

## L'évolution des structures d'emploi

### Une analyse des comportements d'entreprise

par Gilles Margirier

***Globalement, l'évolution des structures d'emploi est caractérisée par le déclin des ouvriers non qualifiés et à un moindre titre des employés, et par la croissance des techniciens et des ingénieurs. Or, l'étude du comportement des entreprises nuance fortement ce constat macro-économique. Non seulement l'ensemble des entreprises n'est pas concerné par des déformations comparables de leur structure globale d'emploi, mais finalement un tiers seulement d'entre elles connaît une « requalification » de l'emploi ouvrier.***

L'examen des structures d'emploi en France montre que les années 80 ont poursuivi une profonde transformation caractérisée par le fort déclin de la part des ouvriers non qualifiés amorcé dès 1970, celui moins prononcé de la part des employés et, au contraire, une croissance de la part des techniciens et de celle des ingénieurs. Ce constat global a été affiné par secteurs d'activité et des interprétations des disparités observées ont été proposées (CHOFFEL, KRAMARZ, 1988). D'autres travaux ont mobilisé ces résultats comme point de départ d'une recherche sur la contribution de la mobilité interne à la déformation des structures d'emploi (PODEVIN, 1989, 1990).

Une question subsiste néanmoins concernant le degré de généralisation à l'ensemble des entreprises de cette évolution des structures. Toutes les entreprises ont-elles suivi ce modèle de requalification de leur main d'œuvre, ou au contraire, observe-t-on des mouvements contrastés ? Quel est le degré d'homogénéité des entreprises françaises en matière de stratégie de gestion de main-d'œuvre <sup>1</sup>. Si hété-

<sup>1</sup> Ou, pour prendre les choses sous un autre angle, le degré de contraintes (changement technique par exemple), qu'elles subissent ?

rogénéité il y a, quelles variables explicatives peut-on identifier ?

L'analyse à partir de données individuelles d'entreprise constitue un angle d'attaque intéressant pour répondre à ces questions. En effet, l'étude des structures d'emploi macro-sectorielles masque la diversité des comportements individuels dont elles résultent <sup>2</sup>. Les données agrégées empêchent l'étude des comportements d'entreprise, sur-représentent les grandes unités puisque celles-ci concentrent la plus grosse part des effectifs. En outre, elles intègrent les mouvements liés à la démographie des entreprises, ce qui masque les stratégies actives des entreprises installées <sup>3</sup>.

<sup>2</sup> « Les orientations actuelles en économie traduisent la conviction communément partagée que les mécanismes macro-économiques ne peuvent être correctement appréhendés si les diversités dont ils résultent ne sont pas intégrées. » (DORMONT, 1990, p. 3).

<sup>3</sup> Par exemple, la proportion d'ouvriers non qualifiés (ONQ) est ainsi poussée à la hausse par les créations d'entreprises à basse qualité de main-d'œuvre ou au contraire à la baisse lors de fermetures d'entreprises suite à une cessation d'activité ou à une délocalisation d'unités non compétitives vers les pays à bas coût de main-d'œuvre.

Le recours à des données individuelles temporelles complète ainsi les résultats obtenus à partir des données macro-sectorielles <sup>4</sup>. Il montre un autre visage de l'évolution des structures et la diversité des comportements des entreprises dans la gestion de l'emploi <sup>5</sup>. L'article qui suit s'inscrit dans cette démarche en utilisant les résultats d'une enquête menée par le CEREQ auprès d'un échantillon d'entreprises.

Il étudie les disparités inter-entreprises dans l'évolution des structures d'emploi. Leur déformation entre 1983 et 1987 est mise en regard de diverses variables caractérisant l'entreprise du point de vue de sa nature, de son activité et de l'évolution de l'emploi. L'examen est d'abord mené séparément pour chaque variable explicative puis approfondi par le biais de la modélisation. Un dernier point est consacré spécifiquement à l'évolution des emplois ouvriers.

## **VOLUME ET STRUCTURE DES EMPLOIS : UNE APPROCHE EN DONNÉES INDIVIDUELLES**

### **UNE FORTE BAISSÉ DES EFFECTIFS**

On sait que de 1984 à 1987 la baisse du nombre d'emplois s'est ralentie en France par rapport aux années précédentes même si les effectifs ont continué à décroître dans l'industrie. Les secteurs tertiaires ont créé des emplois de même que quelques rares secteurs industriels. Ce constat macro-économique masque cependant la grande diversité des comportements des entreprises que notre échantillon permet d'appréhender.

Un pourcentage élevé d'entreprises ont poursuivi la tendance générale antérieure et ont diminué sensiblement leurs effectifs entre 1983 et 1987. La répartition en déciles <sup>6</sup> montre que :

- 40 % d'entre elles ont connu une baisse de leurs effectifs supérieure à 6 % sur la période,
- 30 % ont des effectifs qui ont faiblement varié (entre -6 % et +7 %),
- 30 % ont augmenté sensiblement leurs effectifs (hausse supérieure à 7 %).

Les entreprises des secteurs industriels sont les plus nombreuses à afficher des baisses d'effectifs et s'op-

posent ainsi à celles des Services marchands et du Commerce, nombreuses à enregistrer des croissances fortes d'emploi. Les entreprises des Organismes financiers et Assurances ont, dans leur très large majorité, maintenu des effectifs relativement stables. En termes de taille, les oppositions sont moins tranchées. Seules les plus petites entreprises (50 à 99 salariés) se singularisent véritablement : 51 % d'entre elles ont des effectifs qui ont fortement chuté.

Cette variation d'effectifs, comme l'évolution des structures dont il sera question ultérieurement ne résultent pas uniquement, a priori, des procédures d'embauche et de départ de salariés au sein des unités existantes. Une croissance externe par absorption, la création d'unités et à l'opposé des fermetures ou cessions d'unités ont pu avoir lieu. 36 % des entreprises interrogées ont fait état d'une création ou d'un achat de filiales ou d'établissement, et 16 % des entreprises déclarent avoir vendu ou fermé une filiale ou un établissement au cours des cinq années précédant l'enquête <sup>7</sup>. On constate que ces phénomènes accompagnent les plus fortes variations d'emploi (graphiques 1a et 1b).

### **Un échantillon de 510 entreprises**

Les données utilisées pour ce travail proviennent d'une enquête auprès de 638 entreprises, unités juridiques, mono ou pluri-établissements (par entretien direct auprès d'un responsable de l'entreprise), menée en 1988 par le CEREQ, pour mesurer notamment l'écart entre les dépenses réelles de formation des entreprises et les dépenses déclarées officiellement (CEREQ, 1991). Il était demandé aux entreprises, à cette occasion, de préciser la structure de leurs emplois (effectifs sous contrats CDI, CDD, sous contrat de qualification et en apprentissage), en cinq postes (OQ, ONQ, EMP, TAM, IC), en 1983 et en 1987. L'enquête comportait par ailleurs de nombreuses questions relatives à la nature de l'entreprise, ses caractéristiques productives, la gestion de sa main-d'œuvre, sa politique de formation. Certaines de ces variables ont été mobilisées ici pour tenter d'expliquer les évolutions observées de la structure d'emploi.

L'échantillon initial est issu des 21 873 entreprises françaises de plus de 50 salariés (INSEE, 1989), hors agriculture et secteur non-marchand. Après élimination d'un certain nombre d'observations (données manquantes ou erronées), il comporte 510 entreprises dont est présentée ci-dessous la distribution par secteur et par taille en la comparant à celle de la population mère.

<sup>4</sup> Voir les travaux à partir de données individuelles d'entreprises menés par CHOFFEL P., CUNEO P., KRAMARZ F. (1988), qui établissent des typologies d'entreprises à partir de caractéristiques relatives aux performances économiques et aux structures d'emploi.

<sup>5</sup> Cf. la recommandation de O. FAVEREAU, M. SOLLOGOUB, J. ZIGHERA (1991) qui parlent de la « nécessité impérieuse d'adopter un point de vue longitudinal s'agissant du marché du travail. »

<sup>6</sup> Déciles : valeurs d'un caractère qui partagent l'effectif total d'une série classée par ordre croissant, en 10 groupes d'effectifs égaux.

<sup>7</sup> 9,8 % des entreprises déclarent avoir à la fois créé et fermé une unité.

Tableau 1  
Répartition des entreprises selon le secteur d'activité et la taille (en 1987)

Nombre de salariés	Échantillon		France % (2)	Écart	
	% (1)	Nombre d'entreprises		% (1)-(2)	
50 à 99	27,6	141	50,9	- 23,3	
100 à 199	25,1	128	25,8	- 0,7	
200 à 499	22,4	114	14,8	+ 7,6	
500 à 1 999	12,7	65	7,0	+ 5,7	
2 000 et plus	12,2	62	1,5	+ 10,7	
Total	100,0	510	100,0	0	
Secteur	Échantillon		France % (4)	Écart % (2)-(4)	Écarts intra- sectoriels (6)
	% (2)	Nombre d'entreprises			
Ind. agro-alimentaires	4,5	23	5,8	- 1,3	+++
Énergie	4,5	23	0,4	+ 4,2	+
Ind. des biens intermédiaires	10,8	55	12,9	- 2,1	+
Ind. de biens d'équipement	9,4	48	9,9	- 0,5	++
Ind. de biens de consommation	12,7	65	16,1	- 3,4	++
Bâtiment génie civil et agricole	10,4	53	10,8	- 0,4	+++
Commerce	9,0	46	16,2	- 7,2	++
Transport	8,4	43	5,5	+ 2,9	++
Services marchands	13,5	69	19,4	- 5,9	+++
Loc. crédit-bail immobilier	3,1	16	0,4	+ 2,7	+
Assurances	6,7	34	0,6	+ 6,1	+
Organismes financiers	6,9	35	1,8	+ 5,1	+
Total	100,0	510	100,0	0	

(Col. 6) Écarts intra-sectoriels faibles ou nuls (+), moyens (++) , forts (+++) dans la répartition par classe de taille au sein de chaque secteur entre les données de l'échantillon et celles de la population des entreprises françaises.

