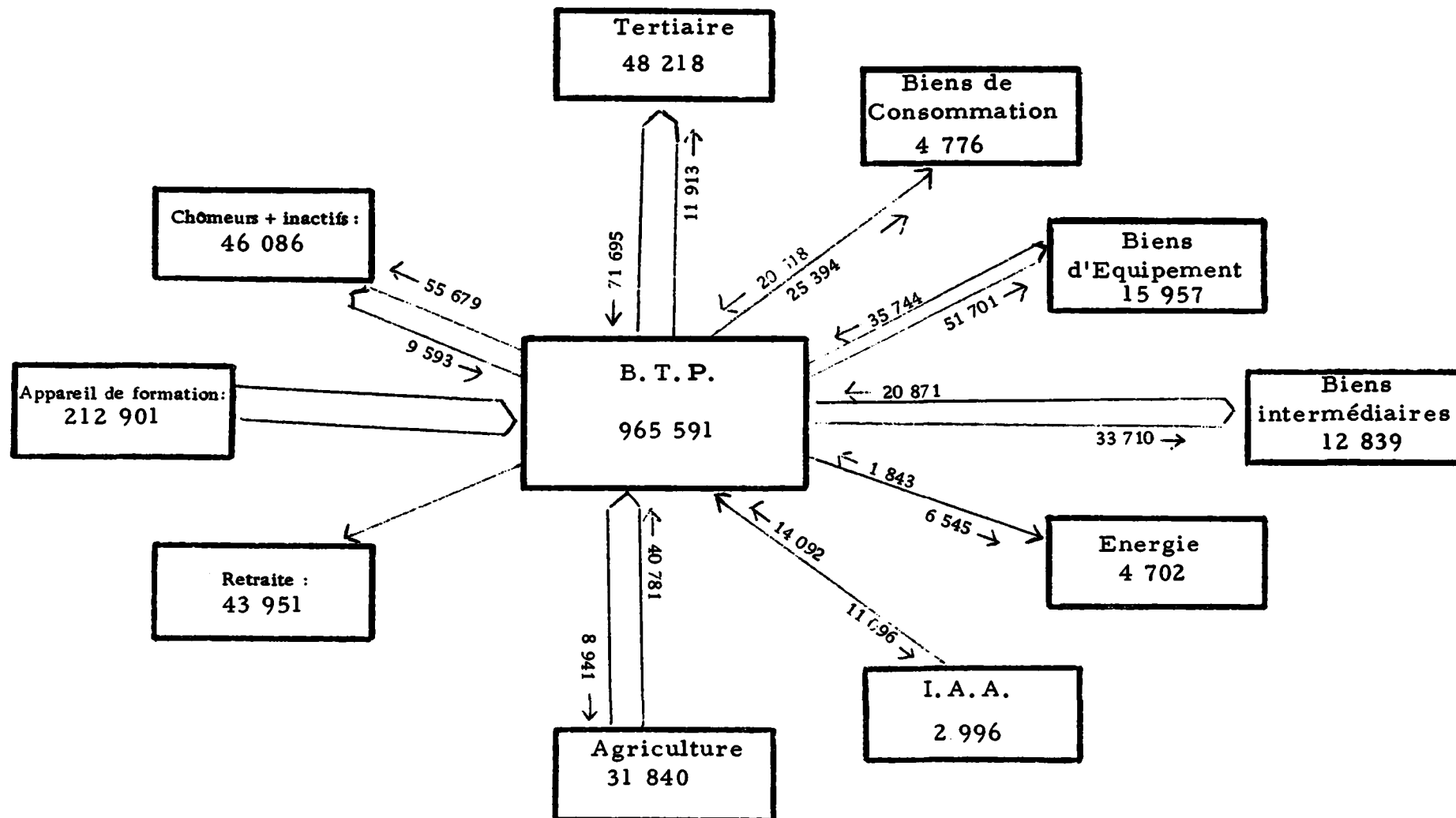
(Secteur, hommes + femmes)



