

MOBILITÉ ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

L'évolution de la structure des emplois fait l'objet de nombreuses études statistiques. On peut ainsi observer, au niveau de chaque secteur, s'il existe ou non une élévation du niveau de qualification ou de technicité, ou encore d'encadrement. Comment les mouvements de main-d'œuvre des différentes catégories socioprofessionnelles contribuent-ils à cette évolution globale ? Une source statistique comme les DMMO (Déclarations des mouvements de main-d'œuvre instituées en 1976) permet de saisir les mouvements d'embauches et de sorties des établissements, donc d'apprécier le taux de rotation ou de recrutement, bref la mobilité externe. En revanche, aucune source n'autorise une appréhension directe de la mobilité interne aux établissements ; celle-ci ne peut être approchée qu'indirectement. Or, il apparaît que sa contribution à l'évolution de la structure des emplois est décisive, du moins pour certaines catégories. On en a une intuition sommaire lorsqu'on met en regard un accroissement du niveau de qualification des emplois et une sous-qualification relative des entrées par rapport aux sorties. D'où l'intérêt des études qui, avec des méthodes diverses, cherchent à mobiliser plusieurs sources statistiques afin d'analyser conjointement les structures d'emploi (les stocks) et les mouvements de main-d'œuvre (les flux), et qui permettent ainsi d'éclairer de manière originale les rôles respectifs du « marché externe » et du « marché interne » du travail. Nous proposons ici deux contributions utilisant une méthode voisine fondée sur une combinaison des enquêtes ESE (Enquête structure des emplois) et DMMO, mais portant sur un champ différent. La première, de Gérard Podevin, porte sur l'ensemble des secteurs industriels dans quinze régions, entre 1984 et 1986, et met en évidence que la mobilité interne explique majoritairement les transformations des structures d'emploi des vingt secteurs étudiés. Les profils particuliers de chaque secteur sont bien dessinés, et le lecteur pourra mettre ces résultats en relation avec d'autres études portant sur les caractéristiques sectorielles de la gestion de la main-d'œuvre. La seconde contribution, de Michel Bellet et Christian Le Bas, est consacrée à un ensemble « métal-mécanique » (métallurgie, construction mécanique, automobile) dans un département, la Loire, et montre tout l'intérêt d'appliquer cette méthode dans un champ géographique limité, même sur une courte période (1985-1986), et sur des données individuelles (les établissements), pour faire apparaître l'appel au marché externe, le rôle des promotions internes et l'importance des nouveaux emplois.

LA CONTRIBUTION DE LA MOBILITÉ INTERNE A LA DÉFORMATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

Par Gérard Podevin

On retient le plus souvent de la théorie de la segmentation du marché travail, dans sa logique polaire, une opposition entre gestion externe et gestion interne, où cette dernière, à travers un ensemble de règles administratives relativement rigides, est supposée garantir certains « privilèges » aux salariés déjà présents dans l'entreprise, abolissant ainsi la procédure du marché (Stankiewicz 1988). Cette opposition est généralement ramenée à l'opposition instabilité/stabilité (Roos 1980), avec un marché interne¹ synonyme d'engagement salarial de longue durée. Cependant, plus que le simple degré d'intensité de la rotation de la main-d'œuvre, difficilement interprétable, il semble que le poids de la mobilité interne ascendante soit le critère décisif de la segmentation (Ballot 1982).

C'est dans cette optique que nous chercherons à rendre compte de l'existence du marché interne pour autant que celui-ci influence l'évolution des structures d'emplois et que cette influence, précisément évaluée, puisse présumer du poids réel de ce marché interne. C'est donc sous l'angle économique des pratiques des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre que nous aborderons la mobilité, nous écartant

ainsi des approches socio-démographiques où la mobilité est avant tout celle des individus pour lesquels on s'efforce, par exemple, d'observer des changements d'appartenance sociale ou de reconstruire des itinéraires professionnels.

Pour ce faire, nous retiendrons une méthode flux/stocks qui est, en fait, une articulation entre la rotation de la main-d'œuvre et la rotation des emplois, définie comme variation de stocks. Mais une telle approche, difficile à mettre en œuvre, risque de conduire à des interprétations contestables du point de vue de l'importance du marché externe comme du marché interne si, d'emblée, l'on ne décompose flux et stocks dans cette double perspective. Pour illustrer ce danger, il faut se placer au niveau d'une entreprise ou d'un secteur où s'opère une recomposition de la structure des emplois, avec ou sans variation nette du volume d'emploi total. Si l'on considère alors que la variation des stocks sur chaque type d'emploi, déterminée par la différence entre le nombre de travailleurs occupés en début et en fin de période, est représentative du solde des mouvements de main-d'œuvre, nous limitons ces mouvements au seul marché externe. Vrai au niveau de l'effectif global, ce principe ne se vérifie au niveau de chaque catégorie d'emploi qu'en faisant implicitement l'hypothèse d'un marché interne horizontal, c'est-à-dire d'un marché où

Les noms d'auteurs entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

1. Par commodité, nous utiliserons ce terme bien que la rigueur imposerait plutôt celui de « gestion interne ».

Les sources et leur rapprochement

— **Les Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** ont été introduites par le dispositif réglementaire mis en place en 1975 dans le cadre du contrôle de l'emploi. Les modifications apportées au Code du travail, en juillet 1986 et janvier 1987, visant à supprimer l'autorisation préalable à tout licenciement économique, n'ont pas levé l'obligation de déclaration à cette source qui demeure dans sa forme habituelle. Ainsi, le dernier arrêté du 27 février 1987 précise-t-il à nouveau que sont soumis à cette obligation « les établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, employant au moins cinquante salariés ». Sont donc principalement exclus du champ d'application, les administrations publiques, les collectivités locales, les services publics de santé et les établissements relevant de la Défense nationale.

Tous les établissements d'au moins cinquante salariés qui entrent dans le champ doivent adresser mensuellement à l'autorité administrative compétente le relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois. Celui-ci mentionne notamment, outre l'état civil des salariés concernés ainsi que leur niveau de qualification, la nature du contrat conclu ou, dans le cas d'une sortie, son motif de résiliation. Les seuls stocks qui apparaissent dans les déclarations correspondent aux effectifs globaux de début et fin de mois, décomposés par sexe. Après 1983, une nouvelle chaîne d'exploitation de cette source, à un niveau national, a été mise en place conjointement par l'INSEE et les directions régionales du Travail et de l'Emploi afin de mieux saisir l'ensemble des caractéristiques des salariés entrant ou sortant des établissements et de le faire dans un cadre homogène. Si, depuis 1986, cette nouvelle procédure est généralisée à la France entière, elle ne couvrait, en 1984, que quinze régions. Des éléments plus précis sur cette source, ces exploitations nationales ou bien encore sa représentativité figurent dans (Audibert 1981), (Podevin 1984, 1989), (Corbel, Guergat, Lauhle 1987).