**Lecture :** On notera que l'échantillon sous-représente nettement les petites entreprises (50 à 100 salariés) au profit des plus de 500 et particulièrement des plus de 2000 salariés. La répartition sectorielle montre une sur-représentation des entreprises de l'Énergie, des Assurances, des Organismes financiers, au détriment du Commerce, des Services marchands, des Industries de biens de consommation (IBC) essentiellement (colonne 5, tableau du bas). La colonne 6 du tableau présente une mesure des écarts intra-sectoriels

aux données nationales dans la répartition par classe de taille des entreprises. On constate ainsi que les données de l'échantillon sont proches des données nationales pour certains secteurs : Énergie, Industrie des biens Intermédiaires (IBI dans la suite du texte), Location et crédit-bail immobilier (LCBI), Assurances, Organismes financiers, plus éloignées pour d'autres : Industrie agro-alimentaire (IAA), Bâtiment et travaux publics (BGCA), Services marchands.

## Représentativité de l'échantillon selon la structure des emplois

Bien que l'étude ne soit pas menée à partir des données agrégées, on peut comparer la structure moyenne des emplois en 1987 dans notre échantillon et dans l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE). Les entreprises de 10 à 49 salariés n'étant pas représentées dans l'échantillon<sup>1</sup>, la comparaison a été menée avec les données ESE relatives aux établissements de 50 salariés et plus<sup>2</sup>.

La structure par qualification des emplois concernés présente des écarts assez élevés vis à vis de l'ESE pour les catégories « techniciens et agents de maîtrise » (TAM) et « ouvriers non qualifiés » (ONQ) ; elle est assez voisine pour les catégories

1 La nouvelle loi (juillet 1987) sur les handicapés a eu des conséquences sur le champ de l'enquête. A partir de 1988, ne sont plus concernés que les établissements de 20 salariés et plus. Les Etablissements publics industriels et commerciaux (E.P.I.C.) entrent désormais dans le champ de l'enquête.

2 Si l'E.S.E. est la référence en matière de connaissance des structures d'emploi, on ne doit pas oublier que le taux de couverture de l'enquête est cependant faible pour certains secteurs, en particulier pour les secteurs des services marchands et du commerce.

« ouvriers qualifiés » (OQ), « employés » (EMP), « ingénieurs et cadres » (IC) (tableau 2).

La comparaison des structures d'emploi issues de l'ESE pour 1987 (après regroupement en 5 postes) et les données de notre fichier pour la même année fait ressortir des structures très voisines de celles de l'ESE pour les secteurs de l'Énergie, des Biens d'Équipement et des Biens de Consommation (ne figurent sur le tableau ci-dessous que les écarts supérieurs à 5 %). La part des ONQ est minorée pour les IAA, les IBI (et le secteur LCB mais les effectifs concernés sont très faibles). Celle des OQ est majorée pour les IAA et le Transport et minorée pour le BGCA. La part des employés est majorée pour le BGCA et le Commerce et minorée pour les Transports et les Organismes financiers. Enfin, la part des TAM apparaît majorée dans les IBI, les Assurances et les Organismes financiers (tableau 3).

Au total, **cet échantillon fait apparaître une population plutôt plus qualifiée que dans l'ESE (plus de TAM, moins d'ONQ), ce qui s'explique assez bien compte tenu du poids relatif élevé des grandes entreprises, de la présence d'entreprises des secteurs des Organismes financiers et Assurances, où la qualification des emplois est forte et où les ONQ sont absents.**

Tableau 2  
Structure des emplois

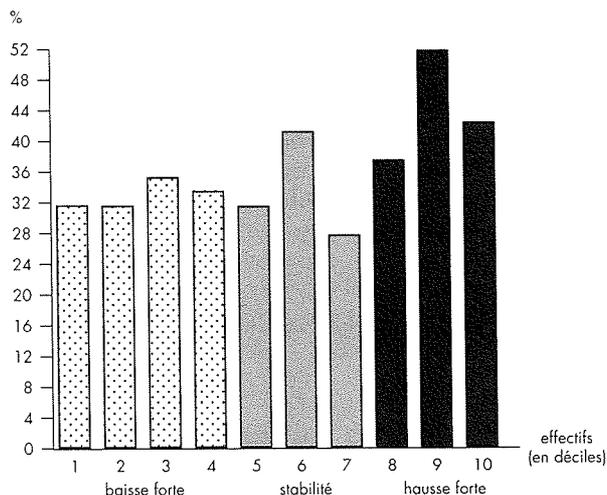
En %	Ingénieurs et cadres	Techniciens et agents de maîtrise	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Échantillon (n = 510)	11,1	28,6	18,7	30,0	11,6
Enquête structure des emplois (entreprises de + de 50 salariés)	10,9	20,7	19,9	31,4	17,2
Écart	+ 0,2	+ 7,9	- 1,2	- 1,4	- 5,6

Tableau 3  
Comparaison échantillon-E.S.E. de la structure des emplois

En %	ONQ	OQ	Employés	TAM
Industries agro-alimentaires	- 7,5	+ 5,9		
Énergie				+ 11,1
Industries des biens intermédiaires	- 9,0			
Industries de biens d'équipement				
Industries de biens de consommation				
Bâtiment génie civil et agricole		- 9,0	- 9,0	
Commerce			+ 11,5	
Transport		+ 10,6	- 11,1	
Services marchands				
Location crédit-bail immobilier	- 10,4	+ 21,4	- 8,0	
Assurances				+ 10,4
Organismes financiers			- 9,7	+ 15,5

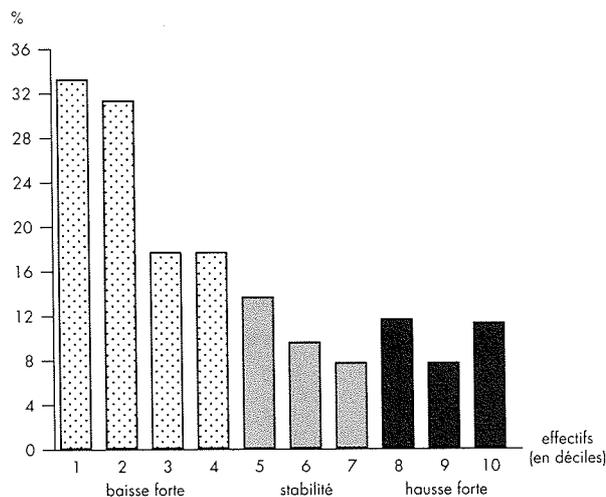
Graphiques 1a et 1b

**1a - Pourcentage d'entreprises ayant créé ou acheté une filiale ou un établissement selon l'évolution des effectifs de l'entreprise**



Lecture : environ 32 % des entreprises dont les effectifs ont le plus baissé (1<sup>er</sup> décile), ont créé ou acheté une filiale ou un établissement.

**1b - Pourcentage d'entreprises ayant fermé ou vendu une filiale ou un établissement selon l'évolution des effectifs de l'entreprise**



Lecture : environ 33 % des entreprises dont les effectifs ont le plus baissé (1<sup>er</sup> décile), ont fermé ou vendu une filiale ou un établissement.

**DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS**

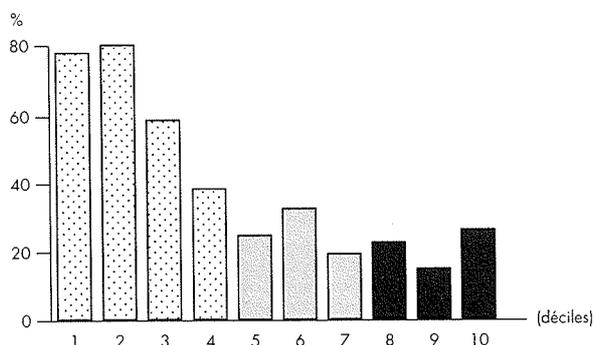
Aux baisses fortes d'effectifs correspond, comme on pouvait s'y attendre, une reconnaissance de difficultés importantes rencontrées par l'entreprise au cours de la période : 64 % de celles dont les emplois ont chuté massivement ont connu ou connaissent encore des difficultés économiques (contre 40 % en moyenne ; graphique 2a). Elles appartiennent surtout aux secteurs

des IAA, des IBI et des IBE. Paradoxalement, alors que l'on a vu que les plus petites entreprises étaient les plus nombreuses à avoir eu des effectifs en forte baisse, la reconnaissance de difficultés économiques a tendance à croître avec la taille : 36,5 % seulement des petites font état de difficultés antérieures contre 56,5 % des plus de 2 000 salariés (graphique 2b).

Graphiques 2a et 2b

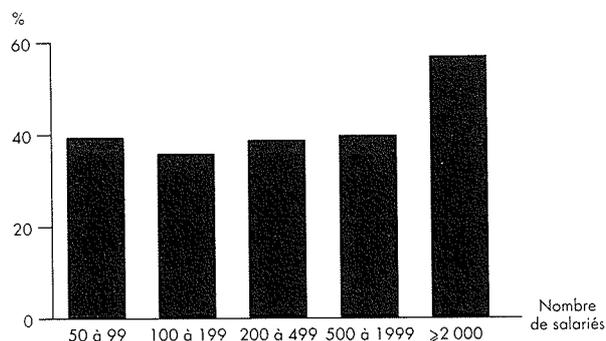
**Pourcentage d'entreprises déclarant avoir connu des difficultés récentes**

**2a - ... selon la variation de leurs effectifs**



Lecture : exemple : 78 % des entreprises dont les effectifs ont le plus baissé (1<sup>er</sup> décile), ont déclaré avoir connu des difficultés récentes.

