

## Sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés pour les jeunes de niveau V : promotion et/ou reclassement ?

par Gérard Podevin et Xavier Viney

*Les jeunes ayant préparé un CAP ou un BEP sont de plus en plus souvent recrutés comme ouvriers non qualifiés. Leurs chances de promotion ultérieure augmentent s'ils sont diplômés et surtout dans certains secteurs d'activité : sidérurgie, métaux non ferreux, fonderie, construction mécanique, automobile et aéronautique, bâtiment et travaux publics.*

Les ouvriers peu ou pas qualifiés occupent aujourd'hui dans l'économie, et particulièrement sur le marché du travail, une place paradoxale. Leurs effectifs baissent depuis une quinzaine d'années de près de 100 000 individus par an en moyenne. Ils ne représentent actuellement guère plus de 2 000 000 salariés, soit moins d'un actif sur dix (et un ouvrier sur trois — contre deux sur trois en 1975)<sup>1</sup>. Cependant, les recrutements d'ouvriers non qualifiés (ONQ) restent d'un volume élevé, voire très élevé dans certains secteurs où, comme dans les industries agro-alimentaires (IAA), ils peuvent représenter jusqu'à 75 % des contrats d'embauche.

Par ailleurs, un nombre croissant d'emplois non qualifiés, qui étaient pourvus jusque-là en grande partie par les actifs les moins riches en capital scolaire, se trouvent désormais occupés par des salariés, notamment débutants, disposant d'une formation correspondant au moins au niveau V (CAP-BEP). Ainsi, en 1989, 35 % des ONQ possèdent

un niveau supérieur ou égal au CAP, contre 13 % en 1975 et 18 % en 1982. Pour les seuls ONQ de moins de trente ans, ce taux peut même dépasser 60 % dans certains secteurs<sup>2</sup>.

Les mécanismes de renouvellement de cette catégorie professionnelle se trouvent donc profondément modifiés et ne laissent qu'une place très réduite à ceux qui ne présentent pas la garantie d'un minimum de formation. Ces mécanismes coïncident avec le développement dans les entreprises d'importantes transformations tant techniques qu'organisationnelles.

Mais le paradoxe n'est qu'apparent, et d'autant mieux interprétable<sup>3</sup> que l'on ne reste pas prisonnier d'une représentation ancienne et datée de la place et du rôle que remplissaient les catégories d'OS au sein d'organisations tayloriennes.

<sup>2</sup> M. Bonneau, « Le niveau de diplôme dans les secteurs d'activité », *Formation Emploi* n° 33, janvier-mars 1991.

<sup>3</sup> Il a d'ailleurs déjà fait l'objet de nombreuses interprétations, parmi les plus récentes nous pouvons notamment citer : Philippe d'Iribarne, *Le chômage paradoxal*, Presses Universitaires de France, Collection Economie en liberté, 1990.

<sup>1</sup> J.-L. Dayan, J.-F. Lochet, G. Podevin : « Les catégories d'ouvriers sans qualification : diversité et transformations », *Formation Emploi* n° 11, juillet-septembre 1985.

## DÉCLASSEMENT ET PRÉCARITÉ : LA RÉPONSE DES ENTREPRISES À L'INCERTITUDE

L'écart entre le maintien de flux d'embauches importants et la réduction des stocks d'emplois d'ONQ s'explique aisément par la nature même de ces embauches. Si, en moyenne, plus de la moitié des contrats de travail conclus au cours d'une année correspondent à des recrutements sur des emplois d'ONQ, ce n'est pas, à l'évidence, pour répondre à un besoin croissant de main-d'œuvre de bas niveaux. En fait, un nombre restreint de salariés « tournent » rapidement sur de tels emplois, alternant périodes d'activité et périodes de chômage. Ainsi, environ 80 % des recrutements d'ONQ se font sur contrats à durée déterminée (CDD)<sup>4</sup>, proportion qui peut même dépasser 90 % dans certains secteurs industriels (IAA notamment), avec une durée moyenne proche de trois mois. Cette caractéristique, loin de se ralentir, paraît plutôt se renforcer au cours des années 80, comme le suggère l'augmentation des arrivées en provenance du chômage dans l'ensemble des accès à cette catégorie<sup>5</sup>.

Mais cette précarité peut représenter aussi, dans une certaine mesure, une étape préalable vers un emploi stable. En effet, les contrats à durée déterminée remplissent de plus en plus une fonction de tri permettant d'allonger, au-delà des durées réglementaires, une période probatoire. Les employeurs minimisent ainsi l'incertitude et les risques à l'embauche, y compris pour des emplois réputés peu qualifiés mais pour lesquels se manifestent désormais des exigences croissantes en matière de compétences.

Sur la période étudiée ici (première moitié des années 80), ce phénomène ressort déjà clairement avec, en moyenne, 10 % par an de passages de CDD à CDI (contrats à durée indéterminée) par mobilité interne pour les ONQ et, dans certains secteurs, des taux voisins de 20 %.

En outre, une fraction toujours plus grande d'individus disposant d'une formation de niveau V se trouve déclassée<sup>6</sup>. De moins en moins de jeunes sortant du système éducatif au niveau V s'insèrent

4 G. Podevin : « La contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie », *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars 1989.

5 G. Podevin, « Entrer et sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés : éléments sur les parcours professionnels dans le cadre des modes sectoriels d'ajustement de l'emploi » in *L'avenir du niveau V (CAP-BEP) - Filières de formation et d'emploi*, Collection des études n° 56, CEREQ, octobre 1990.

6 On emploiera ici indifféremment déclassement ou déqualification pour signifier le décalage apparent entre la qualification de l'individu telle qu'elle peut être appréhendée à partir de son niveau de formation, et la qualification déclarée de l'emploi occupé, fonction de la position dans les grilles de classification des conventions collectives.

comme ouvriers qualifiés (tableau 1). *A contrario*, la proportion des embauches d'ouvriers non qualifiés à l'issue d'une formation de ce niveau ne cesse de croître et atteint actuellement plus de 60 % chez les hommes<sup>7</sup>. Le diplôme lui-même n'est donc plus une protection absolue contre le déclassement.

Cette tendance, si elle se développe dans les années 80, n'est cependant pas nouvelle. Les observations faites pour les années 60 et 70 à partir des recensements de la population vont dans le même sens. La part des ouvriers de moins de vingt-cinq ans disposant d'un CAP, occupés sur des emplois non qualifiés, était de 30 % en 1962 et de 41 % en 1975<sup>8</sup>.