— **L'Enquête structure des emplois (ESE)** est une déclaration administrative annuelle qui s'adresse aux établissements entrant dans le champ de la loi de 1924 relative à l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés et mutilés de guerre, c'est-à-dire, jusqu'en 1987 (1), au secteur privé et aux établissements des secteurs nationalisés et semi-public dont le personnel ne jouit pas d'un statut particulier. La limite, en termes de taille, était fixée jusqu'à cette date à dix salariés dans l'industrie et le tertiaire et à quinze salariés dans l'agriculture.

Une fois par an, les établissements du champ couvert communiquent à l'administration la répartition de leurs effectifs salariés selon les emplois occupés. Jusqu'en 1983, cette répartition se faisait à l'aide de la Nomenclature des emplois, nomenclature spécifique à cette source. Depuis 1984, les établissements déclarent leurs effectifs dans une version adaptée de la nomenclature PCS (PCS-ESE) en 350 postes.

— Résolution des difficultés d'une approche multi-sources

Trois difficultés principales naissent du croisement des données de l'ESE et des DMMO.

— Les supports réglementaires de ces sources sont différents, avec des objectifs qui induisent des périodicités différentes. Suivre l'évolution conjoncturelle des contrats de travail, et notamment leur résiliation pour motif économique, justifie la périodicité mensuelle des DMMO, alors que l'ESE appréhende les différents types d'emplois occupés par les salariés, avec leur niveau de qualification, par un repérage annuel de leur stock (au 31 mars de chaque année).

Travaillant sur un fichier trimestriel de DMMO en données agrégées, nous avons pu caler ce fichier sur la périodicité de l'ESE et non sur le rythme des années civiles. Ainsi, la présente étude porte sur le cumul des mouvements de main-d'œuvre entre mars 1984 et mars 1986.

— Les écarts entre les seuils de taille des établissements concernés, de même que la restriction du champ géographique à quinze régions qu'impose la couverture régionale des DMMO en 1984, ont été résolus par un travail sur le fichier de l'ESE en données individuelles.

Toutefois, les effectifs sectoriels en NAP 40 présentent, en début de période, des écarts parfois non négligeables entre ces deux sources (supérieurs à 10 %), qui s'expliquent souvent par des différences de champ des activités couvertes par les obligations législatives respectives. Ces écarts nous ont conduits à ne retenir que les seuls secteurs industriels, desquels nous avons exclu en outre les trois secteurs de l'énergie, peu représentatifs du champ réel (approché par le champ UNEDIC), compte tenu de l'exclusion du secteur public et semi-public.

Au total, nous étudierons donc vingt secteurs de l'industrie, sur quinze régions (2), entre mars 1984 et mars 1986, représentant, en début de période, 2 850 000 salariés pour 15 900 établissements de plus de 50 salariés. Les taux de couverture théorique par rapport au champ UNEDIC correspondant varient selon les secteurs entre 97,4 % pour l'industrie du papier-carton et 105 % pour le BTP (Corbel, Guergoat, Laulhe 1987).

Précisons que les données de l'ESE et des DMMO ne donnent pas lieu à des redressements en cas de non-réponse. D'autre part, bien que le taux de recouvrement des effectifs DMMO-ESE pour les secteurs retenus soit le plus souvent supérieur à 92 %, il nous a semblé plus correct de ne travailler que sur la structure d'emploi de l'ESE et non sur les niveaux des effectifs par type d'emploi présentés dans cette source. Ainsi, les effectifs par niveau de qualification seront recalculés en appliquant, sur l'effectif total DMMO, la structure de l'ESE (cf. encadré p. 43).

— La dernière difficulté rencontrée provient des différences de nomenclatures d'emploi. Alors que l'ESE présente une nomenclature très détaillée, puisqu'il s'agit d'une version de la nomenclature PCS, qui offre des niveaux supplémentaires de décontraction pour certaines professions, les DMMO regroupent les flux dans une nomenclature agrégée en six grands niveaux de qualification (3) : ONQ : ouvrier non qualifié ; OQ : ouvrier qualifié ; ENQ : employé non qualifié ; EQ : employé qualifié ; MTD : agent de maîtrise, technicien et dessinateur ; CAD : cadre.

Toutefois, grâce au niveau de détail de PCS-ESE, il est possible d'opérer sur l'Enquête structure des emplois des regroupements compatibles avec la nomenclature rudimentaire des DMMO. Si la distinction OQ/ONQ est immédiate, car présente au niveau agrégé en huit postes de la nomenclature PCS, il en est autrement de la distinction EQ/ENQ et de la frontière MTD/cadre. Figurent principalement parmi les employés non qualifiés des secteurs industriels, les agents de surveillance et de sécurité et les employés non qualifiés des services administratifs d'entreprise. Pour construire la catégorie de MTD, aux niveaux 47 et 48 de la nomenclature PCS en 24 postes ont été ajoutés les dessinateurs d'exécution et les responsables d'exploitation des transports. Les autres professions intermédiaires, administratives et commerciales, des entreprises, anciennement dénommées cadres administratifs moyens, ont été classées avec les cadres. Cette dernière catégorie est donc la plus hétérogène, y compris en termes de niveaux hiérarchiques. Aussi, ce regroupement a-t-il tendance à réduire sensiblement les effets de la mobilité interne, puisque les mouvements promotionnels, qui se produisent à l'intérieur de cette catégorie, seront, par construction, ignorés. Seule une nomenclature plus détaillée pourrait les mettre en évidence (cf. la remarque faite à propos de l'indicateur de transformation des structures d'emplois).

(1) Une modification de la loi intervenue le 10 juillet 1987 a entraîné un changement de seuil, fixé désormais à vingt salariés, ainsi qu'un élargissement du champ d'application. Par ailleurs, une modification des dates de déclaration est envisagée.

(2) Ces régions sont : Ile-de-France, Champagne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Franche-Comté, Pays-de-Loire, Bretagne, Poitou-Charentes, Limousin, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon.

(3) Ce n'est qu'à partir de janvier 1989 que les DMMO passeront à un chiffrage de l'emploi dans la nomenclature PCS.

les changements de poste ne s'accompagnent pas de changements de qualification, voire d'une absence totale de marché interne. Ne retenir que les variations de stocks observées conduit ainsi à « écraser » chacun des phénomènes de mobilité à l'origine de ces variations et à laisser dans l'ombre les réelles possibilités d'embauche ou d'insertion pour les candidats extérieurs puisqu'alors le marché externe s'en trouve largement « surestimé ». Tout aussi approximatives sont les méthodes qui tendent à considérer que les créations ou les disparitions d'emplois peuvent être appréhendées comme la différence entre le nombre d'entrées et de sorties au cours d'une période, autrement dit à déduire des seuls mouvements externes la recomposition de la structure des emplois.