Population occupée en 1965 : 1 349 064

Population occupée en 1970 : 1 450 135

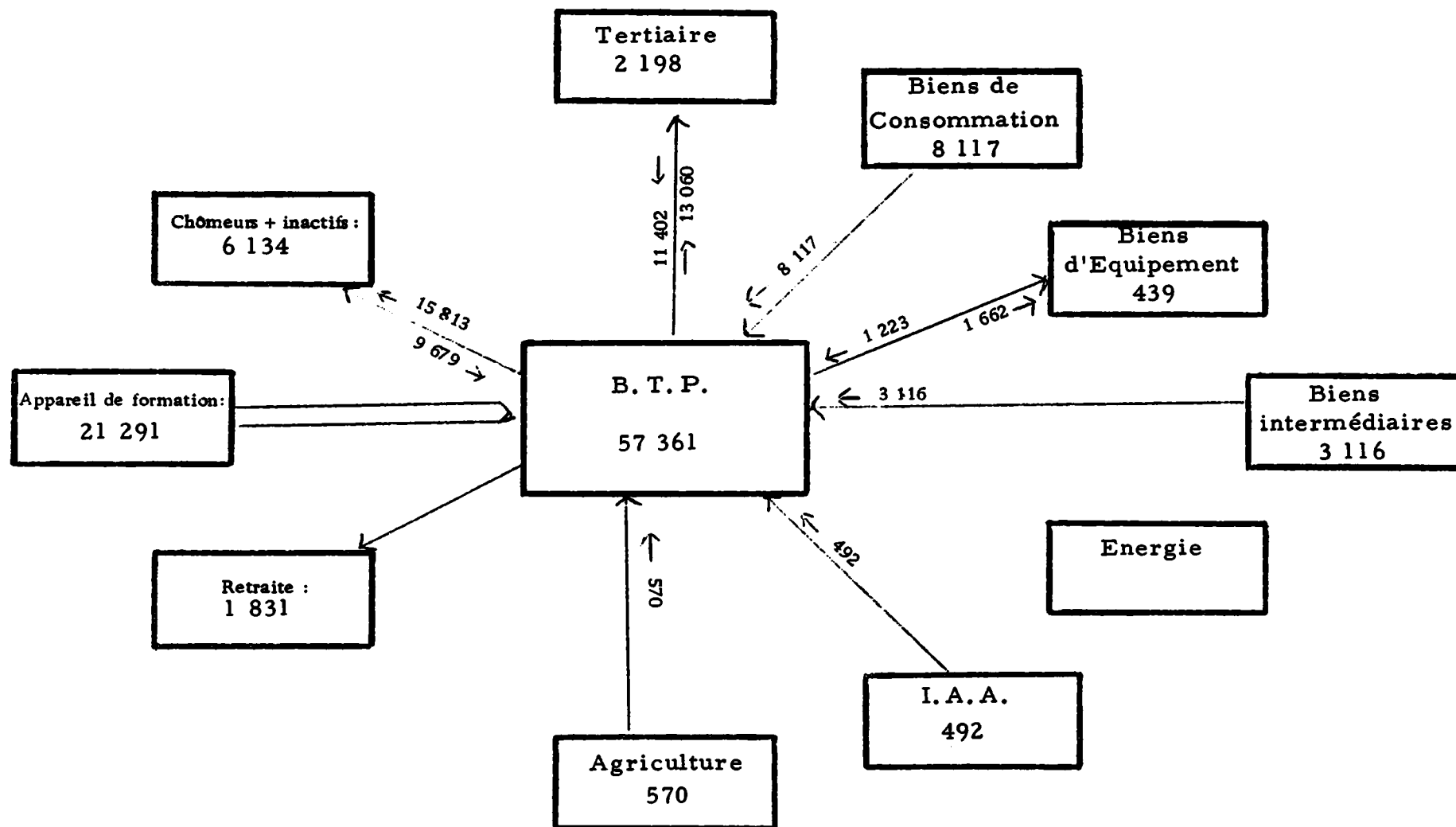
B. T. P. (HOMMES)