Tableau 1  
**Part des ouvriers qualifiés  
parmi les jeunes ouvriers débutants  
sept à neuf mois après la sortie  
d'une formation de niveau V**

(en %)

Filière et niveau de formation	1976	1980	1986	1988
CAP industriel non diplômé *	40	26	24	18
BEP industriel non diplômé *	43	35	34	30
CAP industriel diplômé	58	54	47	45
BEP industriel diplômé	64	57	48	48

\* Il s'agit de sorties après échec à l'examen en fin de scolarité conduisant au CAP ou au BEP.

Source : CEREQ, Observatoire EVA.

En partie induit par les effets conjugués de l'explosion scolaire et de la contraction des emplois ouvriers, le déclassement des niveaux V soulève plusieurs questions qui renvoient notamment au contenu effectif des emplois occupés, aux compétences mobilisées, ou bien encore au caractère plus ou moins durable de la dévaluation apparente des titres scolaires.

Sur le registre des compétences individuelles effectivement demandées à ce niveau de qualification, il est patent qu'elles n'ont plus grand chose à voir aujourd'hui avec celles qui étaient exigées de l'ancien OS. Dans le même temps, la réduction des sortants du système éducatif au niveau le plus faible (niveaux VI et V bis) pousse de plus en plus souvent les employeurs à considérer les non-diplômés comme des « ratés » difficilement « récupérables ». Comme le remarque à ce propos fort

7 G. Podevin, Collection des études n° 56, op. cit.

8 A. Charlot, J.-F. Lochet, F. Pottier, Th. Pouch, « Diplôme et entrée dans la vie active », *Regards sur l'actualité* n° 167, janvier 1991, la Documentation Française. L. Thévenot, « Une jeunesse difficile : les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 26-27, mars-avril 1979.

justement Ph. d'Iribarne<sup>9</sup> : « On a longtemps recruté pour des postes « non qualifiés », qui n'étaient en fait pas si faciles à tenir, des individus peu « formés » suivant les critères scolaires, mais aux capacités élevées, dont l'absence de formation était liée à des raisons qui n'avaient rien à voir avec les limites de leur potentiel. »

Dans ce contexte, les employeurs vont plus que jamais « faire confiance » aux diplômés, comme signalement des caractéristiques nouvelles recherchées. Nous sommes donc en présence d'une sélection à rebours : la certitude n'est jamais totale quant au niveau de compétence de ces recrues diplômées, en revanche elle semble l'être en ce qui concerne les jeunes que l'on a écartés...

<sup>9</sup> Ph. d'Iribarne, *Le chômage paradoxal*, op. cit.

Le déséquilibre quantitatif entre offres et demandes d'emplois, parfois très marqué localement, contribue encore, de façon dominante, à expliquer les difficultés d'insertion des jeunes. Une étude récente du CEREQ montre que le volume des embauches devrait augmenter considérablement pour changer de façon significative les chances et les conditions d'insertion professionnelle des jeunes<sup>10</sup>.

Nous ne pourrions, dans la suite, isoler les diverses causes de déclassement. C'est pourquoi, afin de n'en exclure aucune, nous avons retenu une méthode permettant d'étudier l'ensemble des prises d'emploi sur des postes d'ONQ au cours de la période 1979-1984.

<sup>10</sup> F. Pottier, S. Zilberman, « La difficile insertion professionnelle des jeunes », *CEREQ-BREF* n° 58, octobre 1990.

### L'enquête de cheminement 1979-1984 sur les jeunes issus d'une formation de niveau CAP-BEP

#### Champ et déroulement de l'enquête

L'enquête s'est déroulée en juin 1984 dans le cadre de l'Observatoire des entrées dans la vie active géré par le CEREQ. Les questionnaires ont été remis par des enquêteurs de l'INSEE auprès des jeunes sortis d'une année terminale de CAP-BEP en 1979. Elle permet une bonne représentation de l'ensemble de la population au niveau national pour la quasi-totalité des spécialités qui n'avaient pas un effectif trop petit (2 500 jeunes).

Les jeunes sortis en année terminale de CAP-BEP en 1979 constituaient une population nombreuse (environ 200 000 jeunes, soit plus du quart de l'ensemble des sorties du système éducatif cette année-là) répartie entre les deux filières (49 % de CAP en trois ans et 51 % de BEP). Malgré la diversité apparente des formations (près de cinq cents CAP et quatre-vingt-dix BEP différents), les jeunes se concentrent dans quelques groupes de spécialités, citons les principaux :

— pour les hommes : mécanique 34 % — électricité 18 % — techniques financières et comptables 7 % — forge-chaudronnerie 9 % — bois 7 % — construction du bâtiment 3 % ;

— pour les femmes : secrétariat 27 % — techniques financières et comptables 17 % — commerce-distribution 15 % — habillement 10 % — techniques administratives et juridiques 10 % — santé-services sociaux 7 % — hôtellerie-collectivités 9 %.

#### Repérage de la mobilité professionnelle

Chaque individu décrit chronologiquement sa biographie professionnelle : il rappelle tout d'abord les caractéristiques de son premier emploi chez son premier employeur à l'issue de sa scolarité initiale. Puis, s'il a connu des changements de situation chez cet employeur, il dépeint sa dernière situation.

Pour chaque changement d'employeur, sur la période concernant l'enquête, le jeune recommence à décrire l'emploi qu'il a connu à l'occasion d'une nouvelle embauche.

Cette reconstruction de la carrière professionnelle permet correctement de faire le partage entre la mobilité interne (chez l'employeur) et la mobilité externe.

#### Mesurer l'importance des passages ONQ - OQ

A l'aide de cette enquête, on peut procéder à plusieurs types d'évaluations qui fournissent des mesures différentes de l'intensité des passages d'ONQ → OQ, selon que l'on adopte une approche en « coupe » ou en flux cumulés.

— Une première méthode consiste à compter l'ensemble des individus qui, au cours de la période d'observation (juin 1979 — mars 1984), ont connu au moins un passage d'ONQ → OQ. Par cette méthode, on recense 24 800 passages d'ONQ → OQ parmi les 88 000 jeunes qui, sur la période, sont passés par au moins un emploi d'ouvrier non qualifié, soit un taux de passage de 28 %. Cette

approche en termes de flux est supposée repérer l'ensemble des individus de niveau V concernés par des emplois ouvriers, soit 110 000 actifs. Le nombre cumulé d'insertions sur des emplois d'ONQ au cours des cinq ans qui suivent la sortie de l'école représente donc 80 % des actifs de la cohorte sur cette période. C'est cette méthode qui est utilisée ici, car elle seule permet d'appréhender à la fois des situations d'emploi à l'insertion (neuf mois après la sortie du système éducatif) et celles intervenant ultérieurement lorsque, par exemple, l'individu enquêté connaît une période longue de chômage ou d'inactivité, ou bien est au service national au moment de l'enquête en mars 1980.