De telles remarques, aussi générales que triviales, ont néanmoins le mérite de montrer qu'une méthode, possible au niveau de l'effectif global d'un secteur, devient incorrecte si l'on raisonne par catégorie d'emplois. D'autre part, s'il paraît désormais acquis que le marché du travail doit être analysé en termes de flux et non seulement de stocks, ces remarques soulignent aussi l'importance qu'il y a de reconnaître qu'une telle analyse doit nécessairement prendre en compte flux externes et flux internes, en particulier à travers leurs influences respectives sur l'évolution des emplois.

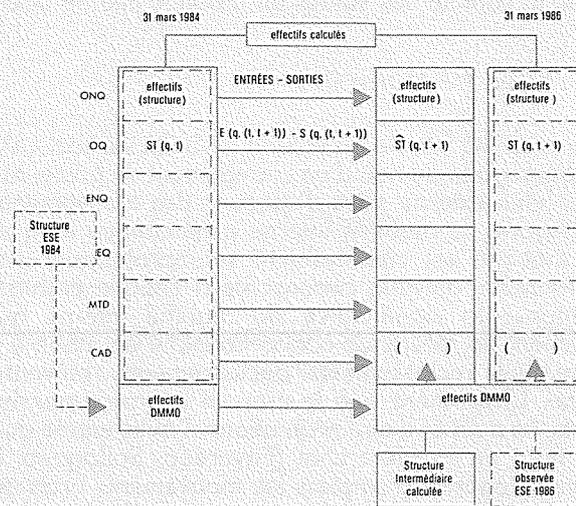
La mise en œuvre de cette approche flux/stock est rendue difficile par l'absence de données

statistiques se rapportant directement au phénomène de mobilité interne et qui permettraient, par exemple, une connaissance des mouvements bruts de passage d'une catégorie d'emplois à l'autre sur le marché interne. Les sources utilisées dans les approches socio-démographiques de la mobilité, telle l'Enquête emploi, sont difficilement mobilisables pour caractériser des comportements d'entreprise. La méthode que nous proposons s'appuie sur un rapprochement des données de flux tirées des Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et des données de stocks issues de l'Enquête structure des emplois (ESE) (cf. encadré). Elle permet, en premier lieu, la construction d'indicateurs de mobilité externe bien connus, tels les taux de rotation, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de chaque catégorie d'emplois. D'autre part, et pour l'essentiel, cette méthode rend compte indirectement du poids de la mobilité interne sur l'évolution des emplois : ce sont les changements de catégorie à l'intérieur d'un secteur, estimés par les déformations des structures d'emploi, qui ne sont pas imputables aux mouvements externes d'entrées et de sorties d'établissement. Si ces mouvements externes sont connus par qualification dans les DMMO, on ne dispose dans cette source que du stock global d'emploi, toute qualification confondue. Les effectifs par qualification devront donc être calculés en appliquant au stock total des DMMO une structure de qualification tirée de l'ESE.

Questions de méthode

Le graphique 1 illustre le cadre général d'analyse.

Graphique 1
Articulation flux/stocks à partir des sources DMMO et ESE



A partir des DMMO on connaît pour chaque secteur :

— le stock total à l'instant t (c'est-à-dire au 31 mars 1984) :
 $ST(\text{Total}, t)$

— les flux par qualification entre t et $t + 1$: $E < q, (t, t + 1) >$ et
 $S < q, (t, t + 1) >$, respectivement les entrées et les sorties par qualification q , ($q = 1, \dots, 6$).

On peut ensuite décomposer $ST(\text{Total}, t)$ en appliquant la structure observée dans l'ESE à l'instant t . On obtient alors des stocks par qualification :

$$ST(q, t) \text{ avec } ST(\text{Total}, t) = \sum_{q=1}^6 ST(q, t).$$

Par ailleurs, les effectifs totaux par secteur à l'instant $t + 1$ (c'est-à-dire au 31 mars 1986) peuvent se déduire du stock de l'année initiale :

$$ST(\text{Total}, t + 1) = ST(\text{Total}, t) + E < \text{Total}, (t, t + 1) > - S < \text{Total}, (t, t + 1) >$$

Sur ce stock on applique la structure des qualifications observée dans l'ESE à l'instant $t + 1$ ce qui donne les stocks par qualification :

$$ST(q, t + 1), \text{ avec } ST(\text{Total}, t + 1) = \sum_{q=1}^6 ST(q, t + 1)$$

Une structure intermédiaire à ces deux structures observées, que nous appellerons structure calculée, peut être déduite des seuls mouvements externes par qualification :

$$\widehat{ST}(q, t + 1) = ST(q, t) + E < q, (t, t + 1) > - S < q, (t, t + 1) >$$

$$\text{Avec : } \widehat{ST}(\text{Total}, t + 1) = ST(\text{Total}, t + 1)$$

Cette structure intermédiaire permet de mettre en évidence, par qualification, deux soldes nets qui composent le solde net total :

- Solde net total : $ST(q, t + 1) - ST(q, t)$
- Solde net dû aux mouvements externes : $\widehat{ST}(q, t + 1) - ST(q, t)$
- Solde net dû aux mouvements internes : $ST(q, t + 1) - \widehat{ST}(q, t + 1)$.

Avec la propriété que la somme des soldes de mobilité interne pour un secteur donné est nulle :

$$\sum_{q=1}^6 < ST(q, t + 1) - \widehat{ST}(q, t + 1) > = 0$$

Remarquons que par mobilité interne on entend mobilité verticale, donc avec changement de qualification, accompagnée ou non d'un changement de poste. Mais, bien évidemment, alors que pour la mobilité externe nous disposons des mouvements bruts d'entrée et de sortie de chaque catégorie, la mobilité interne n'est connue ici que par le solde de ces mouvements. Cette mobilité est une mobilité socioprofessionnelle, vraisemblablement ascendante (promotionnelle) puisque circonscrite à chaque établissement. Les transferts d'établissement, composante significative du marché interne qui peut à l'occasion introduire un changement de référence conventionnelle en matière de grille salariale, et par conséquent d'éventuels reclassements/déclassements, relèvent ici, par construction, de la mobilité externe. L'hypothèse que le marché interne, appréhendé indirectement à travers des soldes nets, ne peut être que promotionnel avec entrée aux niveaux inférieurs et progression vers le haut de la hiérarchie (Favereau, Sollogoub 1987), permettrait de reconstituer pour trois catégories d'emplois les mouvements bruts de mobilité interne. En effet, les ONQ et les ENQ ne seraient alors que des catégories de départ sur le marché interne, en revanche les cadres ne pourraient être qu'une catégorie d'arrivée.

