

15
n° 01
03/89

CERREQ

BREF

BULLETIN DE RECHERCHE | MARS 1989 | SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
41

RECOMPOSITION DES STRUCTURES D'EMPLOIS, MOBILITE INTERNE ET FORMATION CONTINUE DANS L'INDUSTRIE

Depuis une quinzaine d'années, l'industrie française a perdu de nombreux emplois : 1 350 000 entre 1974 et 1987, soit une baisse de près de 22%. Cette évolution a été différenciée selon les niveaux de qualification : 20% des emplois ouvriers ont été supprimés sur la même période, 35% pour les seuls ouvriers non qualifiés [3], tandis que les ingénieurs et cadres voyaient leurs effectifs progresser de 33%. Mais ce phénomène bien connu de recomposition des structures d'emplois résulte de mouvements plus complexes faisant intervenir le marché externe, à travers notamment le jeu combiné des recrutements et des licenciements, et le marché interne dans sa logique promotionnelle. Il est alors du plus grand intérêt de pouvoir distinguer la contribution respective de chacun de ces marchés au solde net global.

Sil'importance du marché externe est souvent étudiée parce que l'information statistique est à ce sujet facilement mobilisable (1), la mobilité interne, faute de données spécifiques pouvant s'analyser directement, est couramment sous-estimée, voire ignorée. Les résultats que nous allons présenter révèlent, au contraire, l'ampleur souvent décisive de la mobilité interne dans les déformations des structures d'emplois.

Afin de mesurer la contribution des mouvements internes à ces déformations, nous avons établi une méthode (1) Mais pas nécessairement plus facile à interpréter [4].

d'analyse flux/stocks qui rapproche les mouvements de main-d'oeuvre externes (tirés de la Déclaration mensuelle des employeurs sur les mouvements de main-d'oeuvre) de l'évolution des stocks d'emplois (extraits de l'Enquête Structure des emplois) (cf. encadré). Cette méthode permet d'apprécier l'influence de la mobilité interne à travers les changements de catégorie socioprofessionnelle à l'intérieur d'un secteur d'établissement, estimés par la déformation des structures d'emplois qui ne sont pas imputables aux mouvements externes d'entrée et de sortie de chaque établissement.

Par comparaison des structures d'emplois observées et des structures attendues compte tenu du seul jeu des entrées/sorties externes, il est alors possible de décomposer pour chaque secteur d'établissements les transformations totales des structures d'emplois entre leurs composantes internes et externes (2). Les mobilités internes qui vont agir sur ces transformations relèvent évidemment des seuls mouvements promotionnels, mais pas de tous les mouvements promotionnels [4], [5].

L'appel privilégié au marché interne

Il apparaît tout d'abord sur la période étudiée (cf. tableau) que les transformations des structures d'emplois les plus importantes n'interviennent pas dans les secteurs où les taux de rotation de la main-d'œuvre sont les plus élevés. On peut même dire que les secteurs qui semblent les plus ouverts au marché externe sont parmi les moins actifs en termes de transformation structurelle. Nous trouvons dans ce cas les *industries agro-alimentaires*, les *matériaux de construction*, le *travail des métaux*, la *construction mécanique*, l'*industrie textile* et, dans une moindre mesure, le *bois-ameublement*, l'*imprimerie-presse-édition*, et le *bâtiment, génie civil et agricole (BGCA)* ainsi que l'*industrie du cuir et de la chaussure*. Tous ces secteurs se caractérisent par une gestion défensive de l'emploi peu favorable à l'introduction massive de nouvelles technologies, d'autant plus accentuée que les cadres et les techniciens y sont structurellement peu représentés.