— La seconde méthode possible serait de repérer les passages ONQ → OQ en comparant les situations à deux dates données (ici mars 1980 et mars 1984). On trouve alors 11 000 passages d'ONQ → OQ pour 32 400 jeunes qui se déclaraient ONQ à l'origine, soit un taux de passage de 34 %. Ces 32 400 jeunes doivent être rapportés à l'ensemble des jeunes de cette cohorte, ouvriers à cette même date (47 000), soit alors un taux de 69 %. L'écart entre cette proportion et les 80 % tirés de la méthode précédente est significatif des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Pour une part, il peut être aussi le reflet d'un refus du déclassement, avant une éventuelle « résignation », conduisant certains jeunes à connaître d'abord une phase de chômage ou d'inactivité.

#### Modalités d'accès à la qualification

On distingue trois types d'accès :

- l'accès direct pour les jeunes dont le premier emploi est un emploi d'OQ ;
- l'accès indirect par mobilité externe pour ceux qui accèdent pour la première fois à une profession d'OQ en changeant d'entreprise ;
- l'accès indirect par mobilité interne qui concerne les accès à un emploi d'OQ sans changement d'employeur.

Notre propos sera centré sur le devenir et les modalités de reclassement des jeunes de niveau V insérés comme ONQ. Toutefois, les passages d'ONQ à OQ seront comparés aux accès directs à la qualification ouvrière et, d'autre part, aux caractéristiques des jeunes qui, à l'issue des cinq années d'observation, demeurent sur des emplois d'ONQ.

Dans cette optique, nous aborderons successivement : l'influence des caractéristiques individuelles en termes de formation (filiales, diplômés/non-diplômés) sur la fréquence et la vitesse de ces passages ; le rôle que peut être amené à y jouer le statut de l'emploi d'insertion ; les liens entre reclas-

#### Le repérage des mobilités et des modalités d'accès à la qualification ouvrière

Selon la méthode de repérage retenue, le poids des diverses composantes de la mobilité contribuant à l'accès à la qualification ouvrière est sensiblement différent :

— la méthode « en coupe » gomme un certain nombre de situations intermédiaires de nature souvent transitoire et élimine une partie importante de la population : notamment l'ensemble des individus qui, aux deux dates, ne sont pas actifs occupés et ceux qui, bien qu'actifs en fin de période, étaient en mars 1980 au chômage, inactifs, ou au service militaire. Or, précisément, parmi cette population non repérée ici, on trouve une proportion plus forte de jeunes qui connaissent une mobilité inter-entreprise importante. Ainsi avec cette méthode « en coupe » de repérage de la mobilité, on constate qu'environ 70 % des passages ONQ → OQ se feraient par mobilité interne, surestimant ainsi cette modalité de reclassement ;

— la méthode « en flux » retenue saisit donc une réalité plus large. Dans cette deuxième optique, on observe seulement une légère prédominance de la mobilité interne sur la mobilité externe (52 % des flux de passages ONQ → OQ).

L'écart entre ces deux méthodes rend bien compte du caractère plus favorable des insertions rapides. Ce que corroborerait par ailleurs la mesure de l'écart entre ces deux méthodes sur le versant de la « stabilisation ».

#### La stabilisation

Appréhendée dans son articulation avec les mouvements de requalification (ou reclassement), la stabilisation correspond en fait à un changement de la nature du contrat de travail, soit par transformation interne de ce dernier (CDD transformé en CDI chez un même employeur), soit par mobilité externe (changement d'employeur).

sement et stabilisation. Enfin, on examinera le poids des facteurs structurels sur ces modalités de reclassement suivant les secteurs d'activité et leurs différents modes de gestion et de recombinaison de la main-d'œuvre. On tentera ainsi d'articuler trajectoires individuelles et pratiques de gestion d'entreprises.

#### FORMATION, ACCÈS À UN EMPLOI D'OUVRIER QUALIFIÉ ET TYPE DE MOBILITÉ

La moitié des jeunes insérés comme ONQ en 1980 le sont encore en 1984 ; un peu plus du tiers

Tableau 2  
**Situation en mars 1984  
 des sortants de niveau V insérés comme ONQ  
 en mars 1980 et actifs en mars 1984**

(en %)

Filière et niveau de formation	Situation en mars 1984						Total
	OS manoeuvre	OQ	Employé	Technicien	Agent de maîtrise	Autres	
<b>Ensemble ONQ</b>	<b>50,5</b>	<b>34,3</b>	<b>13,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>100</b>
CAP industriels diplômés	51,8	39,9	7,1	0,1	0,4	0,7	100
CAP industriels non diplômés	61,4	29,8	8,8	-	-	-	100
BEP industriels diplômés	38,1	45,9	10,7	3,7	0,8	0,8	100
BEP industriels non diplômés	47,7	29,6	18,2	3,4	1,1	-	100
<b>Ensemble OQ (mars 1980)</b>	<b>7,9</b>	<b>75,2</b>	<b>8,3</b>	<b>6,7</b>	<b>1,8</b>	<b>0,1</b>	<b>100</b>

Source : CEREQ, Observatoire EVA.

occupe des emplois d'ouvriers qualifiés ou même de techniciens (tableau 2). Par rapport à la période 1975-1980, où cette dernière proportion était proche de 50 %, le mouvement de reclassement s'est quelque peu ralenti<sup>11</sup>.

Tableau 3  
**Les jeunes qui repassent le diplôme  
 après la sortie du système éducatif  
 et la fréquence des passages ONQ → OQ  
 (1980-1984)**

(en %)

Filière et niveau de formation	Fréquence d'accès à un emploi OQ (1)	Fréquence de passage d'ONQ à OQ (2)
CAP industriel non diplômé	33	23
BEP industriel non diplômé	47	32
CAP industriel diplômé après la sortie (3)	54	42
BEP industriel diplômé après la sortie (3)	68	53
CAP industriel diplômé à la sortie	60	38
BEP industriel diplômé à la sortie	69	43

Source : CEREQ, Observatoire EVA.

(1) Rapport du nombre de jeunes passés par un emploi d'OQ sur l'ensemble des jeunes passés par un emploi ouvrier.

(2) Rapport du nombre de jeunes ayant connu un reclassement d'ONQ à OQ sur l'ensemble des jeunes passés par un emploi d'ONQ entre 1980 et 1984.

(3) Il s'agit de ceux qui, ayant échoué à leurs examens, repassent et réussissent ces examens après leur sortie du système éducatif initial.