Population occupée en 1965 : 90 267

Population occupée en 1970 : 113 251

B. T. P. (FEMMES)

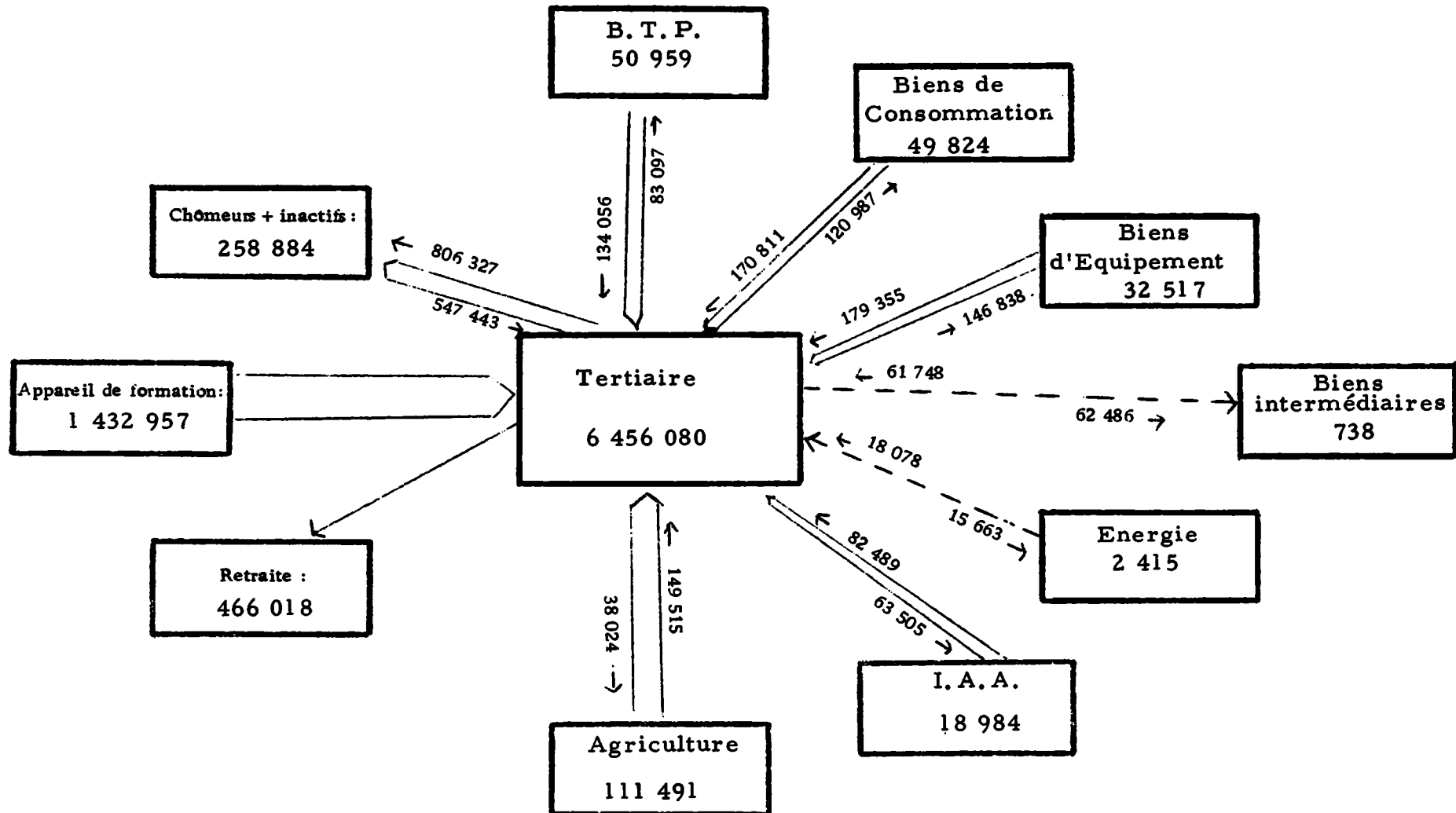


Population occupée en 1965 : 8 258 122

Population occupée en 1970 : 9 348 893

# T E R T I A I R E

(Secteur, hommes + femmes)