En outre, étant donné que nous ne travaillons que sur les soldes de mobilité interne par catégorie d'emplois, il importe de noter qu'une absence de déformation de la structure des emplois, pour un secteur (ou un établissement) donné, sous l'influence de la mobilité interne, ne doit pas être prise pour une absence de marché interne. Tout d'abord parce qu'il existe, bien sûr, des flux à l'intérieur de chaque catégorie qui ne sont que des changements de poste, mais, surtout, parce qu'en état stationnaire la structure d'emploi peut continuer d'être alimentée par des flux promotionnels dès lors que, dans chaque catégorie, les flux bruts d'entrée et les flux bruts de sortie se compensent exactement. Cette possibilité vaut aussi pour les flux d'entrée et de sortie sur le marché externe qui, de surcroît, peuvent se cumuler aux précédents. La stabilité des structures d'emplois est compatible avec l'existence d'un marché interne, même promotionnel, du fait de la disjonction opérée entre mobilité des emplois et mobilité des individus. La mobilité interne, saisie au travers de sa contribution à d'éventuelles déformations des structures d'emplois, ne correspond donc qu'à un aspect et qu'à une fraction de l'ensemble des mouvements internes.

A partir des trois structures d'emploi dont nous disposons désormais — deux sont des structures observées et la troisième est reconstruite —, il est possible de définir une série d'indicateurs. Le premier, qui pourra être mis en rapport avec des indicateurs classiques d'évolution de l'emploi et de rotation de la main-d'œuvre par secteur, est un indicateur de transformation des structures, avec une décomposition transformation externe/transformation interne. Cet indicateur sectoriel est défini comme la somme des valeurs absolues des écarts, entre t et $t + 1$, du poids relatif de chaque catégorie d'emplois dans l'effectif total du secteur (Choffel, Kramarz 1988). Il présente des niveaux et des amplitudes différents selon le degré de décontraction des nomenclatures d'emplois utilisées, plus celles-ci seront détaillées plus l'indicateur de transformation a de chance d'être élevé.

En second lieu, nous pouvons construire, à partir de ces structures, les taux d'évolution suivants par catégorie d'emploi :

— un taux d'évolution totale :

$$TX\ EVO < q, (t + 1) > = < ST (q, t + 1) - ST (q, t) > / ST (q, t)$$

— un taux d'évolution externe :

$$TX\ EVOEXT < q, (t, t + 1) > = < \widehat{ST} (q, t + 1) - ST (q, t) > / ST (q, t)$$

— un taux d'évolution interne :

$$TX\ EVOINT < q, (t, t + 1) > = < ST (q, t + 1) - \widehat{ST} (q, t + 1) > / ST (q, t)$$

— enfin, la contribution de l'évolution interne à l'évolution totale :

$$< ST (q, t + 1) - \widehat{ST} (q, t + 1) > / < ST (q, t + 1) - ST (q, t) >$$

LE RÔLE DÉCISIF DE LA MOBILITÉ INTERNE

Il convient tout d'abord de remarquer que sur la période étudiée tous les secteurs connaissent une réduction de leurs effectifs, parfois importante, comme dans les secteurs de la première transformation des métaux, de l'automobile, ou encore de l'industrie du verre. Cette réduction n'est pas, on s'en doute, sans conséquence sur la mobilité, ne serait-ce qu'au travers des taux de sorties. Cependant, il n'apparaît pas de liaison significative entre ces variations d'effectifs et l'intensité de la rotation de la main-d'œuvre (tableau 1). C'est ainsi qu'à des taux de rotation voisins comme dans les secteurs des métaux ferreux et des métaux non ferreux (9,8 et 9,5) sont associées des réductions d'effectifs très différentes (-11,1 et -5,3). A l'inverse, nous trouvons pour certains secteurs des baisses du volume d'emploi semblables (IAA, construction navale, chimie) auxquelles correspondent des taux de rotation très différents (respectivement 38,6 ; 7,3 ; 12,1). L'examen exclusif des taux de rotation est donc trompeur si l'on cherche à en tirer une quelconque interprétation « segmentariste » puisque ceux-ci sont différemment influencés par les variations du volume d'emploi suivant les secteurs. Nous reviendrons plus loin sur cette difficulté lorsqu'il s'agira de comprendre l'incidence des flux sur les stocks de main-d'œuvre.

Il semble bien, également, n'y avoir aucune corrélation entre ces variations d'effectifs (ou ces taux de rotation) et les changements dans

les structures d'emplois sectorielles. Si, à ce propos, nous rejoignons certaines remarques faites par ailleurs (Choffel, Kramarz 1988) sur l'apparente déconnexion entre ces deux phénomènes, nous pouvons préciser qu'il y a là, notamment dans les secteurs où cette déconnexion est la plus marquée, présomption forte de mobilité interne, pour la simple raison que les variations d'effectifs ne représentent pas le solde net des mouvements d'entrée et sortie du secteur, mais intègrent aussi, comme nous l'avons déjà souligné, le solde des mouvements internes. C'est pourquoi, dans les secteurs qui subissent d'importante transformation 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 (tableau 1). C'est particulièrement le cas dans les industries chimiques et parachimiques, dans l'imprimerie, presse, édition, dans la transformation des matières plastiques et, dans une moindre mesure, dans la construction navale et dans l'industrie du papier-carton. A l'inverse, à l'exception de la sidérurgie et de l'industrie du verre, les secteurs qui enregistrent de fortes chutes d'effectifs ne paraissent pas bénéficier de marché interne promotionnel capable d'agir sur leurs structures d'emploi.

De façon plus générale, nous pouvons affirmer l'existence d'une corrélation significative entre cet indicateur de transformation totale des structures d'emplois et celui qui représente la seule contribution de la mobilité interne à ces transformations ($R = 0,71$). A l'évidence, la

Tableau 1
Principaux indicateurs sectoriels

Activités économiques NAP 40	Taux de variation des effectifs 1986/1984	Taux de rotation annuel moyen	Ampleur des transformations totales	Ampleur des transformations sous l'effet de la mobilité interne	Ampleur des transformations sous l'effet de la mobilité externe
02. Industries de la viande et du lait	- 2,5	28,4	2,39	4,55	2,41
03. Industries des autres produits alimentaires	- 3,8	38,6	3,37	4,69	1,83
07. Minerais et métaux ferreux. Première transf. de l'acier	- 11,1	9,8	5,87	5,81	2,12
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	- 5,3	9,5	4,11	3,30	3,64
09. Matériaux de construction, minéraux divers	- 7,2	14,3	2,56	2,47	1,34
10. Industrie du verre	- 7,8	13,6	4,14	6,84	2,92
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	- 3,7	12,1	6,72	5,49	2,51
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	- 1,0	24,2	6,27	5,58	1,99
13. Fonderie et travail des métaux	- 6,4	15,2	1,41	2,45	1,27
14. Construction mécanique	- 6,2	14,1	2,23	2,04	0,73
15. Construction électrique et électronique	- 5,4	13,3	5,94	4,80	2,19
16. Automobile et autres matériels de transport terrestre	- 10,7	9,1	3,86	3,88	2,19
17. Constructions navale et aéronautique, armement	- 3,6	7,3	6,51	4,52	2,25
18. Industrie textile et habillement	- 6,3	14,0	2,21	1,32	0,99
19. Industrie du cuir et de la chaussure	- 3,2	12,1	1,86	2,19	2,81
20. Bois, meubles, industries diverses	- 5,9	19,3	3,22	3,05	1,27
21. Industrie du papier et du carton	- 3,5	16,5	5,45	6,89	1,84
22. Imprimerie, presse, édition	- 1,0	21,9	3,13	5,08	2,46
23. Caoutchouc et transformation des matières plastiques	- 2,0	15,1	3,14	4,39	2,26
24. Bâtiment, génie civil et agricole	- 5,2	21,5	3,62	3,31	1,65

Traitement CEREQ, DMMO et ESE, 1984, 1985, 1986.

mobilité interne joue un rôle prépondérant dans les changements de structures puisque sa contribution est, en moyenne, le double de celle que nous pouvons attribuer à la mobilité externe², beaucoup plus même dans l'industrie du papier-carton, la parachimie, la construction mécanique ou bien encore la première transformation de l'acier (tableau 1).