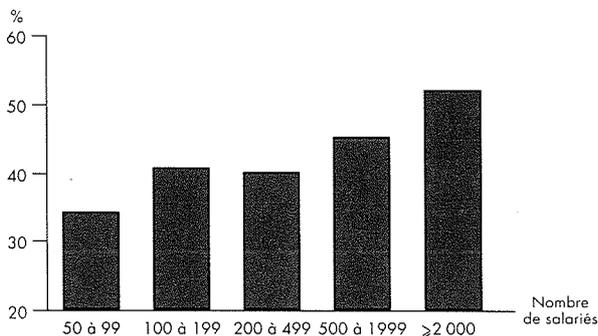
**2b - ... selon la taille**



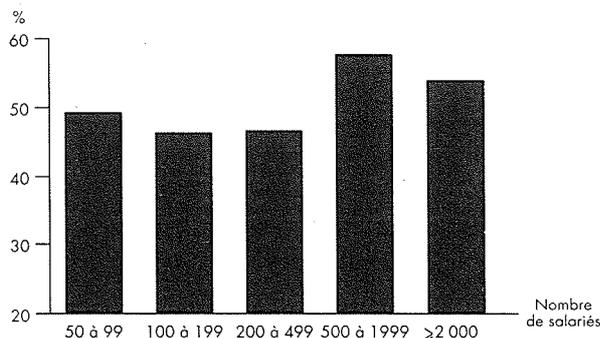
On peut voir ici le signe d'une gestion plus flexible du volume de main-d'œuvre par les petites entreprises où les baisses d'effectifs traduisent moins des difficultés qu'un moyen de les éviter. L'ajustement du volume de main-d'œuvre au volume d'activité est davantage une variable de régulation conjoncturelle que dans les grandes entreprises <sup>8</sup>.

Graphiques 2c et 2d

**2c - Pourcentage d'entreprises, classées selon leur taille, qui, pour faire face à l'accroissement de leur plan de charge ... déclarent recourir à l'intérim**



**2d - ... déclarent recourir aux contrats à durée déterminée**



<sup>8</sup> Une partie de cet effet tient sans doute au fait que les grandes entreprises « supportent » mieux les difficultés. Ces dernières sont davantage source de disparition pour les petites qui, de ce fait, ne figurent pas dans cet échantillon !

Il est clair cependant que la grande entreprise ne renonce pas aux avantages d'une gestion flexible mais qu'elle le fait de manière plus « discrète » en utilisant davantage une main-d'œuvre extérieure par le biais du travail temporaire. On constate ainsi que la proportion d'entreprises qui y recourent est globalement forte et croît aussi régulièrement avec la taille : de 84 % des entreprises de 50 à 100 salariés à 98,5 % des plus de 2000 salariés.

Pour faire face « à un accroissement de leur plan de charge », les entreprises – quelle que soit leur taille – semblent recourir de préférence aux contrats à durée déterminée plutôt qu'à l'intérim (graphiques 2c et 2d). Ce dernier concerne principalement les grandes entreprises : 34 % des entreprises de 50 à 100 salariés seulement y font appel contre 53 % des plus de 2000 salariés <sup>9</sup>.

**DES ÉVOLUTIONS PARFOIS « A-TYPIQUES » DES STRUCTURES D'EMPLOI**

Le constat macro-économique largement établi par diverses études fait ressortir, sur la période et pour l'économie dans son ensemble, une baisse de la part des ouvriers non qualifiés et des employés dans la population totale et au contraire une hausse, dans des proportions voisines, de la part des ouvriers qualifiés, des techniciens et agents de maîtrise, des ingénieurs et cadres.

Ceci est généralement perçu comme le signe d'une évolution significative de l'organisation du travail dans l'entreprise, d'une tendance à l'abandon des principes tayloriens de spécialisation forte des tâches au profit d'une recomposition souvent liée à l'évolution des technologies de production. L'analyse des données individuelles montre que les exceptions à ce *trend* d'évolution ne sont pas rares. On peut en effet constater un pourcentage non négligeable d'entreprises « a-typiques » au sens où leur structure d'emploi évolue significativement, pour au moins une catégorie, en sens opposé de l'évolution constatée au niveau macro-économique <sup>10</sup>.

Ainsi 9 % des entreprises de l'échantillon ont augmenté significativement la part des ouvriers non qualifiés, 20 % ont abaissé celle des ouvriers quali-

<sup>9</sup> Pour un bilan récent, voir MICHON F., RAMAUX C. (1992).

<sup>10</sup> On a considéré comme « a-typiques » les entreprises dont l'évolution de la part d'une catégorie dans l'emploi total différait, sur la période, de plus de 5 % de l'évolution moyenne observée au niveau macro-économique (d'après l'E.S.E.) soit une hausse (stricte) des ONQ supérieure à 2 %, des employés supérieure à 4 %, une baisse (stricte) des OQ supérieure à 3,5 %, des TAM supérieure à 3 %, des IC supérieure à 4 %.

fiés, 10 % celle des employés, 10 % celle des techniciens et agents de maîtrise.

Ces situations « a-typiques » se rencontrent le plus fréquemment parmi les entreprises industrielles (sauf énergie), le BGCA, le Commerce, les entreprises en forte baisse d'effectifs, les entreprises de taille petite et moyenne.

## LA DÉFORMATION DES STRUCTURES D'EMPLOI

### L'EFFET SECTORIEL

Chaque entreprise peut être caractérisée par un coefficient de déformation de sa structure d'emploi sur la période étudiée <sup>11</sup>. Après regroupement des entreprises selon leur secteur d'appartenance, on peut calculer un degré moyen pour les entreprises du secteur. On constate que ce degré moyen varie du simple au double : très faible dans l'Énergie, il est au contraire très élevé dans les IAA (graphique 3). Toutefois, compte tenu des disparités importantes pouvant exister au sein d'un groupe, il est intéressant d'examiner les profils sectoriels (graphique 4).

La lecture combinée de l'indicateur moyen et des profils sectoriels permet alors de dégager trois tendances :

— un degré élevé de transformation de l'emploi pour les entreprises des IAA, des IBC, des IBI, des

<sup>11</sup> En construisant un indice global de déformation des structures d'emploi et en référant la population des entreprises à cet indice, on peut prendre la mesure du degré de généralité de cette évolution.

$$\text{Soit l'indicateur de distance : } D_i = \frac{\sum_j (|E_{ij87} - E_{ij83}|)}{2} \times 100$$

( $D_i$  = Degré de transformation pour l'entreprise  $i$ )  
( $E_{ij}$  = part de chaque catégorie d'emploi ( $j = 1 \text{ à } 5$ ) dans l'emploi total de l'entreprise  $i$ )

Il représente la somme des valeurs absolues des écarts sur chaque catégorie d'emploi exprimée sur une échelle de 0 à 100. L'indice croît avec le degré de transformation. Il vaudra 0 si la structure d'emploi de l'entreprise est restée inchangée et 100 dans le cas limite opposé. S'agissant d'une somme, le niveau de l'indicateur sera, sauf compensations improbables, d'autant plus élevé que la période retenue est longue. En outre, l'indicateur sera très sensible au niveau de désagrégation. Plus les catégories d'emploi retenues seront nombreuses, et plus la mobilité des structures apparaîtra forte entre deux dates.

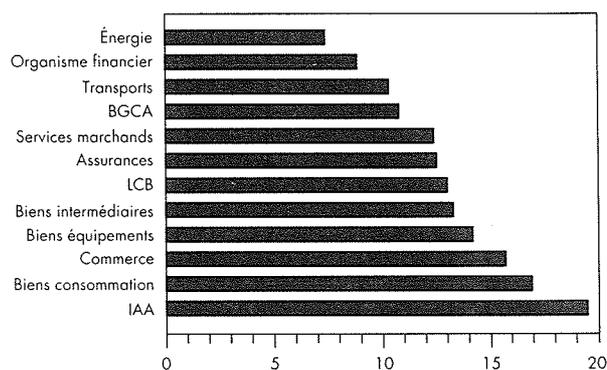
Notons que cette propriété peut induire un certain biais dans les comparaisons intersectorielles. Les secteurs où la structure de la main-d'œuvre comporte un nombre plus restreint de catégories (absence d'emplois ouvriers notamment) ont une sensibilité moindre à la déformation. On considérera ici que cela n'affecte pas les positions relatives des secteurs. Pour nos données, l'indice de déformation moyen vaut 13 et la valeur médiane est proche de 8. 20 % des entreprises ont un indice très faible (inférieur ou égal à 4) et la quasi totalité (90 %) un indice inférieur à 30.

IBE, soit l'industrie au sens strict ;  
— un degré faible dans les entreprises de l'Énergie, des Organismes financiers, des Transports, des Services marchands ;  
— assez proches des précédentes, mais dans une position plus moyenne, on trouve les entreprises du BGCA et du secteur des Assurances.

Cette cartographie sectorielle est à rapprocher de celle proposée par CHOFFEL P. et KRAMARZ F. (1988) qui notaient pour leur part, sur la période 1980-83, une déformation forte dans la production d'électricité, gaz et eau, la sidérurgie des métaux ferreux et non-ferreux, la chimie de base, le pétrole, l'industrie automobile et une déformation faible dans le textile et l'habillement, le cuir, l'industrie de la viande et du lait, les industries du bois et de l'ameublement <sup>12</sup>. L'étude montrait en outre, pour les années 1974-1980 et pour ces secteurs à faible déformation ainsi que pour le pétrole et la sidérurgie, que les retournements de conjoncture pouvant affecter l'évolution du niveau d'emploi n'avaient pas d'impact sur le degré de déformation des structures.