<sup>11</sup> J.-L. Dayan, J.-F. Lochet, G. Podevin, art. cit., et E. Join-Lambert et X. Viney, « L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987 », *Economie et Statistique* n° 216, décembre 1988.

Le passage vers la catégorie supérieure dépend largement de la réussite au CAP et au BEP. Près de 40 % des ONQ ayant le CAP dans une spécialité industrielle ont accédé à la catégorie supérieure (tableau 2). Parmi les non-diplômés qui repassent le diplôme après la sortie du système éducatif, nombreux sont ceux qui se reclassent et se retrouvent, cinq ans après la sortie de l'école, dans une situation voisine de celle des diplômés de formation initiale (tableau 3). Par contre, on soulignera la persistance de l'écart entre les diplômés et ceux qui restent non-diplômés sur l'ensemble de la période, aussi bien dans l'accès direct à la qualification ouvrière que dans la fréquence des reclassements. D'autre part, les titulaires de CAP semblent globalement en situation plus difficile que ceux de BEP.

Diverses composantes de ce processus de reclassement méritent d'être distinguées suivant les types de mobilité qui l'accompagnent (tableau 4). Quatre cas apparaissent :

— les jeunes ayant accédé directement à un emploi d'ouvrier qualifié après l'école : un peu plus d'un sur cinq ;

— ceux qui ont accédé à la qualification par mobilité interne (c'est-à-dire sans changer d'employeur) : 13 % environ ;

Tableau 4  
**Modalités et fréquences d'accès  
 au premier emploi d'ouvrier qualifié  
 au cours des cinq premières années  
 de cheminement professionnel  
 (1979-1984)**

(en %)

Filière et niveau de formation	Accès direct à un emploi d'OQ	Accès par mobilité externe	Accès par mobilité interne	ONQ mais pas OQ	Total
BEP industriel diplômé à la sortie	36	19	14	31	100
CAP industriel diplômé à la sortie	31	16	14	39	100
BEP industriel diplômé après la sortie	18	25	25	32	100
CAP industriel diplômé après la sortie	17	24	13	45	100
BEP industriel non diplômé	17	14	16	53	100
CAP industriel non diplômé	12	8	13	67	100
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Source : CEREQ, Observatoire EVA.

- les accès par mobilité externe (c'est-à-dire en changeant d'employeur) : 13 % de l'ensemble ;
- les jeunes qui sont toujours restés ONQ : un peu plus de la moitié.

Le poids de ces diverses modalités varie avec les caractéristiques de formation des individus. En règle générale, on constate une forte corrélation linéaire entre la fréquence des reclassements par mobilité interne et la proportion d'accès direct (ou par mobilité externe) à la qualification, si bien que les écarts entre les différentes filières de formation ont plutôt tendance à s'accroître.

### RECLASSEMENT ET STABILISATION

Le statut de l'emploi<sup>12</sup> et les chances d'accès à la qualification ouvrière apparaissent étroitement liés. Ainsi, 62 % des accès directs à cette qualification se sont faits sur contrat à durée indéterminée (CDI), alors que 75 % de ceux qui n'ont pu bénéficier sur la période d'une stabilisation dans l'emploi sont toujours ONQ.

Sur l'ensemble des passages par un emploi d'ouvrier, 90 % des jeunes ont accédé à un emploi à durée indéterminée, mais seulement 50 % d'entre eux ont accédé à la qualification. Il peut donc y avoir processus de stabilisation sans reclassement. A l'inverse, certains reclassements ne donnent pas accès à un emploi stable, mais ces cas sont beaucoup plus rares.

De plus, lorsqu'il y a à la fois reclassement et stabilisation (tableau 5), ces deux processus apparaissent simultanés seulement dans 31 % des cas. Plus fréquemment, le reclassement suit la stabilisation (56 % des cas). Il n'y a que 13 % des cas où la requalification précède la stabilisation.

Enfin, les jeunes ayant accédé à la qualification après un emploi d'ONQ ne rattrapent pas au bout des cinq années d'observation ceux qui se sont insérés directement sur un emploi d'OQ. Ils conservent leur retard, y compris pour le passage aux catégories de techniciens ou d'agents de maîtrise. En effet, près de 9 % de ceux qui se sont insérés directement sur un emploi d'OQ ont quitté cette catégorie pour rejoindre celle de niveau supérieur, alors que c'est le cas seulement pour 2 % de ceux qui sont d'abord passés par un emploi d'ONQ (tableau 2).

<sup>12</sup> Un emploi à durée indéterminée est assimilé à un emploi stable par commodité de langage. On appelle stabilisation l'accès à un CDI après un emploi précaire. Il ne faut donc pas confondre emploi stable, fonction de la nature du contrat de travail, et emploi durable. Ainsi, dans certains secteurs comme le BTP ou le textile, un emploi en CDI n'est pas forcément un emploi durable pour l'individu.

Tableau 5  
**Stabilisation et modalités de requalification sur la période 1980-1984 quel que soit le moment de l'insertion**

	Requalification par :		En pourcentage	
Stabilisation et requalification simultanées	Mobilité externe	13	31	
	<b>Mobilité interne</b>	<b>18</b>		
La requalification suit la stabilisation	Mobilité externe	25	56	
	<b>Mobilité interne</b>	<b>31</b>		
La requalification précède la stabilisation	Mobilité externe	10	13	
	<b>Mobilité interne</b>	<b>3</b>		
Total		100	100	

Source : CEREQ, Observatoire EVA.

Selon la nature du premier emploi occupé, les chances de reclassement sont aussi d'une intensité variable : 89 % des jeunes ayant occupé un premier emploi d'ouvrier non qualifié du textile n'ont pas accédé à un emploi qualifié ; de même 70 % des manutentionnaires sont restés ONQ. A l'inverse, plus de 50 % des jeunes insérés comme électricien non qualifié du bâtiment se sont requalifiés.

Le poids de la mobilité interne dans la requalification de ces jeunes est particulièrement faible pour ceux qui ont commencé à travailler comme manutentionnaire, plombier non qualifié ou ouvrier non qualifié du bois. Par contre, les requalifications internes sont plus fréquentes pour les jeunes insérés sur un emploi d'ONQ d'électromécanicien, de mécanicien de l'entretien ou de menuisier (graphique 1).