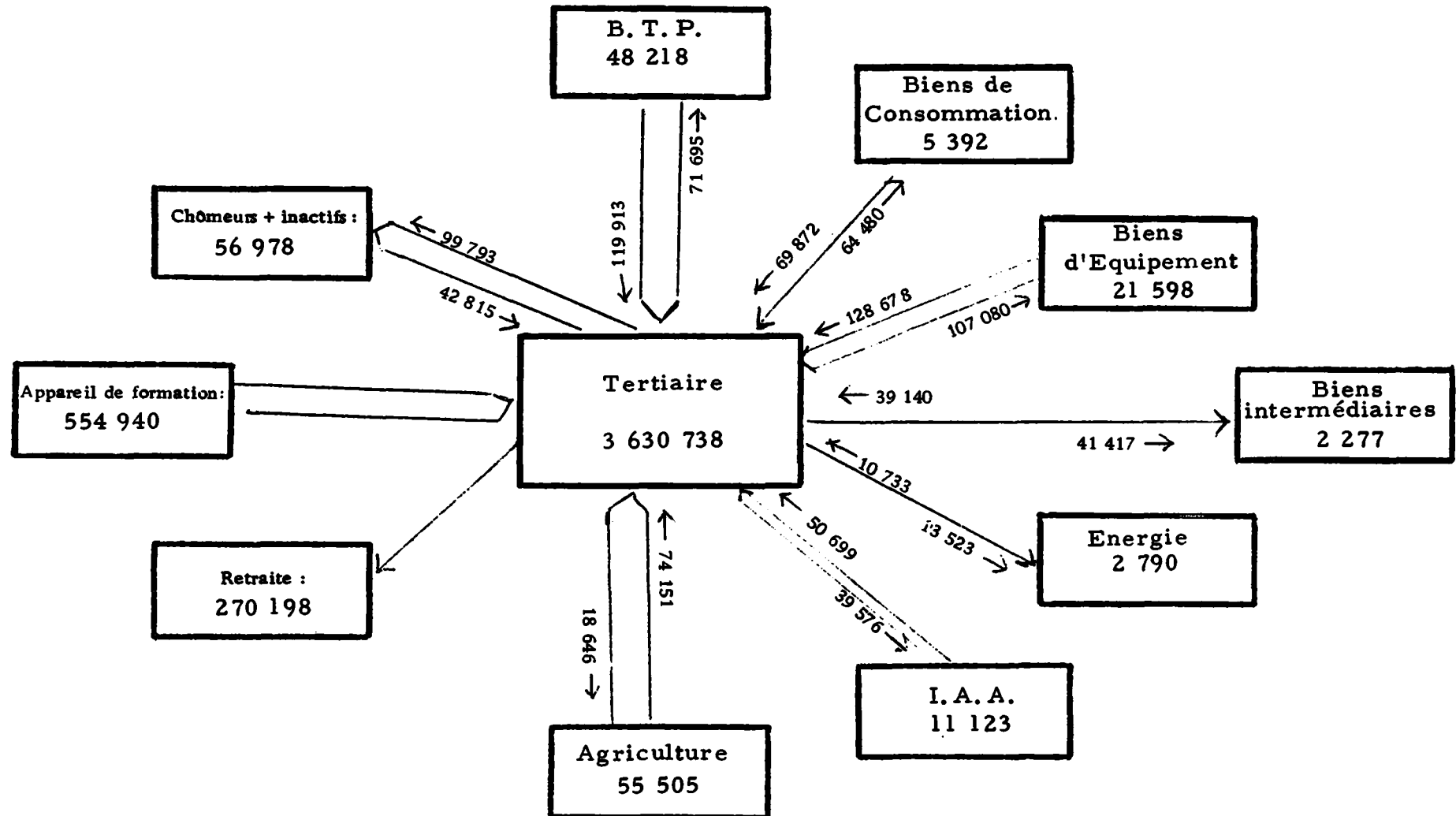




T E R T I A I R E (HOMMES)