Graphique 3

### Indice moyen de déformation selon l'appartenance sectorielle



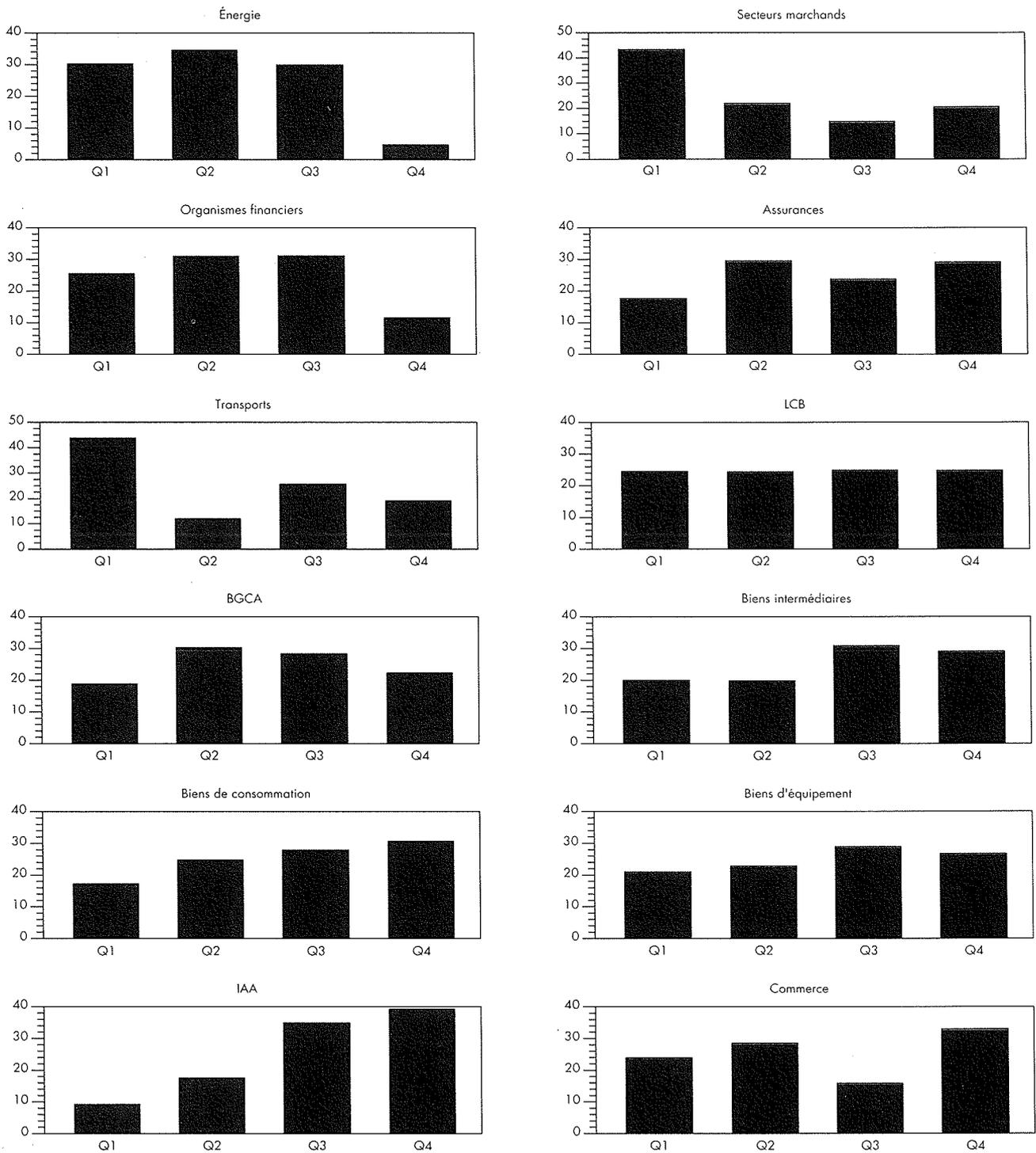
Lecture : Déformation très faible : indice compris entre 0 et 4 ; déformation faible : de 4 à 8 ; déformation forte : de 8 à 16 ; déformation très forte : plus de 16.

Bien que la nomenclature soit différente, on aura noté les écarts avec les résultats présentés ici en ce qui concerne l'Énergie, les IAA et les IBC. Ceci ne tient pas à un renversement de tendance postérieur à 1983. En effet, en prolongeant leur travail sur la période 1984-1987 à l'aide des données de l'En-

<sup>12</sup> L'étude porte sur l'industrie seulement.

Graphique 4

Profil de déformation selon l'appartenance sectorielle



N.B. : Q1 est le premier quartile correspondant à un indice de déformation compris entre 0 et 4 ; Q2 : entre 4 et 8 ; Q3 entre 8 et 15 ; Q4 : >15.  
 Lecture : 30% des entreprises de l'échantillon appartenant au secteur de l'énergie ont un indice de déformation compris entre 0 et 4.



les plus concentrés : la gestion de la main-d'œuvre y est plus codifiée que dans les secteurs dispersés, les règles conventionnelles y sont plus présentes, les classifications d'emplois des conventions collectives de branches plus utilisées, les relations salariés employeurs inscrites dans un temps plus long. Sans doute une relation salariale davantage régie par des règles internes à l'entreprise que par les ajustements à plus court terme du marché du travail externe est-elle plus propice à des politiques actives de qualification de la main-d'œuvre. » (p. 11).

Si les arguments avancés ne manquent pas de poids, intrinsèquement il n'est pas évident que la gestion interne favorise plus l'évolution des structures que le recours au marché par remise des salariés « excédentaires ». D'une part, cette gestion interne, même très active, n'a pas forcément d'impact sur la structure (mobilité sans promotion, mobilité promotionnelle au sein d'une catégorie d'emplois). D'autre part, lorsque les entreprises « ajustent » leurs effectifs, en particulier en période de difficultés économiques, elles ont généralement tendance à éliminer surtout les emplois non qualifiés, d'où un impact assez fort sur la structure <sup>17</sup>. L'étude sur données individuelles ne permet en tout cas pas de confirmer ce rôle des grandes entreprises.

Les auteurs soulignent encore que « les secteurs les plus concentrés (ceux pour lesquels est observé le plus fort coefficient de déformation) sont d'ailleurs ceux qui consacrent le plus d'efforts à la formation professionnelle, et les grandes entreprises mobilisent mieux que les P.M.E. les ressources de la formation continue » (p. 11). Nos données confirment tout à fait ce lien bien établi entre l'effort de formation (mesuré par le taux de participation financière <sup>18</sup>) et la taille de l'entreprise <sup>19</sup>. Pour autant une relation positive et significative entre degré de déformation et politique active de formation ne s'impose pas au premier abord : au vu du graphique 7, aucune liaison n'apparaît entre les deux variables (la modélisation permettra de préciser ce point).

17 Comme le souligne un rapport récent (ministère du Travail, 1991) : « Les entreprises adoptent deux stratégies complémentaires, concomitantes ou successives, pour façonner les futures structures d'emploi : d'une part, réactivation du marché externe, comme instrument principal de remodelage du collectif de travail, d'autre part, recours au marché interne et à la formation pour modifier les qualifications. »

18 Taux de participation financière : il s'agit du ratio dépenses de formation/masse salariale mis en place à partir de la loi sur la formation continue (1971).

19 La régression donne :

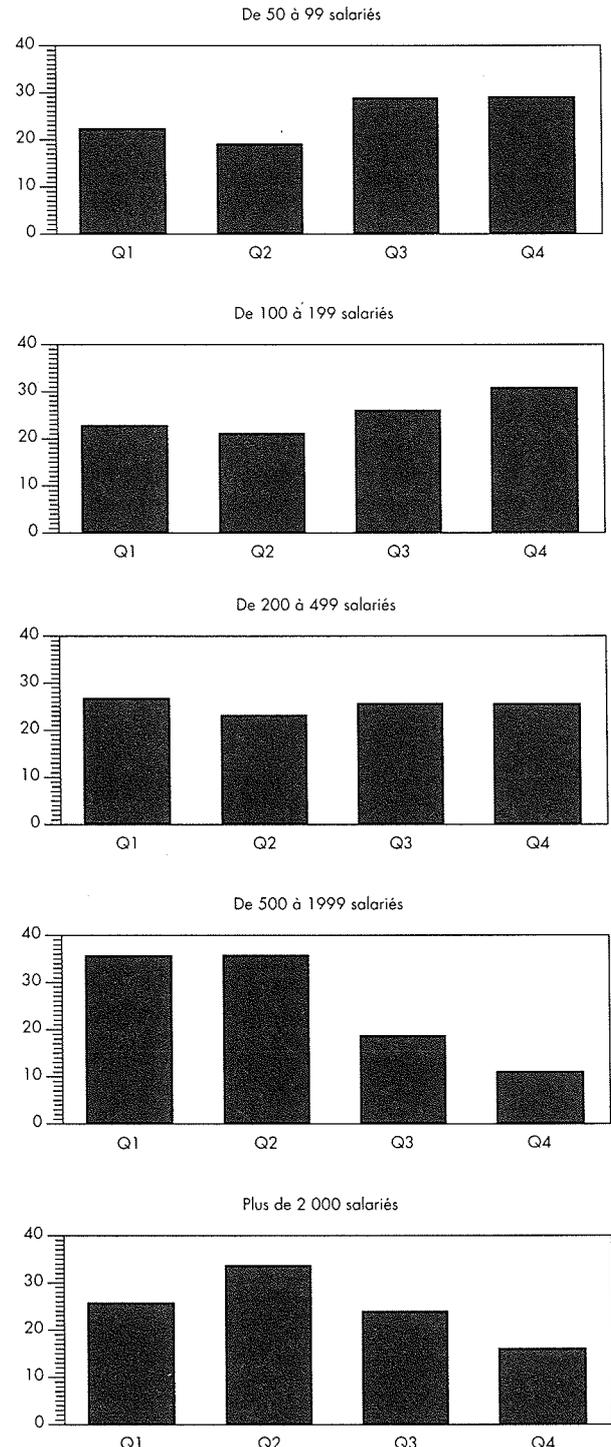
$$\text{Log (TPF}_{87}) = 1,75 + 0,20 \text{ Log (EFF}_{87})$$