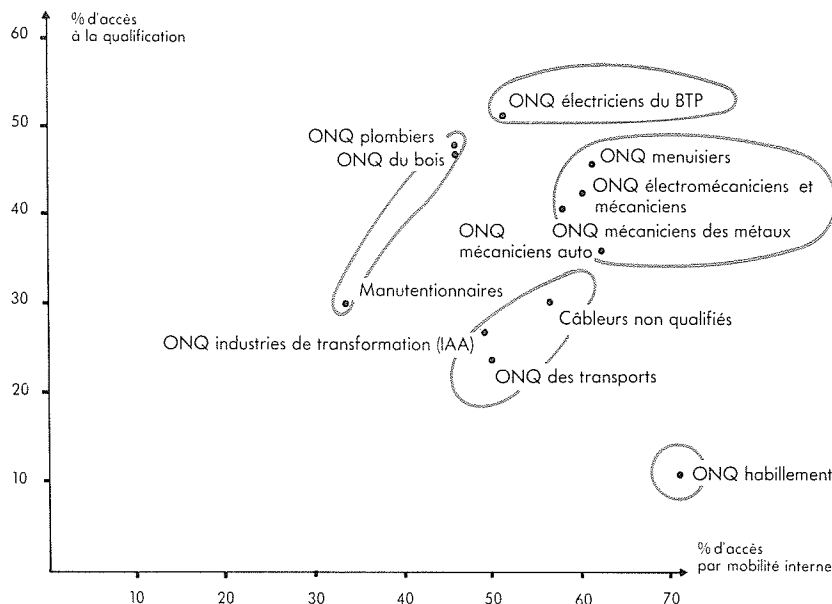
D'autre part, pour les jeunes passés par un emploi d'ONQ, des différences existent entre ceux pour lesquels l'insertion a été rapide et ceux qui ont connu une insertion retardée, due par exemple au chômage. C'est ainsi que les actifs, ONQ en mars 1980 et OQ en 1984, ont bénéficié majoritairement d'un reclassement « favorable » par mobilité interne (70 %) (cf. encadré p. 50), alors que sur l'ensemble des prises d'emploi d'ONQ au cours de la période d'observation, donc incluant des prises d'emplois plus tardives, les reclassements par mobilité interne ne correspondent qu'à la moitié (52 %) de l'ensemble des reclassements (tableau 5). L'idée selon laquelle plus l'insertion est tardive moins elle est de « bonne qualité » et moins les modalités d'évolution professionnelle seront par la suite favorables, se trouve ici vérifiée. Notons cependant qu'une observation limitée à cinq années peut se révéler insuffisante pour juger de

la « qualité » de ces modalités d'évolution, particulièrement pour ceux qui s'insèrent tardivement et

pour lesquels les reclassements interviendraient au-delà de cette période.

Graphique 1

**Fréquence et modalités d'accès à la qualification selon le premier emploi d'ONQ occupé (1980 - 1984)**



Enfin, un bilan selon les emplois occupés en fin de période cette fois, permet de montrer que, selon les spécialités d'emplois, le pourcentage de jeunes devenus qualifiés est très différent. On peut établir quatre groupes d'emplois (graphique 2, p. 54).

— Le premier groupe se caractérise par un fort pourcentage de qualifiés et une mobilité interne intense. On classera dans ce groupe les électromécaniciens, les mécaniciens d'entretien, les électriciens du bâtiment et les plombiers.

— Le deuxième groupe est défini par un pourcentage de qualifiés important mais avec peu de mobilité interne à l'origine de ce fort taux de qualification. On trouve dans ce groupe les ouvriers des transports.

— Le troisième groupe présente un pourcentage de qualifiés et une intensité de la mobilité interne moyens. On classe dans ce groupe les ouvriers du bois, les ouvriers du BTP et les mécaniciens des métaux.

— Le quatrième groupe, pour lequel le pourcentage de qualifiés est faible et la mobilité interne peu intense, correspond à des emplois de bobiniéristes et câbleurs, aux ouvriers des industries de

transformation, aux couturiers et autres ouvriers de l'habillement.

**MOBILITÉ DES ONQ : LE POIDS DES LOGIQUES SECTORIELLES**

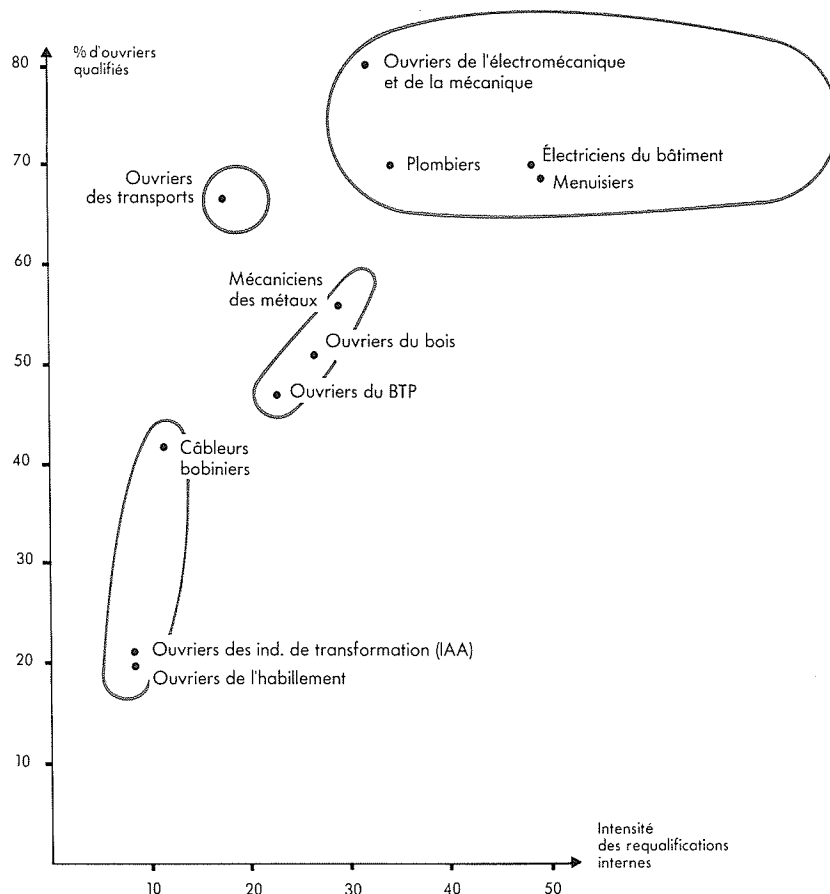
Pour mieux comprendre le sens de cet accroissement des diplômés parmi les embauches de jeunes ONQ, il convient de s'interroger sur leurs modalités de recrutement et d'intégration dans le cadre des modes sectoriels de gestion et de recomposition de la main-d'œuvre.

Nous appuyant en partie sur des travaux antérieurs concernant ces modes de gestion<sup>13</sup>, nous nous limiterons ici aux seuls secteurs industriels qui absorbent près de 80 % du champ des insertions sur des emplois d'ONQ.