Population occupée en 1965 : 4 356 546

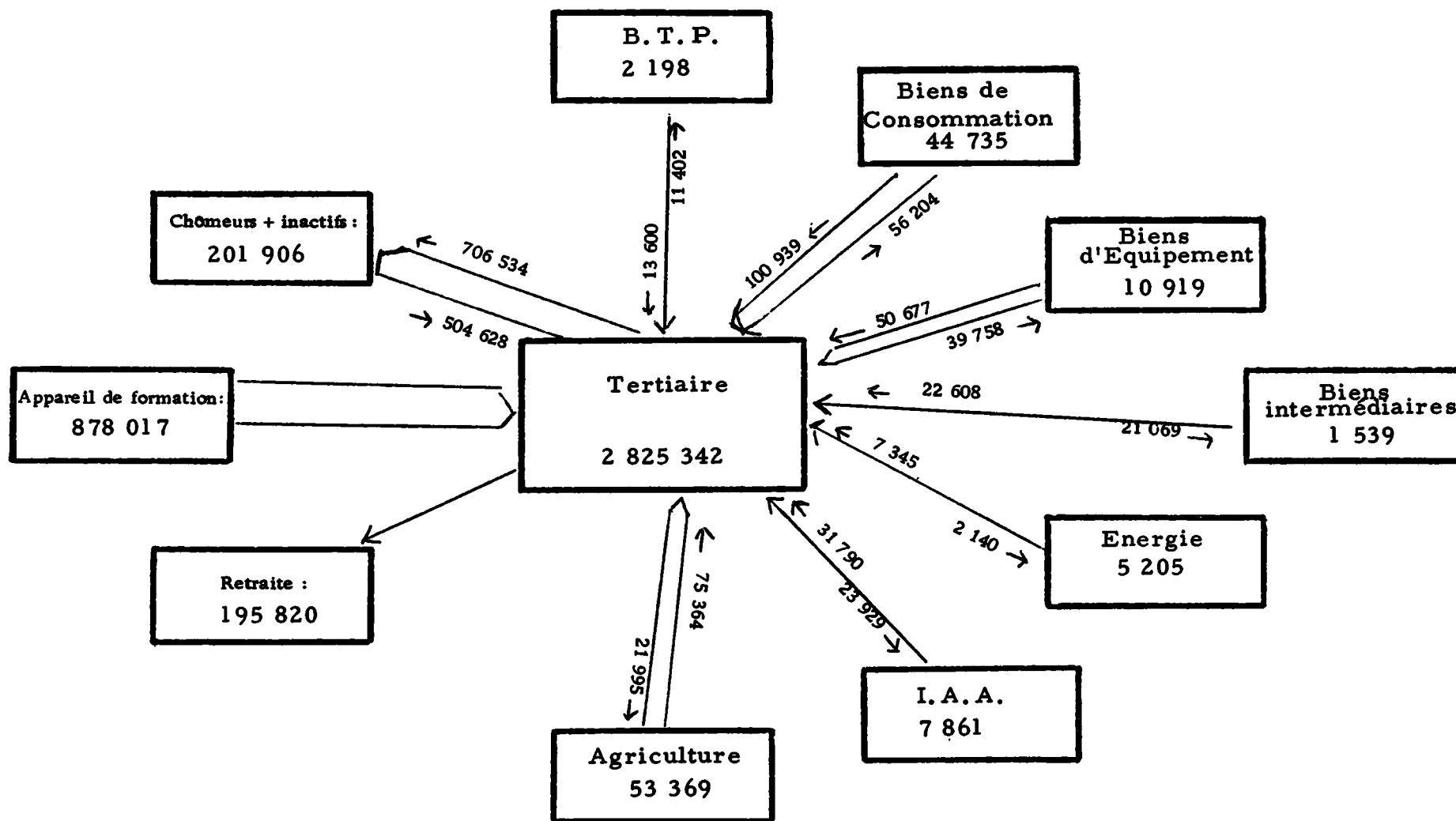
Population occupée en 1970 : 4 838 583



Population occupée en 1965 : 3 901 576

Population occupée en 1970 : 4 510 310

### TERTIAIRE (FEMMES)



**ANNEXE 5**

**MOUVEMENTS DES OUVRIERS PAR RAPPORT AUX SECTEURS ET A L'INACTIVITE**

**A - LES OUVRIERS QUALIFIES**

**B - LES OUVRIERS NON QUALIFIES**

A - LES OUVRIERS QUALIFIES (HOMMES + FEMMES)