(0,03) (0,01)

$$R^2 = 0,30$$

Graphique 6

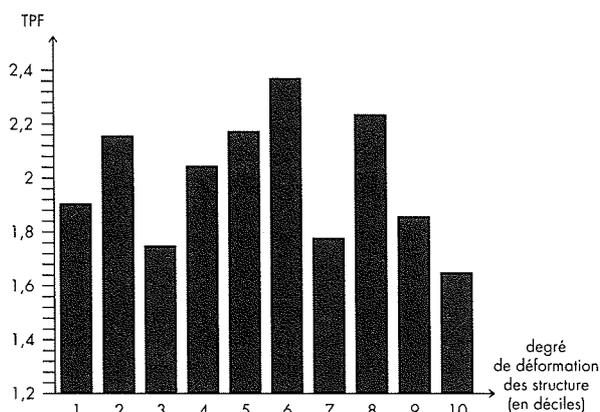
### Profil de déformation selon la taille



Lecture : Indice de déformation selon la taille : Q1 entre 0 et 4, Q2 entre 4 et 8, Q3 entre 8 et 15, Q4 ≥ 15. Exemple : 23 % des entreprises de 50 à 99 salariés ont un indice de déformation compris entre 0 et 4.

Graphique 7

### Taux de participation financière (TPF) moyen selon le degré de déformation des structures



Lecture : les 10% d'entreprises dont les structures se sont le moins déformées (D1) ont un taux de participation financière de 1,85%.

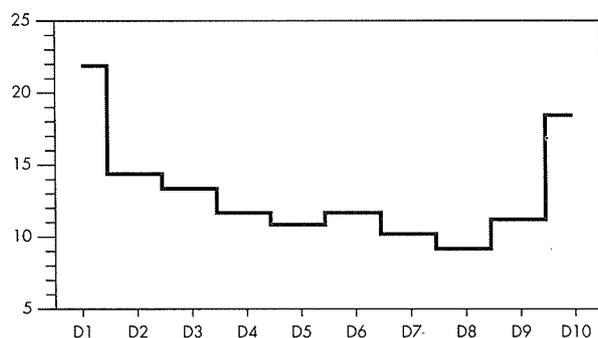
## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET ÉVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOI

### Un conditionnement partiel

Les entreprises ayant dû diminuer leurs effectifs ont-elles, comme l'hypothèse en a été faite précédemment, davantage transformé leur structure d'emplois, que les entreprises dont les effectifs sont restés stables ou celles qui ont connu une évolution favorable de leurs effectifs ? Examinons d'abord globalement cette relation.

Graphique 8

### Indice moyen de déformation selon les déciles de variation d'emploi



A partir d'un classement des entreprises en déciles de variation d'emploi (de D1 : très forte diminution, à D10 : très forte croissance ; graphique 8), on note

une déformation marquée lorsque les suppressions d'emploi sont très fortes et un indice encore voisin de 15 pour les déciles D2 et D3, qui tend à décroître pour les déciles suivants. La récession des effectifs employés explique donc assez bien l'évolution des structures d'emploi dans les entreprises. Mais on notera également une déformation des structures que l'on peut qualifier d'« active » – au sens où elle n'est pas liée à des difficultés économiques – qui donne une forme en « U »<sup>20</sup> à la courbe et qui est mise en œuvre par les seules entreprises en très forte croissance d'effectifs (D10). Cette dernière tendance ne constitue pas une preuve intangible mais néanmoins un indice éclairant que le recours au marché du travail joue un rôle important<sup>21</sup> puisque les entreprises qui ont créé beaucoup de postes de travail ont fortement déformé leur structure d'emplois.

Si l'on examine maintenant plus en détail les variations dans chaque catégorie d'emploi on constate, au vu du graphique 9 que les variations moyennes des structures sont négatives pour tous les déciles ou presque dans les catégories ONQ et employés, positives pour tous les déciles ou presque dans les catégories OQ, TAM et Ingénieurs. On retrouve là les résultats que nous livre l'approche macro-sectorielle. La conclusion qui s'impose est que la mutation technologique, les nouveaux modèles d'organisation de la production sont aujourd'hui très prégnants. On en note ici les effets mais on a vu précédemment que cette tendance souffrait des exceptions.

Si l'on regarde plus en détail ce qu'il en est pour chaque catégorie de salariés, des nuances se font jour.

— En ce qui concerne les ONQ, leur baisse semble d'autant plus forte que les entreprises ont fortement réduit leurs effectifs. En effet, les déciles D1 à D7 (de « forte baisse » à « stabilité de l'emploi ») forment un premier groupe marqué par une régression plus forte des ONQ que dans le deuxième groupe (déciles D8 à D10).

— La hausse de la part des OQ semble être également davantage le fait des entreprises ayant supprimé des emplois ou conservé des effectifs stables (de D1 à D6). Dans le second groupe (D7 à D10), la hausse n'atteint jamais 1 %.

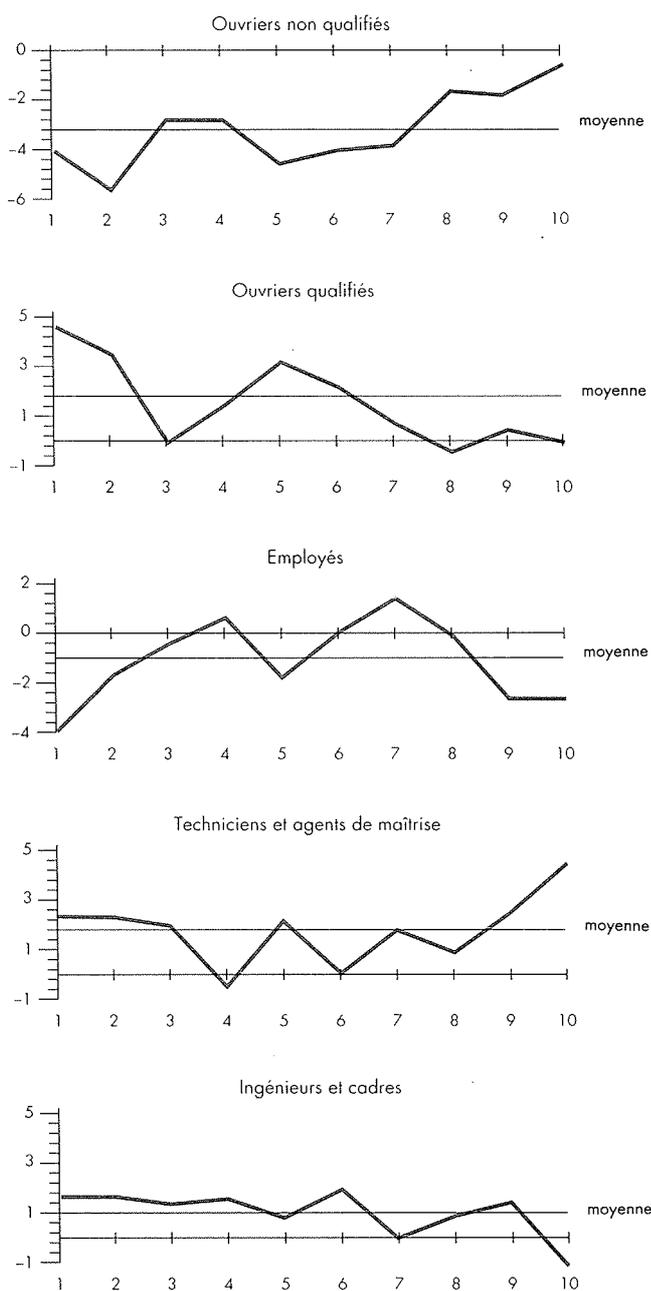
Pour les entreprises en croissance d'effectifs, on a donc une relative stabilité de la place des emplois ouvriers (qualifiés ou non) dans le total des emplois.

20 On retrouve la même distribution en « U » dans le graphique construit par CHOFFEL et KRAMARZ (1988, p. 12) à partir des données sectorielles. Seuls 5 secteurs (sur 22) s'écartent du modèle.

21 Rappelons une nouvelle fois que nos observations sont les entreprises elles-mêmes. Cela ne nous renseigne donc pas sur la part respective des salariés concernés respectivement par le recours au marché du travail et par les mobilités internes mais sur le pourcentage d'entreprises recourant à l'une ou l'autre des stratégies.

Graphique 9

**Variation moyenne de la part de chaque catégorie d'emploi selon les déciles de variation d'effectifs**



Lecture : les entreprises dont les effectifs ont très fortement baissé (D1) ont abaissé de 4,1% en moyenne, la proportion d'ONQ dans leurs effectifs.  
 N.B. : le graphique présente la population d'entreprise découpée en déciles de variation d'emploi et les variations moyennes correspondantes de chaque catégorie d'emploi. Rappelons que les 4 premiers déciles caractérisent une forte baisse de l'emploi, les déciles 5 à 7 une relative stabilité, les déciles 8 à 10 une forte hausse.