La nette déconnexion entre transformation des structures et mobilité externe laisse présumer que l'influence majeure sur ces transformations revient aux mouvements internes. L'importance du coefficient de corrélation entre transformations totales et transformations internes ($R = 0,71$) souligne ce rôle prépondérant de la mobilité promotionnelle alors que les transformations qui opèrent par le seul recours au marché externe semblent mineures dans tous les secteurs [4]. Parmi les activités de ce point de vue les plus exemplaires figurent principalement la *sidérurgie des métaux ferreux et non ferreux*, la *chimie* et la *parachimie*, la *construction électrique et électronique*, la *construction navale et aéronautique*, mais aussi les *industries du verre et du papier-carton*. Il s'agit là, majoritairement, des industries les plus concentrées qui

(2) L'indicateur synthétique de transformation généralement utilisé (cf. tableau) dépend de l'amplitude des périodes observées, mais aussi du degré de détail des nomenclatures d'emplois utilisées. Par ailleurs, l'étude sur laquelle s'appuie cet article, limitée aux établissements de plus de 50 salariés, a tendance, toutes choses égales par ailleurs, à surestimer l'ampleur des transformations sectorielles compte tenu de la corrélation significative entre concentration et transformation des structures d'emplois [1].

engagent, ou pour la plupart poursuivent, d'importantes mutations technologiques et organisationnelles.

Mais, bien que secondaire dans les recompositions des structures d'emplois, le marché externe ne contribue-t-il pas de façon complémentaire à ces recompositions ? La réponse n'est positive que pour un nombre limité de secteurs (encore faudrait-il différencier cette complémentarité selon les niveaux d'emplois). Par exemple, dans la *chimie* et la *parachimie*, la *construction électrique et électronique*, ou bien encore la *construction navale*, mobilité interne et externe se conjugent pour modifier les structures d'emplois. Par contre, dans une bonne moitié de secteurs on observe des mouvements antagoniques, l'indice de transformation interne y étant souvent assez nettement supérieur à celui des transformations totales (cf. tableau). Nous trouvons dans cette dernière situation les *industries agro-alimentaires* mais aussi l'*industrie du verre*, le *travail des métaux*, le *papier-carton*, l'*imprimerie-presse-édition*, les *industries du caoutchouc et des matières plastiques*. A l'exception du *travail des métaux*, l'opposition mobilité externe/mobilité interne est favorable dans ces secteurs aux promotions internes qui donnent le sens général de la déformation des structures d'emplois, alors même que le marché externe peut parfois faire intervenir les effectifs les plus importants. A ce propos, comme le suggèrent notamment les taux de rotation élevés dans ces secteurs, marché interne et marché externe coexistent souvent. Cette présence conjointe des mouvements internes et externes se vérifie encore mieux par un examen catégoriel des transformations. Il est possible, en effet, de comparer l'évolution des effectifs de chaque catégorie d'emplois selon qu'elle subit l'influence du marché interne et/ou l'appel au marché externe [4], [5]. Ainsi, dans les secteurs de la *chimie de base* et des *industries de la viande et du lait*, dont les comportements sont assez contrastés, le marché interne contribue souvent de manière décisive à donner le sens de l'évolution globale d'une catégorie d'emplois. Mais, là encore, comme au niveau global, dans un certain nombre de catégories les évolutions par mobilité interne et externe sont opposées (cf. encadré). Si, cette opposition se retrouve dans quasiment tous les secteurs pour les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres, en règle générale pour les ouvriers et les employés, mobilité interne et mobilité externe cumulent leurs effets, conduisant les effectifs à la baisse. Quelques exceptions sont cependant à noter pour six secteurs dont les effectifs d'ouvriers non qualifiés croissent par mobilité externe et diminuent par mobilité interne [4].

Les mouvements internes jouant ainsi un rôle sinon prépondérant du moins souvent moteur dans les déformations des structures d'emplois, on peut s'interroger sur l'influence de la formation continue dans ces déformations. Est-elle un instrument déterminant de ces déformations ?