OUVRIERS QUALIFIES	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers						Entrées en provenance de						Population occupée en 1970		
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs			
		Même qualifi- cation	Qualifi- cation ≠	Même qualifi- cation	Qualifi- cation ≠	Même qualifi- cation	Qualifi- cation ≠								Même établis- sement Qualifi- cation ≠	Etablis- sement et qualifi- cation ≠	Même qualifi- cation		Qualifi- cation ≠	
AGRICULTURE	8 354	4 700				923	533										1 228		515	6 053
IAA	199 496	109 179	9 147	26 252	3 426	22 343	16 096		7 974	5 079	739	3 890	4 821	11 879	12 426	5 297	14 780	16 514	205 777	
ENERGIE	110 210	58 138	5 548	12 624	3 614	2 988	3 895	524	21 262	1 617			2 579	1 242	5 614	4 104	3 276	4 911	92 488	
BIENS INTER- MEDIAIRES	232 555	144 633	22 088	10 339	4 814	17 329	15 181	1 070	8 297	8 804	533	618	5 922	10 972	24 817	4 141	30 924	27 019	259 918	
BIENS D'EQUI- PEMENT	611 465	312 003	49 985	88 041	23 863	52 067	42 162	2 390	28 324	13 030	515	1 756	15 448	75 435	57 705	28 289	48 006	39 671	666 869	
BIENS DE CON- SOMMATION	516 130	258 649	25 648	58 708	15 606	26 157	42 007	8 051	28 895	52 409	1 902	18 087	5 666	57 694	28 649	14 622	19 314	32 493	495 684	
BTP	715 054	360 538	15 693	163 692	15 991	69 589	40 610	6 939	22 907	19 095	1 876	2 061	19 014	57 836	35 269	65 284	45 041	48 709	799 320	
TERTIAIRE	1 087 387	574 182	38 271	184 804	77 400	63 558	50 069	6 446	63 220	29 437	8 533	12 091	27 164	96 078	36 909	65 520	93 613	74 627	1 173 521	

**B - LES OUVRIERS NON QUALIFIES (HOMMES + FEMMES)**

OUVRIERS NON QUALIFIES HOMMES + FEMMES	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs		
		Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification		Qualification ≠
AGRICULTURE	7 670	4 892			1 616	506				656				6 243	1 014	2 273			14 422
IAA	188 626	88 238	15 372	8 137	5 386	22 205	26 444		2 253	24 981	1 722	15 785		41 798	4 342	1 103	26 993	30 786	213 954
ENERGIE	96 213	51 167	6 508	10 781	3 006	2 944	2 419		14 450	4 938		561	524	5 247			6 103	3 283	77 666
BIENS INTER-MEDIAIRES	282 968	129 825	32 745	15 688	6 084	34 169	30 178	2 242	15 073	16 964	1 101	3 980	1 782	39 355	10 403	1 314	41 623	35 958	281 029
BIENS D'EQUIPEMENT	571 103	228 988	63 102	39 000	29 479	51 022	61 826	8 953	25 867	62 866	3 270	36 489	7 115	107 229	10 293	13 027	75 396	82 181	602 988
BIENS DE CONSOMMATION	735 704	268 111	34 526	62 570	21 313	73 371	83 270	20 077	25 165	147 301	4 313	33 706	2 619	164 782	16 466	14 221	46 726	74 477	687 991
BTP	469 241	126 124	37 968	79 155	61 752	72 581	53 889	10 425	14 725	16 622	1 005	2 229	7 105	139 609	2 987	7 983	32 219	44 914	443 330
TERTIAIRE	580 941	286 113	42 487	46 341	61 675	37 455	37 752	9 320	26 625	33 173	1 171	21 856	7 581	124 702	15 669	32 095	65 193	46 635	647 356

LES OUVRIERS NON QUALIFIES (HOMMES)