2. L'indicateur de transformation, défini comme la somme de valeurs absolues d'écarts, ne peut donner lieu à une décomposition directe de la transformation totale comme somme de la transformation interne et externe. Toutefois, le rapprochement de ces trois transformations permet de dire sans difficulté si déformations externe et interne ont plutôt tendance à s'additionner ou à se retrancher.

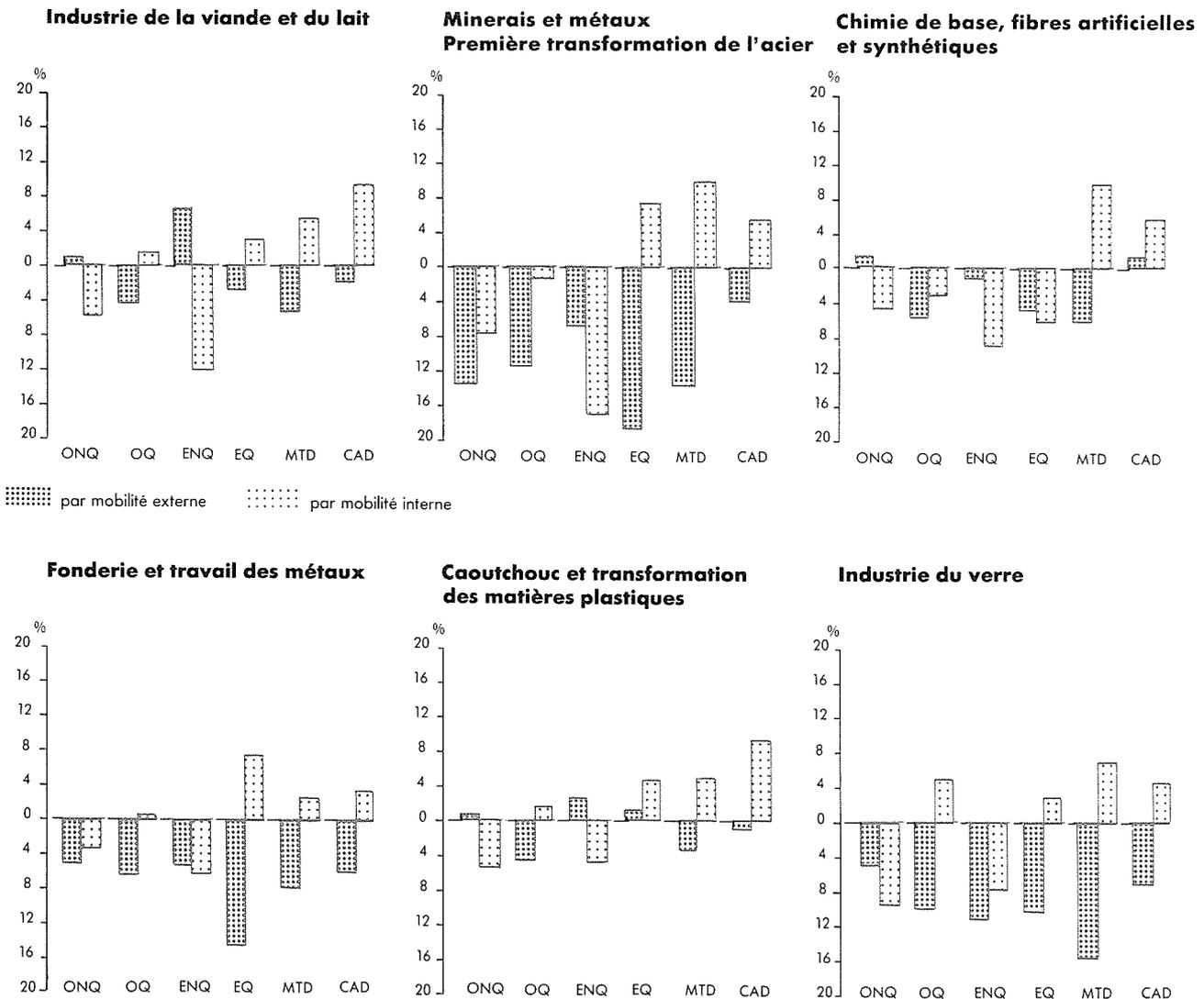
Si nous établissons par type de transformation (totale/interne) un classement allant des secteurs les plus actifs aux secteurs les plus inertes en termes de déformation de structure, nous retrouvons à chaque fois, d'une part, les mêmes six premiers secteurs (chimie, parachimie, sidérurgie, métaux ferreux, industrie du verre, construction électrique et électronique, industrie du papier-carton) et, d'autre part, les mêmes cinq derniers (fonderie et travail des métaux, matériaux de construction, construction mécanique, textile-habillement, industries du cuir et de la chaussure).

Enfin, il ressort clairement d'une confrontation entre les divers types de déformation que l'influence de la mobilité interne et celle de la mobilité externe vont rarement dans le même sens, mais tendent plus ou moins à se retrancher. Si cette tendance contradictoire ne se vérifie pas dans quelques rares secteurs, tels la construction navale et aéronautique ou la chimie, où les deux effets semblent se conjuguer, dans beaucoup d'autres l'indicateur de transformation interne est supérieur, voire nettement

supérieur, à celui afférent aux transformations totales, signe d'influences contraires, comme dans les industries agro-alimentaires ou bien encore dans les secteurs du verre, du papier-carton, du bois et ameublement, de la fonderie et travail des métaux, de l'imprimerie-presse-édition.

Cette opposition entre mobilité interne et mobilité externe présente plus de relief encore si l'on prend en compte, pour chaque secteur, les différents niveaux de qualification (graphique 2).