Sur l'ensemble de ces secteurs industriels, on observe les mêmes fréquences de reclassement que celles présentées plus haut sur l'ensemble de l'économie : près d'un tiers d'ONQ sont passés OQ. Mais les différences sectorielles sont très marquées (tableau 6).

13 G. Podevin, « Mobilité interne, promotion et renouvellement de la main-d'œuvre : une méthode flux/stock appliquée à l'industrie française », *Travail et Emploi* n° 46, 1990.

Graphique 2  
**Poids des ouvriers qualifiés et intensité  
des requalifications internes selon le dernier emploi occupé (1980 - 1984)**



Certains secteurs connaissent un fort taux de reclassement comme dans la sidérurgie, les métaux non ferreux, la fonderie, la construction mécanique, l'automobile, l'aéronautique et le BTP, où ces taux sont proches, voire supérieurs, à 40 %. A l'inverse, d'autres secteurs comme les IAA, le textile, le cuir, mais aussi le verre, la chimie et la parachimie présentent des intensités globales de reclassement plus réduites.

Si on retire de l'ensemble de ces reclassements ceux qui se sont faits par changement d'employeur, nous retrouvons la même hiérarchie de secteurs que précédemment (tableau 7). Il y a bien là, comme nous le notions plus haut, une liaison très significative entre « reclassement » par mobilité interne et taux global de reclassement, toutes modalités confondues ( $R = 0,85$ ). De même, l'accès direct à la qualification est très

fortement corrélé à la fréquence des passages ONQ → OQ.

D'autre part, les non-diplômés ont parfois plus de chances de devenir OQ dans certains secteurs que les diplômés dans d'autres (tels le textile, le bois ou le papier-carton).

Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les reclassements soient particulièrement significatifs dans les secteurs où les marchés internes sont actifs, cette liaison ne s'observe, en fait, que pour les activités où les ONQ sont structurellement peu importants. Dans celles où leur poids relatif est plus élevé la liaison n'existe que lorsque l'ensemble des ONQ (et pas seulement les plus jeunes) bénéficie de promotions et que, d'autre part, les ouvriers qualifiés peuvent eux-mêmes accéder fréquemment à la catégorie des techniciens.



Tableau 6

**Fréquence par secteur de passages ONQ-OQ entre 1980 et 1984  
selon les filières de formation et la possession ou non du diplôme**

(en %)

Activités économiques * (NAP 40)	CAP industriel diplômé	CAP industriel non diplômé	BEP industriel diplômé	BEP industriel non diplômé	Total toutes formations y compris tertiaires avec ou sans diplôme
02 Industries de la viande et du lait	34	25	53	—	22
03 Industries des autres produits alimentaires	34	9	34	7	14
07 Minerais et métaux ferreux. Prem. transf. de l'acier	42	35	53	—	43
08 Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	43	47	58	—	42
09 Matériaux de construction, minéraux divers	52	14	46	46	33
10 Industries du verre	40	0	47	28	25
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	22	0	42	44	22
12 Parachimie et industrie pharmaceutique	35	19	38	46	22
13 Fonderie et travail des métaux	50	26	47	55	40
14 Construction mécanique	56	24	41	30	39
15 Construction électrique et électronique	33	21	50	37	29
16 Automobiles et autres matériels de transp. terrest.	54	34	57	30	38
17 Constructions navales et aéronautiques, armement	54	36	48	56	47
18 Industrie textile et habillement	12	10	24	64	12
19 Industrie du cuir et de la chaussure	40	4	53	16	13
20 Bois, meubles, industries diverses	32	36	43	26	28
21 Industrie du papier et du carton	24	—	39	—	20
22 Imprimerie, presse, édition	34	24	58	46	36
23 Caoutchouc et transform. des matières plastiques	49	11	28	27	26
24 Bâtiment, génie civile et agricole	51	32	50	52	44
Total secteurs industriels	40	26	45	31	30

Source : CEREQ, Observatoire EVA.

\* Secteur d'activité des OQ lorsqu'il y a eu changement de groupe professionnel.

Il y a, en effet, des secteurs où les passages ONQ → OQ ne sont pas associés à des fréquences d'accès des OQ vers la catégorie d'agents de maîtrise-techniciens qui caractériseraient une véritable continuité dans les trajectoires promotionnelles. Pour ces secteurs existent donc des sous-marchés internes ouvriers relativement cloisonnés, sans perspective réelle de carrière au-delà d'un simple reclassement.

Il est possible, en ayant recours à une analyse en composantes principales sur l'ensemble des dix variables d'emploi et de formation sélectionnées (tableau 7), de construire une première typologie qui dégage clairement une partition des secteurs industriels en quatre groupes pour lesquels les reclassements d'ONQ prendront une signification différente (graphique 3).

Le premier plan factoriel oppose sur le premier axe des secteurs ayant de nombreux emplois dans des activités d'exécution, notamment une fraction élevée d'ONQ, et un recours massif aux CDD pour sélectionner leur main-d'œuvre (textile), à des secteurs ayant un marché interne actif du point

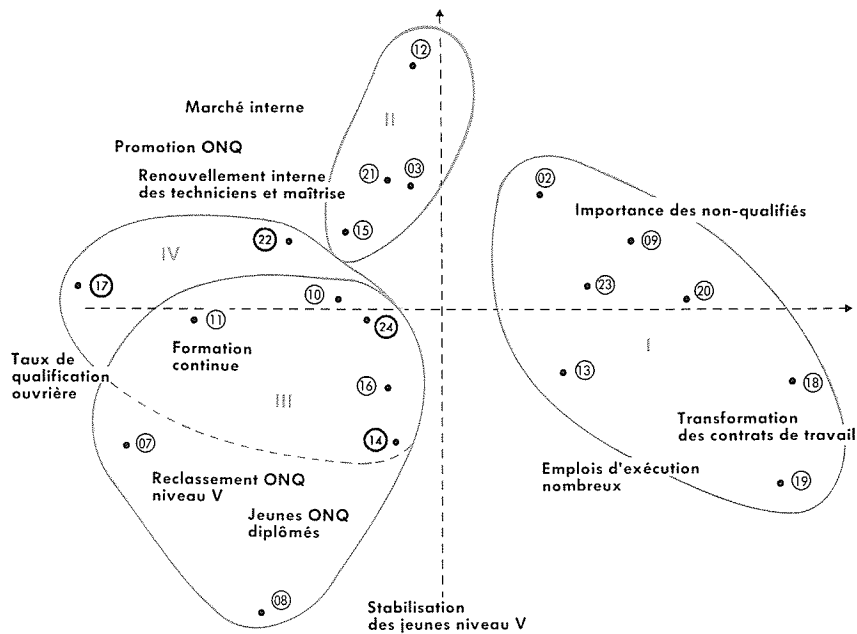
de vue de la structuration de l'emploi, associé à un taux de qualification ouvrière important, des efforts intensifs en matière de formation continue et une part élevée de jeunes ONQ diplômés (chimie). Cet axe peut être interprété à la fois comme l'axe de la qualité des ressources humaines et comme celui du « signalement ». Il discrimine, en effet, des modes de gestion qui s'appuient sur le diplôme comme signalement principal pour le recrutement, et ceux qui font massivement l'usage de CDD comme période d'essai et de tri.