- 280 -

OUVRIERS NON QUALIFIES HOMMES	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de								Population occupée en 1970
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs		
		Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠	
AGRICULTURE	5 483	2 705		1 616	506					656				5 221		1 703			9 659
IAA	117 380	54 498	11 322	7 026	5 386	16 037	16 623		1 692	4 801	531	506		25 754	3 414	1 103	18 219	16 305	127 351
ENERGIE	95 692	50 646	6 508	10 781	3 006	2 944	2 419		14 450	4 938	531	506	524	5 247			6 103	3 283	76 584
BIENS INTER-MEDIAIRES	211 442	106 802	27 857	10 306	4 570	26 255	17 695	1 121	9 294	7 542			1 782	28 320	10 403	743	32 840	27 583	218 779
BIENS D'EQUIPEMENT	390 246	156 923	56 446	24 488	27 243	37 044	41 456	5 213	23 642	17 791	2 609	2 438	7 115	68 451	4 787	12 380	49 521	54 394	383 106
BIENS DE CONSOMMATION	266 306	119 344	21 734	20 758	11 418	43 598	30 465	4 386	7 051	7 552	1 045	1 611	2 619	50 589	6 146	4 104	29 444	32 366	268 026
BTP	467 877	124 992	37 968	79 155	61 752	72 581	53 657	10 425	14 725	12 622	1 005	2 229	7 105	137 454	2 987	7 983	31 689	44 914	439 513
TERtiaIRE	476 268	246 107	39 151	34 819	49 368	31 061	32 016	6 024	23 686	14 036	524	1 737	7 581	100 521	11 394	25 628	62 210	37 254	527 775

**OUVRIERS NON QUALIFIES (FEMMES)**

OUVRIERS NON QUALIFIES FEMMES	Population active occupée en 1965	Stabilité				Sorties vers					Entrées en provenance de							Population occupée en 1970	
		Même établissement		Même secteur établissement ≠		Autres secteurs		PDRE	Retraite	Inactivité	PDRE	Inactivité	Service militaire	Système éducatif	Même secteur		Autres secteurs		
		Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠	Même qualification	Qualification ≠								Même établissement Qualification ≠	Etablissement et qualification ≠	Même qualification		Qualification ≠
AGRICULTURE	2 187	2 187											992	1 014	570			4 763	
IAA	71 246	28 745	4 050	1 161		6 168	9 821	560	561	20 180	1 191	15 279		16 044	928		8 774	14 481	86 603
ENERGIE	521	521										561							1 082
BIENS INTER-MEDIAIRES	71 526	23 023	4 888	5 382	1 154	1 514	12 483	1 121	5 779	9 422	1 101	3 980		11 035		571	8 783	8 375	62 250
BIENS D'EQUIPEMENT	180 857	72 065	6 656	14 512	2 236	2 236	20 370	3 740	2 225	45 075	661	34 051		38 778	5 506	647	25 875	27 787	219 882
BIENS DE CONSOMMATION	469 398	148 767	12 792	41 812	9 895	29 773	52 805	15 691	18 114	139 749	3 268	32 095		114 193	10 320	10 117	17 282	42 111	419 965
BTP	1 364	1 132					232							2 155			530		3 817
TERTIAIRE	104 673	40 006	3 336	11 522	12 307	6 394	5 736	3 296	2 939	19 137	647	20 119		24 181	4 275	6 467	2 983	9 381	119 581

**ANNEXE 6**

**LA MOBILITE PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS NON QUALIFIES  
ENTRE 1965 ET 70 SUIVANT LES SECTEURS**



MOBILITE PROFESSIONNELLE DES

OUVRIERS NON QUALIFIES

(HOMMES + FEMMES)

(Effectifs et %)

Situation en 1970 Sec- teur en 1965	Stables dans même établissement			Mobiles intra-sectoriels			Mobiles inter-sectoriels			Total	
	Même quali- fication	Qualification différente	Ensemble	Même quali- fication	Qualification différente	Ensemble	Même quali- fication	Qualification différente	Ensemble	Ensemble	
IAA	- ONQ	88 238	15 372	103 610	8 137	5 386	13 523	22 205	26 444	48 649	165 782
	- Ens.	85,2	14,8	62,5	60,2	39,8	8,2	45,6	54,4	29,3	
Energie	- ONQ	51 167	6 508	57 675	10 781	3 006	13 787	2 944	2 419	5 363	76 825
	- Ens.	88,7	11,3	75,9	78,2	21,8	17,9	54,9	45,1	7,0	
Biens interméd.	- ONQ	129 825	32 745	162 570	15 688	6 084	21 772	34 169	30 178	64 347	248 689
	- Ens.	79,9	20,1	65,4	72,1	27,9	-8,7	53,1	46,9	25,9	
Biens d'équip.	- ONQ	228 988	63 102	292 090	39 000	29 479	68 479	51 022	61 826	112 848	473 417
	- Ens.	78,4	21,6	61,7 %	57,0	43,0	14,5	45,2	54,8	23,8	
Biens de cons.	- ONQ	268 111	34 526	302 637	62 570	21 313	83 883	73 371	83 270	156 641	543 161
	- Ens.	88,6	11,4	55,7	74,6	25,4	15,4	46,8	53,2	28,9	
BTP	- ONQ	126 124	37 968	164 092	79 155	61 752	140 907	72 581	53 889	126 470	431 469
	- Ens.	76,9	23,1	38,0	56,2	43,8	32,7	57,4	42,6	29,3	
Tertiaire	- ONQ	286 113	42 487	328 600	46 341	61 675	108 016	37 455	37 552	75 007	511 623
	- Ens.	87,1	12,9	64,2	42,9	57,1	21,1	49,9	50,1	14,7	
	- Ens.			65,8			26,6			7,6	