Graphique 2
Evolution des effectifs par catégorie d'emploi dans six secteurs



Traitement CEREQ, DMMO et ESE, 1984, 1985, 1986

EVOLUTION DE CHAQUE CATEGORIE D'EMPLOI

Il est possible d'aller plus loin et de saisir par grande catégorie de qualification la contribution de la mobilité interne à l'évolution globale des effectifs de chaque catégorie entre 1984 et 1986. Le tableau 2 présente ces contributions. Il est construit à partir d'un indicateur rapportant le taux d'évolution interne (TX EVOINT) et le taux d'évolution totale (TX EVO). Celui-ci peut prendre des valeurs inférieures à zéro et supérieures à un. La première transformation de l'acier, par exemple, présente, respectivement pour les six niveaux de qualification, les valeurs

suivantes : ONQ = 0,35 ; OQ = 0,12 ; ENQ = 0,71 ; EQ = -0,63 ; MTD = -2,6 ; CAD = 4,73. Toutefois, considérant que la mobilité interne ne peut expliquer, au plus, que la totalité (100 %) de l'évolution globale de l'effectif d'une catégorie et, qu'à l'opposé, elle peut ne pas contribuer du tout à cette évolution (0 %), nous avons fait varier cet indicateur entre 0 et 100. Ces valeurs extrêmes signifient que la mobilité interne et la mobilité externe ont des influences contraires sur l'évolution totale de l'effectif : avec 100, la mobilité interne détermine seule le sens de l'évolution, et inversement avec 0. Dans le cas de la première transformation de l'acier, les valeurs précédentes deviennent respectivement : 35 %, 12 %, 71 %, 0 %, 0 %, 100 % (tableau 2).

Tableau 2
Contribution des soldes de mobilité interne aux variations globales nettes des effectifs (en %)

Activités économiques NAP 40	ONQ	OQ	ENQ	EQ	MTD	CAD
02. Industries de la viande et du lait	100	0	100	0	0	100
03. Industries des autres produits alimentaires	73	0	100	0	100	15
07. Minerais et métaux ferreux. Première transf. de l'acier	35	12	71	0	0	100
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	24	0	58	100	100	0
09. Matériaux de construction, minéraux divers	17	12	100	0	0	100
10. Industrie du verre	67	0	88	0	0	0
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	100	38	81	54	100	82
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	100	40	100	0	44	100
13. Fonderie et travail des métaux	41	0	53	0	0	0
14. Construction mécanique	44	0	49	10	0	0
15. Construction électrique et électronique	58	0	67	14	0	100
16. Automobile et autres matériels de transport terrestre	29	0	85	1	0	0
17. Constructions navale et aéronautique, armement	73	31	84	0	100	91
18. Industrie textile et habillement	16	2	56	0	0	100
19. Industrie du cuir et de la chaussure	100	0	94	0	0	77
20. Bois, meubles, industries diverses	32	0	100	0	0	100
21. Industrie du papier et du carton	89	0	82	0	0	100
22. Imprimerie, presse, édition	100	0	54	100	100	100
23. Caoutchouc et transformation des matières plastiques	100	0	100	94	100	100
24. Bâtiment, génie civil et agricole	95	0	84	0	100	100

Traitement CEREQ, DMMO et ESE, 1984, 1985, 1986.

Tableau 3
Taux d'évolution globale des effectifs par niveau de qualification

(en %)

Activités économiques NAP 40	ONQ	OQ	ENQ	EQ	MTD	CAD
02. Industries de la viande et du lait	- 5,4	- 2,9	- 5,5	- 0,3	- 0,1	+ 7,0
03. Industries des autres produits alimentaires	- 8,9	- 0,9	- 10,3	- 3,6	+ 0,8	- 2,3
07. Minerais et métaux ferreux. Première transf. de l'acier	- 21,3	- 13,0	- 23,1	- 11,2	- 3,6	+ 1,1
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	- 15,1	- 4,0	- 13,4	+ 0,8	- 3,0	+ 0,4
09. Matériaux de construction, minéraux divers	- 11	- 7,3	- 15,1	- 5,3	- 4,7	+ 0,7
10. Industrie du verre	- 13,4	- 4,3	- 8,8	- 7,2	- 8,0	- 2,4
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	- 3,8	- 9,1	- 10,0	- 9,7	+ 4,6	+ 6,8
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	- 7,9	- 7,6	- 4,7	+ 0,9	- 3,5	+ 7,3
13. Fonderie et travail des métaux	- 8,2	- 6,0	- 10,6	- 6,0	- 5,2	- 2,3
14. Construction mécanique	- 16,5	- 5,9	- 7,4	- 9,2	- 5,0	- 0,7
15. Construction électrique et électronique	- 14,3	- 5,7	- 18,1	- 10,3	- 2,3	+ 5,6
16. Automobile et autres matériels de transport terrestre	- 14,6	- 9,9	- 10,5	- 17,9	- 5,4	- 0,8
17. Constructions navale et aéronautique, armement	- 26,4	- 7,9	- 17,0	- 0,4	+ 0,8	+ 6,9
18. Industrie textile et habillement	- 8,1	- 7,1	- 8,7	- 2,1	- 2,9	+ 1,8
19. Industrie du cuir et de la chaussure	- 0,3	- 3,8	- 8,1	- 1,8	- 3,8	- 10,1
20. Bois, meubles, industries diverses	- 9,4	- 4,0	- 11,0	- 7,4	- 2,5	+ 0,3
21. Industrie du papier et du carton	- 11,9	- 0,8	- 8,2	- 1,6	- 0,2	+ 7,4
22. Imprimerie, presse, édition	- 7,4	- 1,4	- 6,8	- 3,6	+ 3,1	+ 3,9
23. Caoutchouc et transformation des matières plastiques	- 5,2	- 2,9	- 2,3	+ 4,4	+ 1,3	+ 8,3
24. Bâtiment, génie civil et agricole	- 15,3	- 6,2	- 10,7	- 5,6	+ 2,3	+ 2,0

Traitement CEREQ, DMMO et ESE, 1984, 1985, 1986.

Nous voyons bien que pour les cadres l'évolution totale de l'effectif est en hausse alors que les mouvements externes présentent un solde négatif (graphique 3). C'est donc grâce aux seuls mouvements internes que cette catégorie progresse. En revanche, pour les MTD, le solde positif des mouvements internes ne réussit pas à inverser la réduction d'effectif provoquée par la mobilité externe. Les valeurs intermédiaires entre 0 et 100 déterminent la contribution relative du marché interne à l'évolution de la catégorie lorsque les soldes de mobilité interne et externe sont de même signe. Le tableau 2 ne permet donc pas de lire directement l'évolution globale de l'effectif de la catégorie. Pour cela il est nécessaire de le rapprocher du tableau 3.

Sur l'ensemble des secteurs, nous constatons que les effectifs des catégories d'ouvriers non qualifiés (ONQ) et d'employés non qualifiés

(ENQ) baissent. Si, dans la plupart des cas, mobilité interne et mobilité externe se cumulent dans ce déclin, il existe encore des secteurs où l'évolution par mobilité externe est positive comme dans les industries de la viande et du lait, dans la parachimie, dans le cuir et la chaussure ou dans l'imprimerie, presse, édition. Dans le cuir et la chaussure cette évolution externe entraîne même un accroissement du poids relatif de la catégorie d'ONQ dans l'ensemble de l'effectif (tableau 4).