Le second axe apparaît davantage comme celui de la stabilisation/promotion et de l'engagement sur une main-d'œuvre jeune, diplômée et susceptible d'évoluer. A une extrémité se trouvent des secteurs où les mobilités promotionnelles sont globalement significatives mais discontinues. Les jeunes ONQ de niveau V semblent à l'écart de ces mobilités compte tenu notamment de la relative faiblesse des effectifs ouvriers dans certains de ces secteurs, ou bien encore de pratiques de déclassement à l'embauche très limitées (parachimie). A l'autre extrémité, se situent des secteurs qui inscrivent largement les déclassements dans un marché

interne moins segmenté et où les jeunes de niveau V trouvent, au sein de nombreux emplois d'exécution

qualifiés, des opportunités certaines de stabilisation puis de carrière (mécanique).

Graphique 3  
Premier plan d'inertie de l'analyse en composante principale sur vingt secteurs industriels définis par douze variables de gestion de main-d'œuvre et typologie\*



LISTE DES SECTEURS INDUSTRIELS

- |   |  |
|---|--|
| 02 Viandes et produits laitiers                   | 15 Construction électrique                       |
| 03 Autres produits agricoles et alimentaires      | 16 Automobile et transport terrestre             |
| 07 Sidérurgie, première transformation de l'acier | 17 Construction navale et aéronautique, armement |
| 08 Minerais et métaux non ferreux                 | 18 Textile, habillement                          |
| 09 Matériaux de construction                      | 19 Cuir et chaussures                            |
| 10 Verre  | 20 Bois, meubles, industries diverses            |
| 11 Chimie de base et fibres synthétiques          | 21 Papier, carton                                |
| 12 Parachimie, pharmacie                          | 22 Presse, imprimerie, édition                   |
| 13 Fonderie et travail des métaux                 | 23 Caoutchouc et matières plastiques             |
| 14 Construction mécanique                         | 24 Bâtiment, génie civil                         |

\* Il s'agit d'une projection des secteurs sur ce premier plan (53% de l'inertie). Les oppositions qui sont à l'origine de la distinction entre la classe III et la classe IV renvoient aux quatrième et cinquième axes. C'est pour cette raison que nous avons représenté ces deux classes avec un effet de perspective, leur recouvrement apparent étant le résultat de "l'écrasement" propre à la projection.

Une classification ascendante hiérarchique sur les vingt secteurs industriels permet d'isoler principalement quatre groupes. Les deux premiers ont comme point commun de recourir très faiblement aux reclassements des jeunes de niveau V. De plus, par rapport à la moyenne de l'industrie, les jeunes ONQ diplômés y sont relativement moins nombreux. Mais ces ressemblances s'interprètent de façon radicalement différentes.

Dans le premier groupe (I), les secteurs présentent un marché interne quasi inexistant, avec un recours aux CDD, comme mode de sélection des

ONQ, particulièrement intensif. Les ouvriers non qualifiés ont un poids considérable dans la structure des qualifications. Leur renouvellement se fait pour l'essentiel par appel à des jeunes non diplômés et pour lesquels les perspectives sont au mieux une stabilisation dans leur premier emploi. Ici, les reclassements de jeunes de niveau V sont faibles avant tout parce que ces derniers y sont peu nombreux. Les secteurs concernés par cette première catégorie sont ceux du cuir et de la chaussure, du textile, du bois, de la fonderie, des matériaux de construction, de la viande et du lait, et du caoutchouc.

Tableau 7

### Principales caractéristiques de la gestion de la main-d'œuvre utilisées comme variables de l'analyse

(en %)

Activités économiques (NAP 40)	Variables *									
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
02 Industries de la viande et du lait	4,25	7	5,9	67	1,45	16	23	30	41	71
03 Industries des autres produits alimentaires	4,52	6	6,6	41	1,64	10	24	40	56	48
07 Minerais et métaux ferreux 1 <sup>re</sup> transformation de l'acier	5,11	30	7,6	84	2,88	14	61	53	70	62
08 Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	3,12	40	3,6	23	3,01	24	51	49	61	64
09 Matériaux de construction, minéraux divers	2,19	6	1,9	64	1,77	27	17	27	51	69
10 Industrie du verre	6,32	9	9,0	79	2,04	17	44	37	54	83
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	5,29	11	4,7	72	2,64	12	27	52	59	53
12 Parachimie et industrie pharmaceutique	5,52	8	10,4	53	2,43	16	19	15	48	41
13 Fonderie et travail des métaux	2,31	23	3,4	49	1,47	30	32	30	57	65
14 Construction mécanique	1,91	25	4,6	48	1,61	27	29	45	70	55
15 Construction électrique et électronique	4,53	18	6,1	65	3,62	23	26	26	53	44
16 Automobiles et autres matériels de transport terrestre	3,46	26	4,2	73	2,24	20	39	40	54	70
17 Construction navale et aéronautique, armement	4,36	32	19,2	62	2,19	12	37	46	80	46
18 Industrie textile et habillement	1,23	8	1,3	55	1,28	33	50	34	29	75
19 Industrie du cuir et de la chaussure	2,13	11	1,5	23	1,26	40	51	37	28	77
20 Bois, meubles, industries diverses	2,87	16	3,0	21	1,19	25	29	25	42	62
21 Industrie du papier et du carton	6,66	12	10,5	70	1,52	16	33	45	42	61
22 Imprimerie, presse, édition	5,05	22	11,5	64	1,33	20	44	22	73	44
23 Caoutchouc et transformation des matières plastiques	4,29	16	5,3	68	1,45	33	27	36	37	67
24 Bâtiment, génie civil et agricole	3,70	24	14,6	59	1,20	30	30	40	71	60

Source : Enquête Emploi, DMMO, Déclarations d'employeurs « 2483 » CEREQ, Observatoire EVA.

#### \* LES VARIABLES :

V1 : Indice de transformation des structures d'emploi par mobilité interne (somme des valeurs absolues des écarts entre  $t$  et  $t + 1$  du poids relatif de chaque catégorie socioprofessionnelle dans l'effectif du secteur. Les écarts étant calculés à partir des mouvements de main-d'œuvre sur le marché interne - 1984).