— En ce qui concerne les employés, malgré une certaine instabilité des données, on peut noter des comportements similaires aux deux extrêmes de l'échelle des variations d'effectifs : les entreprises qui ont le plus réduit la part des employés sont celles qui ont le plus fait varier leurs effectifs, à la hausse ou à la baisse. Ceci se vérifie dans l'industrie comme dans le secteur des services.

— Ce sont ces mêmes groupes d'entreprises qui ont augmenté la part des techniciens et agents de maîtrise. On retrouve en effet une croissance de la part des TAM supérieure à 2 % aux deux extrêmes de la hiérarchie des variations d'emploi.

— Pour les ingénieurs enfin, on notera que l'accroissement de leur part dans les structures d'emploi se retrouve essentiellement dans les entreprises dont l'effectif a diminué ou est resté stable (D1 à D6).

**La mobilité interne**

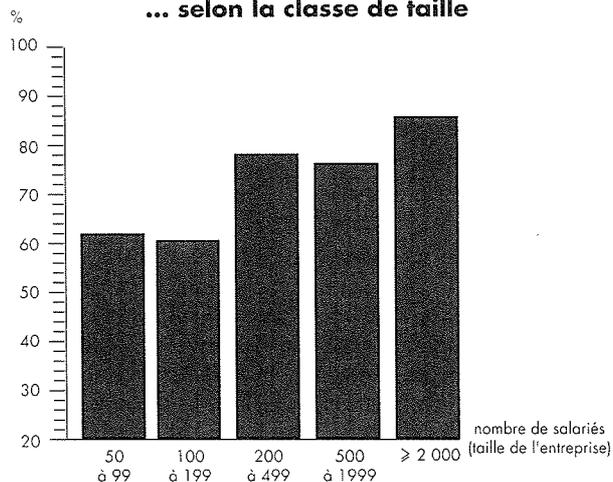
Le recours à la mobilité interne est, dans son principe, une pratique semble-t-il assez largement admise dans les entreprises françaises puisque 70 % des entreprises interrogées déclarent y recourir. La mesure qui en est rendue possible par les données utilisées dans cette étude est partielle puisque l'on ne peut quantifier le nombre de postes de travail qui ont été pourvus par ce biais. Elle permet simplement d'apprécier si, peu ou prou, les entreprises y recourent. Ce recours est beaucoup plus fréquent lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes vacants (63 %) que des postes nouveaux (49 %). La taille de l'entreprise se révèle nettement discriminante comme on pouvait s'y attendre (graphique 10a) mais le résultat le plus intéressant n'est-il pas, a contrario, que 26 % des entreprises de 500 à 2000 et 14 % des plus de 2000 salariés ne font pas état d'une gestion interne des emplois ? En termes d'appartenance sectorielle, on notera un pourcentage très élevé dans les Organismes financiers (91,4 %) et plus faible que la moyenne pour le BGCA (60 %) et les Transports (49 %).

La gestion interne des emplois est-elle un facteur de stabilisation des effectifs et favorise-t-elle une déformation plus forte des structures d'emploi ? Le recours à la mobilité interne ne dépend ni de la variation des effectifs, qu'elle soit en hausse ou en baisse, ni du degré de déformation des structures d'emploi (graphique 10b). La combinaison des deux variables conduit au même résultat et en particulier les entreprises ayant subi une déformation forte de la structure d'emploi tout en conservant des effectifs stables (et donc susceptibles a priori d'avoir utilisé la mobilité interne pour faire évoluer leur structure d'emploi) ne se distinguent pas par un recours plus fréquent à la mobilité interne.

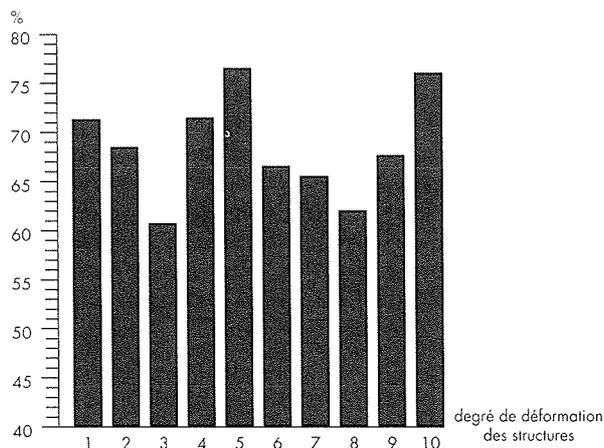
Graphiques 10a et 10b

**10a - Pourcentage d'entreprises déclarant recourir à la mobilité interne**

... selon la classe de taille



**10b - ... selon le degré de déformation des structures**



Lecture : 71 % des entreprises ayant la plus faible déformation de leur structure d'emploi (1<sup>er</sup> décile) déclarent recourir à la mobilité interne.

Ce recours à la mobilité interne, en tant que pratique instituée, apparaît donc avant tout comme un paramètre structurel lié à un type d'organisation (la grande entreprise).

Pour autant, les indicateurs utilisés sont imparfaits. Ainsi, l'intensité du recours, mesurée par les effectifs concernés, serait peut-être, elle, davantage dépendante des paramètres conjoncturels évoqués ci-dessus (évolution de l'emploi, déformation des struc-

tures) <sup>22</sup>. Par ailleurs, il faudrait pouvoir étudier cet effet de la mobilité interne à un niveau beaucoup plus désagrégé de la structure d'emploi.

**L'ÉVOLUTION DES PROCESSUS DE PRODUCTION**

On peut penser, et les nombreuses études monographiques vont dans ce sens, que les changements organisationnels, technologiques, dans la nature des produits, contribuent fortement à l'évolution des structures.

L'enquête permet d'apprécier les disparités dans l'intensité des changements au sein des entreprises. Ainsi, les réponses affirmatives à la question : « les biens ou les services vendus par votre entreprise connaissent-ils actuellement des transformations ? » sont particulièrement nombreuses parmi les entreprises appartenant aux secteurs des Assurances, des Organismes financiers (voisins de 90 %), des Biens d'équipement (81 %) et des IAA (75 %). En revanche, les entreprises de l'Énergie (60 %) et du BGCA (53 %) ont des taux plus faibles. Confrontés à la hiérarchie des déformations sectorielles (voir le graphique 3 ci-dessus), ces résultats traduisent effectivement une liaison positive entre changement des techniques et des produits et changement des structures d'emploi. Les Organismes financiers dont la déformation est faible, font néanmoins exception. On peut alors interpréter ce dernier résultat soit comme une grande flexibilité de l'organisation du travail (les produits peuvent évoluer sans qu'il soit nécessaire de faire évoluer la structure d'emploi et il semble en effet que le travail des employés se complexifie fortement), soit comme un retard d'adaptation (le maintien de « sureffectifs » parmi les employés) <sup>23</sup>.

La liaison entre l'évolution des processus et l'évolution des structures d'emploi serait sans doute beaucoup plus étroite si elle n'était pas contrariée par un effet de taille. En effet, alors que la déformation décroissait avec la taille, on constate qu'une proportion plus importante de grandes entreprises (tout particulièrement les plus de 2000 salariés) déclarent des transformations de leurs produits (graphique 11a).

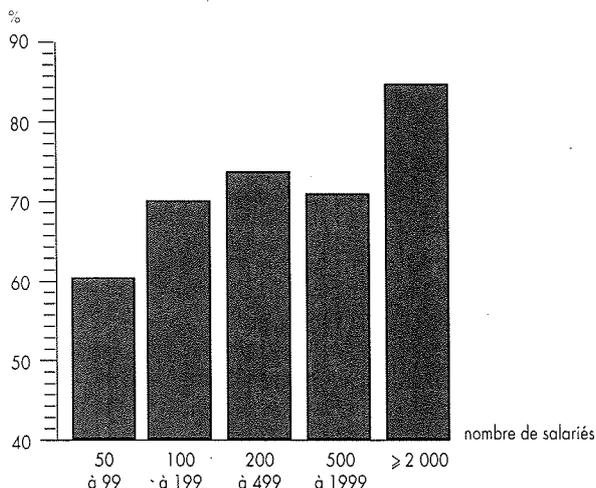
Au total, le graphique 11b montre une relation positive quoique peu marquée entre le changement technologique et l'évolution des structures d'emploi.

<sup>22</sup> On notera à ce sujet l'observation de G. PODEVIN (1989, p. 45) à partir d'une analyse sectorielle et de données de mobilité : « C'est pourquoi, dans les secteurs qui subissent d'importantes transformations de leur structure d'emploi alors que les variations d'effectifs y sont faibles, nous observons des marchés internes très actifs contribuant notablement à ces transformations. »

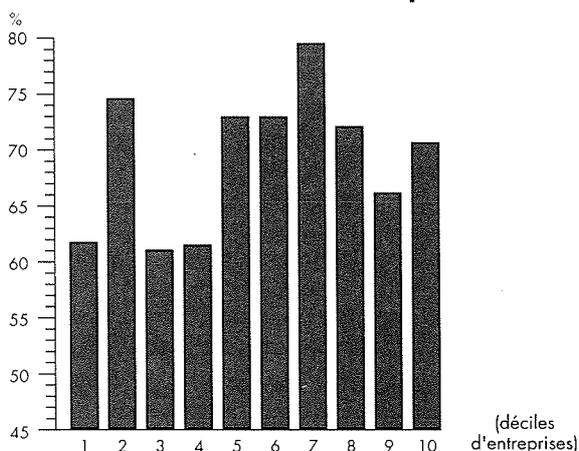
<sup>23</sup> Voir sur ce point C. COSSALTER (1990).

Graphiques 11a et 11b

**11a - Pourcentage d'entreprises connaissant une transformation de leurs produits selon leur taille...**



**11b - ... selon leur degré de déformation des structures d'emploi**



Lecture : 61 % des entreprises ayant la plus faible déformation de leur structure d'emploi (1<sup>er</sup> décile) déclarent connaître une transformation de leur produit.