SOURCES ET CHAMPS DE L'ETUDE

Les Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'oeuvre (DMMO) saisissent depuis 1975 les mouvements d'entrée et sortie des établissements d'au moins 50 salariés. Les mouvements sont ventilés, entre autres, par motif et par grand niveau de qualification (ONQ : ouvrier non qualifié ; OQ : ouvrier qualifié ; ENQ : employé non qualifié ; EQ : employé qualifié ; MTD : agent de maîtrise, technicien, dessinateur ; CAD : cadre). Depuis 1983, une nouvelle procédure d'exploitation des DMMO a été mise en place au niveau national [2]. Elle ne couvrait en 1984, début de la période étudiée, que quinze des vingt-deux régions métropolitaines.

L'Enquête Structure des emplois (ESE) fournit depuis 1968 la répartition des effectifs des établissements de plus de 10 salariés selon la nature des emplois occupés. Depuis 1984, ces emplois sont appréhendés à l'aide de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dans une version adaptée à cette source. Cette version de PCS permet, à partir de son niveau détaillé en 350 postes, de construire par agrégation une nomenclature en 6 postes compatible avec celle qu'imposent les DMMO.

Compte tenu de leurs contraintes respectives, le rapprochement de ces deux sources conduit à travailler sur un champ limité, pour la période 1984-1986, à quinze régions, à vingt secteurs de l'industrie et aux établissements d'au moins 50 salariés. (Pour une présentation détaillée de ces sources et de leurs champs, se reporter à G. Podevin in [4], [5]).

PRINCIPAUX INDICATEURS ET EXEMPLES DE DEUX SECTEURS

Activités économiques NAP 40	Taux de variation effectifs 1985/1984	Taux de rotation annuel moyen (1)	Taux de transfert (2)	Taux d'encadre- ment	Indice de transforma- tion totale (3)	Indice de transforma- tion interne (3)	T P F (4)	Inégalité d'accès for- mat. conti- nue (5)
Industries de la viande et du lait	- 2,5	28,4	3	14,8	2,39	4,55	1,45	2,11
Industries des autres produits alimentaires	- 3,8	36,6	2	23,8	3,37	4,69	1,64	1,85
Minerais et métaux ferreux Première transformation de l'acier	- 11,1	9,5	22	26,2	5,87	5,81	2,88	1,52
Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	- 5,3	9,5	15	26,5	4,11	3,30	3,01	1,42
Matériaux de construction, minéraux divers	- 7,2	14,3	9	20,2	2,56	2,47	1,77	1,77
Industrie du verre	- 7,8	13,6	4	17,1	4,14	6,84	2,04	1,71
Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	- 3,7	12,1	13	34,7	6,72	5,49	2,64	1,36
Parachimie et industrie pharmaceutique	- 1,0	24,2	7	44,1	6,27	5,58	2,43	1,37
Fonderie et travail des métaux	- 6,4	15,2	5	20,5	1,41	2,45	1,47	1,86
Construction mécanique	- 6,2	14,1	8	30,0	2,23	2,04	1,61	1,80
Construction électrique et électronique	- 5,4	13,3	23	36,6	5,94	4,80	3,62	1,45
Automobiles et autres matériels de transport terrestre	- 10,7	9,1	15	20,4	3,86	3,88	2,24	1,72
Constructions navale et aéronautique, armement	- 3,6	7,3	12	42,1	6,51	4,52	2,19	1,13
Industrie textile et habillement	- 6,3	14,0	7	13,5	2,21	4,32	1,28	2,06
Industrie du cuir et de la chaussure	- 3,2	12,1	6	12,1	1,89	2,18	1,26	2,64
Bois, meubles, industries diverses	- 5,9	19,3	4	16,4	3,22	3,05	1,19	2,48
Industrie du papier et du carton	- 3,5	16,5	3	18,3	5,45	6,69	1,52	2,01
Imprimerie, presse, édition	- 1,0	21,8	3	32,9	3,13	5,08	1,33	1,44
Caoutchouc et transformation des matières plastiques	- 2,0	15,1	4	16,7	3,14	4,30	1,45	1,82
Bâtiment, génie civil et agricole	- 5,2	21,5	8	23,4	3,82	3,31	1,20	2,06

Source : ESE-INSEE, DMMO-INSEE, Déclarations 2483-CEREO (Traitement CEREO).