Ces évolutions externes favorables aux bas niveaux de qualification, et qui trouvent leur origine dans des embauches représentant en moyenne 55 % du total des embauches, ne signifient évidemment pas un besoin croissant de « non-qualifiés » qui apparaîtrait contradictoire avec les structures d'emplois et leurs évolutions globales, mais indiquent plutôt l'exis-

Exemple du secteur des minerais et métaux ferreux et de la première transformation de l'acier

Ce secteur est très bien couvert par le champ des DMMO, bien que limité ici à quinze régions, puisqu'il représente 98,7 % du champ total de l'UNEDIC, France entière.

Sur les deux années, entre mars 1984 et mars 1986, les effectifs totaux sont passés de 119 515 à 105 254, soit une baisse de plus de 11 %, la plus forte de toute l'industrie. Assez logiquement, cette chute des effectifs correspond à un faible taux de rotation (9,8 %), puisque près de 70 % des mouvements ne sont que des sorties. Par ailleurs, 27 % de ces sorties (le taux le plus élevé) se font par licenciements économiques, signe d'un secteur dominé par des règles et des procédures collectives de gestion de la main-d'œuvre. Ce qui confirme la part extrêmement forte des transferts d'établissements dans le total des mouvements (22 %) avec, pour les catégories d'ouvriers non qualifiés, un taux de 10 %. Toutefois, ces transferts apparaissent plutôt comme des transferts de restructuration que comme des transferts de permutation ou de substitution qui supposeraient un écart plus marqué entre le niveau de qualification des entrées par transferts et celui des sorties pour ce même motif (le premier devant être supérieur au second). A l'inverse, si l'on retient le total des mouvements externes, l'écart entre le poids des non-qualifiés en entrées et en sorties est plus significatif (10 points). Notons le taux de rajeunissement élevé (13,9 %), un des plus importants et la part, tout aussi grande comparativement aux autres secteurs, des jeunes recrutés sur contrats à durée indéterminée dans le total des entrées : signe d'un secteur qui s'engage sur le long terme.

Cet ensemble d'éléments se traduit, sur cette période, par d'importantes transformations struc-

Graphique 3
Articulation flux/stocks à partir des sources DMMO et ESE (secteur minerais et métaux ferreux de la première transformation de l'acier)

	31 mars 1984		31 mars 1986	
ONQ	23 210 (19,42)	4 291 - 7 470	20 031 (19,03)	18 271 (17,36)
OO	55 242 (46,22)	4 015 - 10 368	48 869 (46,45)	48 034 (45,64)
ENQ	2 706 (2,26)	1 344 - 1 525	2 525 (2,40)	2 082 (1,98)
EO	7 023 (5,88)	1 296 - 2 578	5 741 (5,45)	6 236 (5,95)
MTD	22 043 (18,44)	1 910 - 4 801	19 152 (18,20)	21 240 (20,18)
CAO	9 291 (7,77)	905 - 1 279	6 917 (6,47)	9 391 (8,92)
TOTAL	119 515	13 761 - 28 021	105 254	

turelles : le taux de transformation globale (5,87) est un des cinq taux les plus importants de l'industrie. Mais c'est l'ampleur de la transformation par mobilité interne qui est ici remarquable (5,81) avec des effets cumulatifs à la baisse sur la catégorie ouvriers qualifiés (cf. graphiques 2 et 3) dont les effectifs diminuent de 13 %. Il en résulte des effets structurels très marqués (cf. tableau 4), au bénéfice du potentiel technique et des cadres dont la place augmente dans des proportions iniques.

Nous nous trouvons donc ici face à un secteur qui, de façon extrême, s'appuie sur des formes de gestion largement connectées au marché interne. Face à l'évolution des produits et de l'outil de production, ce secteur élève ses exigences vis-à-vis de sa main-d'œuvre (Choffel, Kramarz 1988) et, ainsi renforce son appartenance aux secteurs à mode de gestion « hors marché du travail ».

tence de pratiques promotionnelles plus ou moins développées. Une vacance de poste, suite à un départ d'agent de maîtrise, par exemple, donnera lieu, de proche en proche, à une série de promotions, l'embauche finale ne se faisant qu'à l'échelon le plus bas de la hiérarchie des qualifications. La promotion d'une fraction des ONQ et des ENQ joue, par ailleurs, un rôle de rattrapage catégoriel, compte-tenu des nombreuses déqualifications à l'embauche qui existent à ce niveau.

A l'opposé, mais en corollaire, le marché interne des ouvriers qualifiés (OQ) et des employés qualifiés (EQ) ne va que très rarement dans le sens que lui donne le marché externe, c'est-à-dire à la baisse, mais sans

jamais réussir (excepté dans deux secteurs pour la catégorie des employés qualifiés) à inverser cette tendance externe. Au total, notamment pour les OQ, le poids relatif de ces catégories reste stable sur la période étudiée, avec une réduction de leurs effectifs comparable à celle des effectifs des secteurs (tableau 4). Les OQ et les EQ sont donc nettement des catégories alimentées par le marché interne à partir des catégories de non-qualifiés, et cela dans des proportions supérieures à ce que représentent les promotions d'OQ ou d'EQ vers les emplois de niveau plus élevé.

Les agents de maîtrise, techniciens, dessinateurs offrent, selon les secteurs, des situations plus contrastées. Si leurs soldes de mobilité externe

sont, à une exception, toujours négatifs, le marché interne ne peut retourner cette tendance que dans six secteurs où l'évolution totale devient positive. Il s'agit des industries des autres produits alimentaires, de la chimie, de la construction navale, de l'imprimerie, presse, édition, de l'industrie du caoutchouc et matières plastiques et enfin du bâtiment, génie civil et agricole (BGCA). Partout ailleurs, bien que positive, la mobilité interne est insuffisante pour inverser l'influence des mouvements externes sauf dans deux secteurs : d'une part, les métaux non ferreux où nous observons exactement le contraire puisque dans ce secteur les mouvements externes présentent un solde positif et les mouvements internes un solde négatif ; d'autre part, la parachimie où les deux soldes conduisent à une baisse de l'effectif de MTD. Au total, l'effet structurel est favorable à cette catégorie

d'emploi dont le poids relatif progresse dans dix-sept secteurs.