## LE MODÈLE GÉNÉRAL D'ÉVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOI : UNE RELATIVISATION

### SYNTHÈSE DES DÉTERMINANTS DE L'ÉVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOI

Nous avons jusqu'ici examiné une à une les relations entre les variables comportementales ou structurelles des entreprises et la déformation de leur

structure d'emploi. Cet examen était nécessaire et nous a permis de commenter en détail l'intensité des liaisons entre variables intéressant notre propos.

La contrepartie de cette démarche pas à pas est l'absence d'une perception globale et l'impossibilité d'étudier l'influence d'une variable nonobstant l'influence que les autres variables exercent simultanément sur le phénomène à expliquer. La présence d'effets de structure peut ainsi biaiser la relation observée et est susceptible de remettre en cause les résultats obtenus.

D'où la nécessité de pouvoir séparer les effets en recourant à un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Nous le ferons par le biais d'un modèle de régression multiple sur variables qualitatives. La variable à expliquer, à savoir la déformation des structures d'emploi, initialement continue a été découpée en deux classes (faible et forte déformation ; le seuil retenu étant la médiane)<sup>24</sup>. Les variables exogènes retenues sont la taille de l'entreprise, le secteur d'appartenance, trois variables relatives à la gestion de la main-d'œuvre (effort financier de formation, variation des effectifs sur la période, recours ou non à la mobilité interne), une variable relative aux changements dans la production (transformation ou non des produits fabriqués par l'entreprise).

Les résultats en sont présentés dans le tableau 4. Pour l'essentiel, ils confirment ce qui a été avancé précédemment : **la probabilité d'observer une faible déformation des structures est d'autant plus forte que l'entreprise est de grande taille<sup>25</sup>, que ses effectifs ont varié faiblement, qu'elle n'est pas confrontée à une transformation de ses produits. Pas plus que précédemment, le modèle ne permet de déceler un effet significatif du recours à la mobilité interne<sup>26</sup>.**

La modélisation apporte toutefois une précision supplémentaire intéressante par rapport à l'analyse antérieure. Alors que nous n'avions pas réussi à vérifier l'impact des dépenses de formation sur l'évolution des structures, la séparation des effets permise par le modèle (et en particulier la suppression de l'interaction entre la taille de l'entreprise et l'effort de formation) montre au contraire l'influence positive de ces dépenses : **la probabilité que la déformation soit faible décroît lorsque le taux de participation financière augmente.**

24 Un modèle « polytomique ordonné » (faible, moyenne, forte déformation) a également été estimé. Il donne des résultats très voisins.

25 Au regard de l'écart maximum (en valeur absolue) entre les coefficients relatifs à une même dimension, la taille apparaît comme la dimension explicative la plus influente. Ce critère n'est toutefois pas irréfutable ; il peut être influencé par le nombre de variables issues d'une même dimension.

26 L'écart type du coefficient est très élevé et ce dernier n'est pas du signe attendu.

Tableau 4

## Les facteurs explicatifs de la déformation des structures d'emploi

Dimensions et variables	Coefficient	t. de Student	Écart de probabilité
Constante	- 0.69	- 1.51	
Taille			
50-99	Réf.		0
100-199			
200-499	+ 0.47	1.65	+ 0.113
500-1 000	+ 1.37	3.73	+ 0.330
≥ 2 000	+ 1.31	3.37	+ 0.318
TPF (%)			
≤ 1.20	Réf.		0
1.20-1.80			
1.80-2.50			
2.50-5.00	- 0.74	- 2.16	- 0.142
≥ 5.00	- 1.25	- 2.17	- 0.209
Variation d'effectifs			
1 <sup>er</sup> quintile	- 1.05	- 3.22	- 0.184
2 <sup>e</sup> quintile			
3 <sup>e</sup> quintile	Réf.		
4 <sup>e</sup> quintile			
5 <sup>e</sup> quintile	- 0.67	- 2.15	- 0.129
Secteur d'activité			
IAA	Réf.		0
Énergie	+ 1.52	2.19	+ 0.365
IBI			
IBE	+ 0.98	1.66	+ 0.239
IBC			
BGCA	+ 0.94	1.62	+ 0.229
Commerce	+ 1.08	1.80	+ 0.262
Transports	+ 1.10	1.85	+ 0.263
Services marchands	+ 1.61	2.79	+ 0.382
O. Fin, Ass., L.C.B.	+ 1.09	1.92	+ 0.265
Recours à mobilité Interne			
Oui			
Non	Réf.		0
Transformation des produits			
Oui	- 0.33	1.51	- 0.070
Non	Réf.		0

Lecture : « Les entreprises de 2 000 salariés et plus ont une probabilité estimée supérieure de 31,8 % à celles de 50-99 de connaître une déformation faible de leur structure d'emploi ».

N.B. : Le modèle estimé est un modèle de type « Logit dichotomique » (GOURIEROUX, 1989). Les dimensions explicatives à plus de deux modalités (taille, TPF, Secteur, Var. Effectifs) ont été éclatées en autant de variables muettes (0,1) qu'elles comportaient initialement de modalités. Pour chaque dimension, une variable est prise comme référence (Réf.). Le tableau présente le coefficient estimé lorsqu'il est significatif, le t de Student pour le coefficient, l'écart de probabilité estimée entre la situation observée et la situation de référence.

L'entreprise de référence comprend 50 à 99 salariés, elle appartient au secteur des IAA, son effort de formation se limite au minimum légal, ses effectifs ont été stables sur la période. Elle ne recourt pas à la mobilité interne et les produits qu'elle fabrique ne sont pas soumis à transformation ou renouvellement rapide.

On teste la probabilité de la déformation des structures d'emploi. Un coefficient de régression positif (négatif), significatif, traduit un effet spécifique de la variable concernée, accroissant (diminuant) la probabilité que la déformation soit faible. Plus le coefficient est élevé, plus l'effet de la variable est important.

## LA « REQUALIFICATION » DES EMPLOIS OUVRIERS : UN TIERS SEULEMENT DES ENTREPRISES

Leur poids dans l'emploi total et leur rôle important dans la déformation des structures d'emploi justifie que l'on se penche de manière plus approfondie sur l'évolution des emplois ouvriers en cherchant à apprécier comment les entreprises ont géré leurs effectifs ouvriers. La réduction des emplois non qualifiés, appréciée comme tendance dominante, résulte néanmoins d'évolutions parfois contrastées au niveau micro-économique. Ce sont ces contrastes qu'il s'agit de décrire en typant les comportements d'entreprises<sup>27</sup>. Cinq types se dégagent<sup>28</sup>.

— Le premier est le « **statu-quo** » : les proportions d'ouvriers non qualifiés et qualifiés restent stables sur la période. Il est le plus fréquent et concerne 44 % des entreprises.

— Le second est la « **requalification** » ouvrière<sup>29</sup> : on assiste à une diminution forte de la part des ouvriers non qualifiés tandis que celle des ouvriers qualifiés augmente parallèlement ou, à tout le moins, reste stable. 35 % des entreprises sont dans cette catégorie.

— Le troisième est, à l'opposé de la précédente, la « **déqualification** » du collectif ouvrier : la part des ONQ a augmenté ou est restée stable et simultanément, celle des OQ a diminué. 17 % des entreprises y ont souscrit.

— Le quatrième concerne un **renforcement des emplois ouvriers sans « requalification »** : la part des emplois d'ONQ et celle des OQ ont crû parallèlement. Il est extrêmement minoritaire (1 % des entreprises).

— Le cinquième enfin est une « **requalification** » **marquée ou une tertiarisation de la main-d'œuvre** : les emplois d'ONQ et d'OQ diminuent

dans des proportions identiques alors que croissent les catégories de techniciens et/ou d'employés. Il est également peu fréquent puisque observé pour 2 % des entreprises.

Revenons sur les trois principaux types en essayant de les caractériser. Nous utiliserons pour cela des variables relatives aux effectifs, aux modalités de gestion de la main-d'œuvre mais nous ferons intervenir également quelques variables relatives à la position de l'entreprise sur l'échiquier industriel et à sa situation économique et financière. La caractérisation est réalisée à l'aide d'une analyse des correspondances multiples dont le premier plan factoriel est présenté ci-dessous (graphique 12), l'analyse s'appuyant également cependant sur le deuxième plan factoriel.

Le « **statu-quo** » domine nettement dans les entreprises à faible proportion d'ouvriers non qualifiés, plutôt de grande taille, dont les effectifs n'ont pas diminué sur la période, réalisant un effort de formation plutôt élevé. Elles ont plutôt été épargnées par les difficultés économiques au cours des dernières années et se sont modernisées. De ce fait, elles considèrent majoritairement disposer d'un parc d'équipements plus moderne que celui de leurs concurrents.

La « **requalification** » des emplois ouvriers se rencontre surtout dans les entreprises à forte proportion d'ONQ. Les entreprises de l'industrie manufacturière (surtout IBI et IAA), plutôt de petite taille, relativement tournées vers l'extérieur pour leurs débouchés, contribuent assez fortement à ce groupe. Ces entreprises avouent avoir connu des difficultés économiques, leurs effectifs sont en baisse. Leur effort de formation est moyen.

Enfin, le troisième groupe « **qualification** », minoritaire, est composé d'entreprises peu dynamiques : peu de R&D, des produits qui évoluent peu, des équipements reconnus assez fréquemment comme équivalents ou plus anciens que ceux des concurrents, des efforts de formation plutôt faibles. Il importe toutefois de noter que ce groupe est composé d'entreprises à faible proportion d'ONQ. On y retrouve essentiellement des PME. Les secteurs du BGCA et des Transports y contribuent fortement (à contrario les entreprises de l'Énergie y sont quasiment absentes). Peu dynamiques en termes de stratégie industrielle, ces entreprises ne sont pas forcément peu performantes : elles sont peu nombreuses à avouer des difficultés économiques et nombre d'entre elles sont en croissance d'effectifs sur la période.