(1) Entrées + Sorties

2 x effectifs début de période

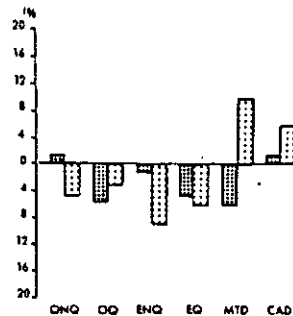
(2) Part des transferts d'établissements d'une même entreprise dans le total des mouvements d'entrées/sorties d'établissement.

(3) Somme des valeurs absolues des écarts entre 1984 et 1985 du poids relatif de chaque catégorie d'emploi.

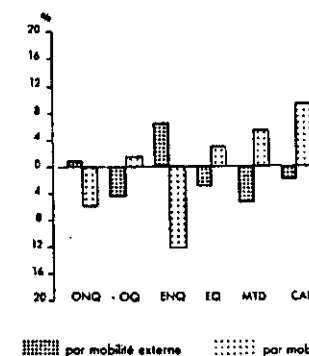
(4) Taux de participation financière : total des dépenses de formation continue/total des salaires.

(5) Part de stagiaires dans l'encadrement pondérée par le poids relatif de l'encadrement dans l'effectif du secteur.

Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques



Industrie de la viande et du lait



Dans les secteurs de la chimie de base d'une part, des industries de la viande et du lait d'autre part, un certain nombre de différences de comportements émergent. Le taux de rotation tout d'abord est plus du double dans le secteur des IAA que dans celui de la chimie, 28,4% contre 12%. Si la contribution de la mobilité interne est, dans l'ensemble, prépondérante dans la déformation des structures d'emplois, dans le premier secteur, l'indice de transformation interne (4,55%) est supérieur à celui de la transformation totale (2,39) ; dans le second, au contraire, c'est ce dernier indice qui est le plus élevé, respectivement 5,49 et 6,72 (cf. tableau). Il est alors possible d'affirmer que, dans les industries de la viande et du lait, le marché externe a une influence globalement contraire à celle du marché interne et que dans la chimie ces deux influences ont nettement tendance à s'ajouter.

Les graphiques précisent par catégorie socioprofessionnelle ces situations globalement contrastées. Les industries de la viande et du lait connaissent, pour chaque catégorie, des contributions contradictoires entre mobilité interne et externe. La mobilité interne a une influence positive pour les ouvriers et employés qualifiés, les cadres et les techniciens-agents de maîtrise. En outre, les seules catégories où le marché externe pousse à la croissance des effectifs sont celles des ONQ et des ENQ. Dans la chimie de base, deux catégories seulement sont l'objet d'influences contraires, les ONQ et les MTD. Pour les autres, excepté les cadres où les deux évolutions se conjuguent à la hausse, marché interne et marché externe accentuent la réduction des effectifs en cumulant leurs effets. Au total, dans ce secteur, seul l'accès à la maîtrise et à l'encadrement par voie interne laisse sa marque sur la déformation des structures.