V2 : Taux de reclassement interne des ONQ insérés au niveau V (passages ONQ → OQ de jeunes de niveau V chez le même employeur rapportés à l'ensemble des insertions de jeunes de ce niveau sur des emplois d'ONQ - 1980-1984).

V3 : Taux de sortie promotionnelle des ONQ (pour l'ensemble de l'effectif d'ONQ, passages ONQ → OQ rapportés à cet effectif - 1984).

V4 : Taux d'entrée dans la catégorie agents de maîtrise-techniciens à partir du marché interne (part des entrées en provenance du marché interne dans le renouvellement de la catégorie agents de maîtrise-techniciens - 1984).

V5 : Taux de participation financière pour la formation continue (dépenses de formation rapportées à la masse salariale brute - 1984).

V6 : Taux de transformation des CDD pour l'ensemble des ONQ (rapport entre les entrées sur CDD et les départs sur fin de CDD - 1984).

V7 : Transformation interne des CDD en CDI pour les jeunes de niveau V insérés entre 1979 et 1984 (importance du mécanisme de stabilisation interne des jeunes de niveau V insérés sur des emplois d'ONQ).

V8 : Taux de diplômés parmi les ONQ de moins de trente ans (1984) (part des détenteurs d'au moins un niveau CAP-BEP parmi les ONQ de moins de trente ans).

V9 : Taux de qualification ouvrière en 1984 (part des OQ sur l'ensemble des effectifs ouvriers).

V10 : Poids relatif des ouvriers sur l'ensemble des salariés du secteur en 1984.

Dans le second groupe (II), le marché interne apparaît généralement très actif, avec des chances importantes de promotions pour l'ensemble des ONQ et des OQ. Mais ces catégories ouvrières pèsent peu en termes d'effectifs et, faute d'un renouvellement régulier, semblent peu ouvertes aux jeunes. C'est pourquoi dans ce groupe de secteurs aussi, mais pour des raisons très différentes, les reclassements sont peu significatifs. Nous y trouvons les industries des autres produits alimentaires, du papier-carton, de la parachimie et de l'électronique-électricité.

Les deux derniers groupes sont très proches et ne se différencient réellement que sur le troisième axe factoriel. Ils offrent des modes d'ajustement mieux articulés où les mobilités promotionnelles sont constitutives du renouvellement des compétences.

Les potentiels de qualification sont d'un niveau élevé, particulièrement chez les ouvriers. Les emplois non qualifiés y sont en faible proportion et le plus souvent occupés par des jeunes possédant au moins un CAP. Pour ces jeunes, les reclassements sont très fréquents et s'accompagnent alors d'une stabilisation.

Pourtant, ces deux groupes de secteurs semblent situer ces reclassements dans deux logiques quelque peu distinctes.

Ainsi, dans le troisième groupe (III), où se retrouvent la sidérurgie, les métaux non ferreux, le verre, la chimie et l'automobile, les reclassements de jeunes diplômés, très nombreux à occuper un emploi non qualifié, sont fréquents. Cette caractéristique est confirmée par un mode de renouvellement de la catégorie d'agent de maîtrise/technicien qui pri-

vilégie les marchés internes<sup>14</sup>. Cette dynamique est complétée dans ces secteurs par des efforts de formation continue importants auxquels l'ensemble des catégories de personnel peuvent avoir accès.

Le quatrième groupe (IV), composé principalement de la mécanique, de l'imprimerie, de la construction navale et aéronautique, se différencie essentiellement et globalement par une intensité moindre des mobilités internes, conséquences d'un effet de structures lié au poids plus faible des ouvriers non qualifiés et à la faiblesse des passages ouvriers - techniciens. L'intensité très moyenne (à l'exception de l'aéronautique) des efforts de formation continue dans ce groupe paraît cohérente avec la remarque précédente.

En définitive, là où les reclassements sont significatifs deux logiques polaires semblent à l'œuvre. L'une place les passages ONQ → OQ dans une perspective d'enchaînements promotionnels qui ne se limiteraient pas aux frontières des catégories ouvrières, l'autre répond avant tout à un simple rattrapage de positions défavorables à l'embauche.



Nous concluons ce rapprochement de l'insertion professionnelle des jeunes de niveau V et du fonctionnement du marché du travail par plusieurs remarques.

Tout d'abord, les résultats présentés montrent le rôle important que jouent la formation et le diplôme dans le processus de classement-reclassement. L'avantage des diplômés n'est pas seulement transitoire : ils conservent une certaine avance (d'autant plus marquée que l'insertion

dans l'emploi est rapide) que l'on perçoit clairement lorsque l'on examine cinq ans après la sortie du système éducatif les passages OQ à techniciens ou agents de maîtrise.

Désormais, quitter la catégorie d'ONQ n'est pas en soi une promotion, mais renvoie avant tout à un processus de rattrapage vis-à-vis d'embauches déclassées. D'autres travaux, s'appuyant sur des sources différentes, aboutissent à la même conclusion<sup>15</sup> : alors que sur l'ensemble des actifs occupés, 15 % déclaraient entre 1980 et 1985 avoir bénéficié d'une véritable promotion sans changement de catégorie socio-professionnelle, dans le cas des ONQ ce sont les changements de CSP sans promotion qui sont les plus fréquents. Les passages ONQ à OQ relèvent donc de phénomènes de réajustement salariaux et de tris sans lien direct avec des changements d'emploi. Seul leur repositionnement dans une perspective de moyen terme permettant de saisir les éventuelles promotions vers des catégories de techniciens ou d'agents de maîtrise, serait à même de rendre compte du caractère dynamique et/ou adaptatif des premières étapes de mobilités « intra-ouvrières ». Par ailleurs, un tel repositionnement serait à même de consolider l'hypothèse que les emplois d'ONQ occupés par des jeunes diplômés sont en grande partie des emplois de transition qui correspondent plutôt à une phase d'acquisition des savoirs en situation de travail propre aux formations en « alternance », qu'à un réel processus de déqualification.

Gérard Podevin et Xavier Viney,  
CEREQ

<sup>14</sup> Pour certains secteurs de ce groupe, comme la sidérurgie, cette caractéristique du début des années 80 paraît aujourd'hui très datée.

<sup>15</sup> C. Dubar, G. Podevin, « Formation et promotion en France depuis vingt ans », *CEREQ-BREF* n° 59, novembre 1990. P. Laulhé, « Quatre millions d'actifs ont trente ans de carrière », *INSEE-Premières* n° 99, août 1990.