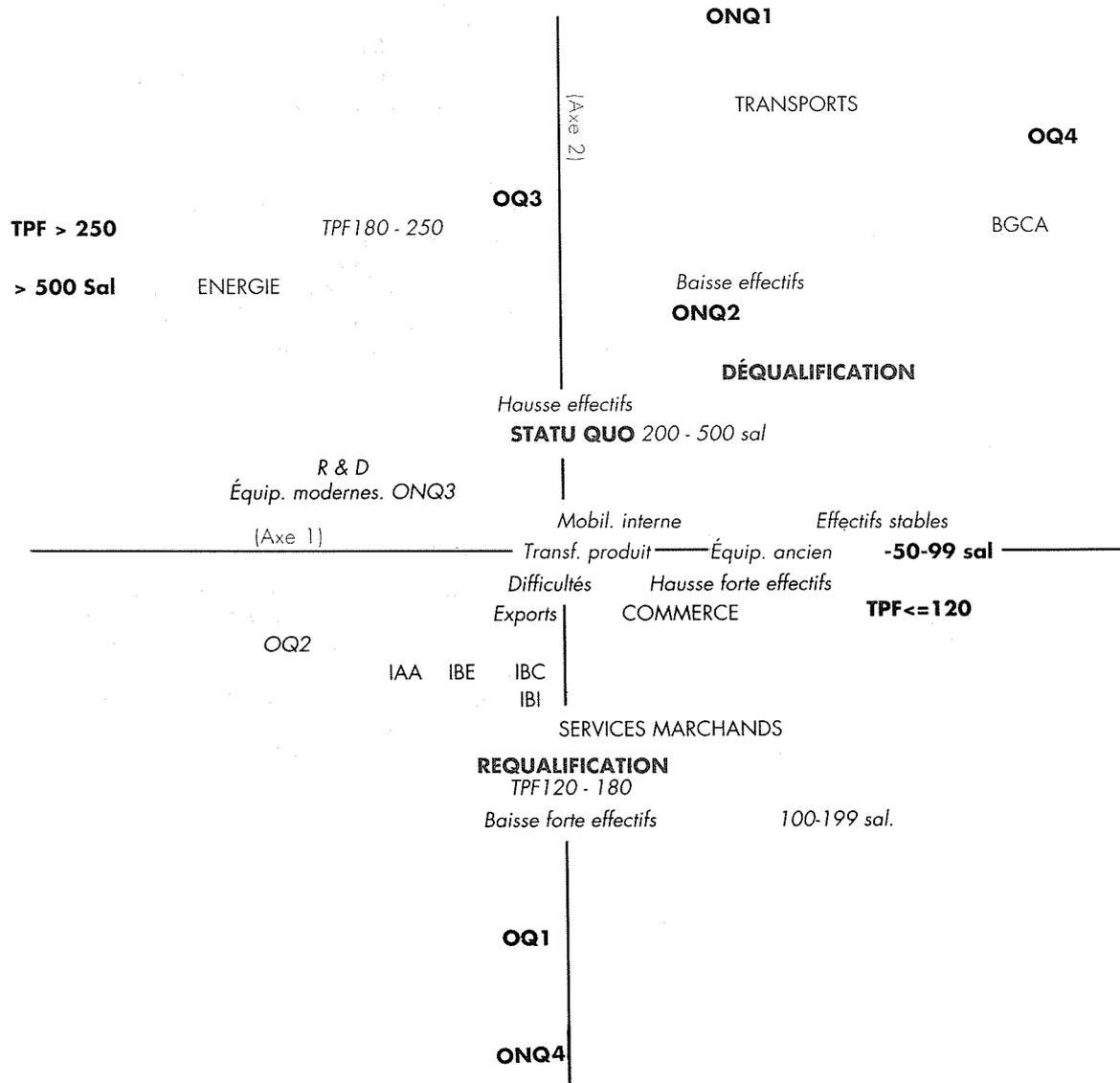
27 L'échantillon est ici limité aux seules entreprises qui employaient des ouvriers, ONQ et/ou OQ, en 1983.

28 On a retenu trois cas types pour chacune des deux catégories ouvrières : une baisse (diminution supérieure à 5 %), une stabilité (entre -5 % et +5 % de variation), une hausse (augmentation supérieure à 5 %) de leur part dans l'emploi total. Le croisement des deux variables conduit arithmétiquement à neuf situations donnant lieu, après regroupement de certaines, à cinq modèles de gestion de la main d'œuvre.

29 Le recours aux guillemets s'impose car il s'agit ici d'une appréhension très grossière. D'une part, on ne peut appréhender que les changements de catégorie, elles-mêmes peu détaillées ; d'autre part, il ne s'agit pas ici des individus concernés mais des emplois occupés.

Graphique 12

**Caractérisation des entreprises regroupées selon trois types d'évolution des emplois ouvriers**



Lecture : le premier axe (10,52% de l'inertie) oppose les entreprises de grande taille et à fort TPF aux petites et à TPF minimum. Le second axe (7,76%) différencie les entreprises à faible qualification ouvrière de celles à forte qualification ouvrière.

Les types d'évolution des emplois ouvriers se positionnent sur ce second axe (opposition entre «requalification» et «déqualification») et sur le troisième axe, non représenté graphiquement qui différencie plus nettement les situations de «statu quo» et de «requalification».

NB : Les variables relatives aux trois types et à l'appartenance sectorielle ont été mises en variables supplémentaires. Les autres sont les variables principales.

ONQ (ONQ) 1 à 4 désigne le poids de la catégorie dans la structure d'emploi, distribué en quartiles (1 = faible, ..., 4 = élevé).

Diff : l'entreprise déclare avoir connu des difficultés économiques au cours des cinq dernières années.

Exports : l'entreprise déclare réaliser une part significative de son chiffre d'affaire à l'exportation.

R&D : l'entreprise déclare faire de la recherche-développement.

Mobil : l'entreprise déclare recourir à la mobilité interne.

Equip. modern/ancien : l'entreprise pense disposer d'un parc d'équipements plus moderne/ancien que ses concurrents.

## CONCLUSION

L'étude de l'évolution des structures d'emploi à partir de données individuelles d'entreprises reste peu développée à ce jour. Elle mérite que l'on y consacre davantage d'attention compte tenu de l'importance, au plan économique et sociologique, des transformations en cours au sein du salariat et de l'intérêt de souligner la diversité des situations et des évolutions. Les résultats avancés ici, notamment relatifs aux déterminants de l'évolution des structures d'emploi, pourront alors être confirmés ou infirmés par d'autres travaux utilisant des matériaux plus exhaustifs et une analyse plus fine des structures.

De ce travail on retiendra, outre cette exploration des déterminants, que le mouvement des structures est trop massif et trop ancien pour qu'il soit uniquement l'œuvre d'entreprises modernistes et dont la grande taille pèserait sur les évolutions d'ensemble. Les contraintes, et en particulier l'évolution technologique, sont trop fortes pour que la grande majorité des entreprises ne se conforme pas au modèle. Malgré tout, le fait qu'un peu plus d'un tiers seulement des entreprises ont pratiqué, sur la période, une véritable « requalification » des emplois ouvriers interroge. On peut certes l'interpréter comme un retard dans l'évolution qui aurait été comblé au cours des quatre années prises en compte, mais on notera cependant qu'un mouvement inverse de « déqualification » affecte une entreprise sur six. Si cela ne préjuge en rien du nombre de salariés concernés, cela relativise néanmoins la portée du modèle général.

Gilles Margirier  
IREPD

CEREQ, centre associé de Grenoble

## Bibliographie

- Choffel P., Cuneo P., Kramarz F. (1988), « Des trajectoires marquées par la structure de l'entreprise », *Économie et Statistiques*, n° 213.
- Choffel P., Cuneo P., Kramarz F. (1988), « Les modalités d'adaptation après le premier choc pétrolier », *Économie et Statistiques*, n° 213.
- Choffel P., Kramarz F. (1988), « L'évolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969 », *Économie et Statistiques*, n° 213.
- Cossalter C. (1990), Renouvellement des qualifications et la gestion des ressources humaines dans les banques et les assurances, CEREQ, *Collection des études*, n° 53.
- Dormont B. (1990), *Introduction à l'économétrie des données de panel*, Éditions du CNRS.
- CEREQ (1991), *Les entreprises françaises et la formation continue - Nature, financements, fonctions, usages - Rapport à la Délégation à la Formation professionnelle et à la Délégation à l'Emploi*, mars.
- Favereau O., Sollogoub M., Zighera J. (1991), « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation et Emploi*, n° 33, pp. 3-17.
- Gourieroux C. (1989), *Économétrie des variables qualitatives*, Economica, 2<sup>e</sup> édition, Chap. 1-4.
- INSEE (1989), Images économiques des entreprises françaises au 1-1-87, INSEE *Résultats-Système productif*, n° s 10 à 17, novembre.
- Mairesse J. (1988), « Les lois de la production ne sont plus ce qu'elles étaient : une introduction à l'économétrie des données de panel », *Revue Économique*, n° 1, pp 225-277
- Michon F., Ramaux C. (1992), « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52.
- Ministère du Travail (1991), Enquête auprès des établissements ayant licencié, *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° spécial, juin.
- Podevin G. (1989), « La contribution de la mobilité interne à la déformation de la structure de l'emploi dans l'industrie », *Formation et Emploi*, n° 25.
- Podevin G. (1990), « Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi*, n° 46.