Le rôle très favorable de la formation continue

Bien que le champ soit ici limité aux entreprises de plus de 50 salariés, les taux de participation financière (cf. tableau) conservent les hiérarchies sectorielles observées sur l'ensemble des entreprises [6] : la sidérurgie, la chimie, la parachimie, la construction électrique et électronique consentent les efforts de formation continue les plus importants. C'est également parmi ces mêmes secteurs que l'on rencontre les plus faibles inégalités d'accès : la formation continue paraît y être orientée, plus qu'ailleurs, à la fois vers le personnel d'exécution et d'encadrement. A l'opposé, la sélectivité au détriment du personnel d'exécution, et en particulier des ouvriers non qualifiés, est la plus accentuée là où l'effort de formation continue est faible (proche du minimum légal) : industries de la viande et du lait, industries des biens de consommation, travail des métaux, BGCA, papier-carton. Il apparaît donc une relation inverse entre l'intensité de l'effort de formation et la sélectivité. De plus, les secteurs particulièrement "formateurs" sont également ceux où l'on observe une très forte déformation des structures d'emplois. Les deux seules exceptions à cette règle sont le papier-carton d'une part, où l'indicateur de transformation est un des plus élevés bien que le taux de participation financière y soit faible, et l'imprimerie-presse-édition d'autre part, avec une transformation importante de sa structure par appel au marché interne alors que l'effort de formation y est particulièrement faible et la sélectivité peu marquée. Malgré ces deux cas atypiques, une corrélation très significative s'établit entre ces deux comportements, transformation des structures d'emplois et formation continue de la main-d'œuvre ($R = 0,70$). Les secteurs les plus concentrés, où dominent de grandes entreprises, modifient le plus les structures d'emplois et consacrent donc les efforts financiers à la formation continue les plus importants. Ce sont aussi dans ces secteurs que le poids de l'encadrement est le plus élevé et, comme nous l'avons vu, la sélectivité en matière d'accès à la formation continue la plus faible. La corrélation entre le taux d'encadrement et l'inégalité d'accès est d'ailleurs très fortement négative ($R = -0,84$). Enfin, notons que si effort de formation, ampleur des déformations des structures d'emplois et moindre sélectivité semblent aller de concert, il ne faut pas pour autant en déduire que la formation continue est consacrée à la seule mobilité promotionnelle. Elle est aussi, à l'évidence, très liée à l'adaptation interne des agents d'exécution [7].

Pour la même raison tenant au poids relatif élevé de l'encadrement, il semble que plus la mobilité par transferts entre établissements d'une même entreprise est importante et plus l'effort de formation continue est sou-

tenu. Cette mobilité, qui relève évidemment du marché interne, concerne particulièrement les cadres et agents de maîtrise. Dans les secteurs en forte transformation structurelle les transferts peuvent représenter jusqu'à 50 % de l'ensemble des mouvements de cadres [5].

La formation continue semble donc bien une condition des restructurations industrielles. Les secteurs susceptibles de sortir le plus rapidement et le plus sûrement d'une situation de crise, dans un contexte institutionnel et social souvent très contraignant, sont ceux qui ont su ou sauront faire face à temps aux changements techniques et organisationnels, qui passent notamment par un renforcement sensible du nombre d'ingénieurs et de techniciens. Dans ces conditions, compte tenu des modes d'accès à ces catégories de haut niveau, modes d'accès qui paraissent privilégier la mobilité promotionnelle, la relation entre formation continue et marché interne n'est-elle pas essentielle ?

Gérard Podevin

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Choffel P. et Kramarz F., "Evolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969" in *Economie et Statistique* n° 213, septembre 1988.
- [2] Podevin G., "Autour de l'utilisation des déclarations des mouvements de main-d'œuvre" in *Formation Emploi* n° 5, janvier-mars 1984.
- [3] Podevin G., "Les catégories socioprofessionnelles réputées sans qualification : évolutions et interrogations" in *Regards sur l'actualité*, La Documentation Française (à paraître 1er semestre 1989).
- [4] Podevin G., "La contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie" in *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars 1989.
- [5] Podevin G., "Mouvement des structures et structure des mouvements : place de la mobilité interne et externe dans la gestion de l'emploi", à paraître en 1989 dans la *Collection des Etudes du CEREQ*.
- [6] Géhin J-P., "L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) in *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars 1989.
- [7] Verdier E., "La formation continue dans les transformations d'entreprises", *BREF*, CEREQ, janvier 1989.