DEVENIR DES OUVRIERS NON QUALIFIES (HOMMES )

(Effectifs en %)

Secteur en 1970 Secteur en 1965	Stables dans le même établissement			Mobiles intra-sectoriels			Mobiles inter-sectoriels			Total
	Même qualification	Qualification différente	Ensemble	Même qualification	Qualification différente	Ensemble	Même qualification	Qualification différente	Ensemble	Ensemble
IAA - ONQ	54 493 82,8	11 322 17,2	65 815 59,4	7 026 56,6	5 386 43,4	12 412 111,2	16 037 49,1	16 623 50,9	32 660 29,4	110 887
Energie - ONQ	50 646 88,6	6 508 11,4	57 154 74,9	10 781 78,2	3 006 21,8	13 787 18,1	2 944 54,9	2 419 45,1	5 363 7,0	76 304
Biens interm. - ONQ	106 802 79,3	27 857 20,7	134 659 69,6	10 306 69,3	4 570 30,7	14 876 7,7	26 255 59,7	17 695 40,3	43 950 22,7	193 485
Biens d'équip. - ONQ	156 923 73,5	56 446 26,5	213 369 62,1	24 488 47,3	27 243 52,7	51 731 15,1	37 044 47,2	41 456 52,8	78 500 22,8	343 600
Biens de cons. - ONQ	119 344 84,6	21 734 15,4	41 078 57,0	20 758 64,5	11 418 35,5	32 176 13,0	43 598 58,9	30 465 41,1	74 063 30,0	247 317
BTP - ONQ	124 992 76,7	37 968 23,3	162 960 37,9	79 155 56,2	61 752 43,8	140 907 32,8	72 581 57,5	53 657 42,5	126 238 29,3	430 105
Tertiaire - ONQ	246 107 86,3	39 151 13,7	285 258 66 %	34 819 41,4	49 358 58,6	84 187 19,4 %	31 061 49,2	32 016 50,8	63 077 14,6 %	432 522

DEVENIR DES OUVRIERS NON QUALIFIES (FEMMES)

(Effectifs et %)

Situation en 1970 Secteur en 1965	Stables dans le même établissement			Mobiles intra-sectoriels			Mobiles inter-sectoriels			Total Ensemble
	Même qualification	Qualification différente	Ensemble	Même qualification	Qualification différente	Ensemble	Même qualification	Qualification différente	Ensemble	
IAA - ONQ - Ens.	28 745	4 050	32 795 65,7	1 161		1 161 2,3	6 169	9 821	15 989 32,0	49 945 *
Biens inter. - ONQ - Ens.	23 023	4 888	27 911 50,9	5 382	1 154	6 536 11,9	7 914	12 483	20 397 37,2	54 844 *
Biens d'équip. - ONQ - Ens.	72 065	6 656	78 720 60,6	14 512	2 236	16 748 12,9	13 978	20 370	34 348 26,5	129 816
Biens de cons. - ONQ - Ens.	148 767	12 792	161 559 54,6	41 812	9 895	51 707 17,5	29 773	52 805	82 578 27,9	295 844
Tertiaire - ONQ - Ens.	40 006	3 336	43 342 54,7	11 522	12 307	23 829 30,0	6 934	5 736	12 130 15,3	79 301

\* Effectifs faibles