Enfin, les cadres, comme la catégorie précédente, présentent toujours des soldes de mobilité interne positifs, plus marqués cependant que pour les MTD, puisqu'ici ils parviennent, pour ainsi dire à chaque fois, à retourner, lorsqu'elle existe, la tendance à la baisse issue du marché externe ; c'est le cas, notamment, des industries de la viande et du lait, de la construction électrique et électronique, des industries du papier et du carton, de l'imprimerie, presse, édition, de l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques, et du BGCA. Dans la chimie et la construction navale, le marché interne contribue de façon majeure à l'accroissement de cette catégorie avec un marché externe également favorable. Remarquons la situation originale des industries du cuir et de la chaussure, rare sec-

Tableau 4
Effets structurels

Activités économiques NAP 40	ONQ	OQ	ENQ	EQ	MTD	CAD
02. Industries de la viande et du lait	0,97	0,99	0,97	1,02	1,02	1,09
03. Industries des autres produits alimentaires	0,94	1,03	0,93	1,00	1,05	1,02
07. Minerais et métaux ferreux. Première transf. de l'acier	0,89	0,98	0,87	1,01	1,09	1,15
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	0,90	1,01	0,91	1,06	1,02	1,06
09. Matériaux de construction, minéraux divers	0,96	1,00	0,91	1,02	1,03	1,08
10. Industrie du verre	0,94	1,04	0,99	1,01	0,99	1,06
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	1,00	0,94	0,93	0,94	1,09	1,11
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	0,93	0,93	0,96	1,12	0,97	1,08
13. Fonderie et travail des métaux	0,98	1,00	0,95	1,00	1,01	1,04
14. Construction mécanique	0,95	1,00	0,99	0,97	1,01	1,05
15. Construction électrique et électronique	0,91	0,99	0,87	0,95	1,03	1,12
16. Automobile et autres matériels de transport terrestre	0,96	1,01	1,00	0,92	1,06	1,11
17. Constructions navale et aéronautique, armement	0,76	0,96	0,86	1,03	1,05	1,11
18. Industrie textile et habillement	0,98	0,99	0,97	1,04	1,04	1,09
19. Industrie du cuir et de la chaussure	1,03	0,99	0,95	1,01	0,99	0,93
20. Bois, meubles, industries diverses	0,96	1,02	0,95	0,98	1,04	1,07
21. Industrie du papier et du carton	0,91	1,03	0,95	1,02	1,03	1,11
22. Imprimerie, presse, édition	0,93	0,99	0,94	0,97	1,04	1,05
23. Caoutchouc et transformation des matières plastiques	0,97	0,99	1,00	1,07	1,03	1,10
24. Bâtiment, génie civil et agricole	0,89	0,99	0,94	1,00	1,08	1,08

Traitement CEREQ, DMMO et ESE, 1984, 1985, 1986.

teur où les effectifs de cadres chutent, qui plus est dans des proportions importantes (-10 %), avec des effets externes qui poussent fortement à la baisse et entraînent une réduction du nombre de cadres plus que proportionnelle à celle de l'effectif total, alors que dans les dix-neuf autres secteurs les effets structurels sont très largement à l'avantage de cette catégorie.

Cette première caractérisation sectorielle des déformations des structures d'emplois et des flux qui y contribuent par grande catégorie socioprofessionnelle, pour originale qu'elle soit par la méthode employée et riche par ses résultats, ne doit pas faire oublier cependant qu'elle ne saisit qu'un aspect de la mobilité interne. Cette appréhension partielle n'est certes pas négligeable et permet de plus d'approcher le poids réel du marché interne dans son ensemble, pour tel ou tel secteur. Toutefois, il est impossible à ce stade d'évaluer précisément ce poids et la part qu'y représente la mobilité promotionnelle agissant sur la recomposition des stocks d'emplois. En fait, cela supposerait de se situer sur le versant de la mobilité des individus alors que nous avons étudié la mobilité des emplois.

Rendre compte de façon complémentaire des autres aspects de la gestion interne, et particulièrement des mouvements individuels dans ce qu'ils introduisent de changements dans les stocks d'emplois, peut être tenté à partir du marché externe. Une lecture adaptée des mouvements externes, suivant leur nature et leur intensité permet de traduire correctement certaines modalités de la gestion interne. De toute évidence, pertinente au niveau d'établissements (Jamar, Claude 1988), (Davaine 1988), moyennant cependant quelques précautions, cette approche offre encore un pouvoir de résolution appréciable au niveau d'agréats sectoriels.

RETOUR AU MARCHÉ EXTERNE

En premier lieu, les taux de rotation peuvent être considérés comme représentatifs du degré d'ouverture au marché externe. Mais, rejoignant la remarque faite en introduction, il importe d'être prudent dans l'utilisation de cet indicateur qui porte la marque d'événements conjoncturels tels que d'importants licenciements, et est incapable de renseigner sur sa capacité à renouveler les stocks d'emplois : une partie seulement de ces stocks contribuant aux flux (Choffel, Garnier, Reynaud-Cressent 1985). Les taux de rotation de la main-d'œuvre ne doivent donc pas être examinés seuls, mais être rapprochés

de la masse d'emplois afférente permettant ainsi l'évaluation d'une vitesse de rotation sur ces emplois.

En revanche, plus significatifs seront les transferts d'établissements parce que directement liés au marché interne. Rappelons que ceux-ci sont, jusqu'à présent, perçus comme élément du marché externe du fait de l'unité élémentaire de la déclaration qu'est l'établissement. Evidemment, la part des transferts dans le total des mouvements aura d'autant plus de chance d'être importante que les secteurs rassembleront un nombre élevé d'entreprises multi-établissements. Les secteurs qui semblent le plus recourir à cette forme de mobilité se trouvent parmi les plus concentrés : métaux ferreux et métaux non ferreux, chimie, construction électrique et électronique, automobile, construction navale et aéronautique (tableau 5). Il s'agit principalement de transferts de cadres, qui représentent souvent plus de 40 % du total des mouvements de cette catégorie. Mais nous trouvons aussi dans ces secteurs une part non négligeable d'agents de maîtrise et de personnel qualifié concernés par ce motif et même, dans certains secteurs, comme la première transformation de l'acier, la construction électrique et électronique ou l'automobile, un nombre significatif d'ONQ et d'ENQ transférés. Notons la difficulté pour distinguer les transferts situés dans une logique promotionnelle et ceux qui ne sont, en réalité, qu'une mobilité horizontale destinée, dans un contexte de restructuration, à éviter des mouvements coûteux de licenciements/recrutements. Aussi est-il difficile d'apprécier l'influence des transferts sur la déformation des structures d'emplois. Si, théoriquement, le total des entrées par transfert doit être égal au total des sorties par transfert, diverses limites de champ (taille/région) ne permettent pas d'assurer cette égalité. D'autre part, alors que la logique promotionnelle devrait entraîner des entrées par transfert à des niveaux de qualification supérieurs à ceux des sorties sur ce même motif, l'écart observé est faible sans que l'on puisse préciser ce qui provient d'un effet de nomenclature (pas assez détaillée notamment pour les cadres) et ce qui relève du poids dominant des logiques de restructuration.

En second lieu, la présence de certains mouvements « organisés », contraignant pour les salariés, mais dans le cadre de procédures codifiées (tels les licenciements ou les pré-retraites pour les sorties) peuvent contribuer à caractériser le mode de gestion de la main-d'œuvre. Le rapprochement de ces motifs particuliers de

Tableau 5
Indicateurs de mobilité suivant certains motifs de mouvement

(en %)

Activités économiques NAP 40	Taux de transfert	Poids des recrutements de jeunes sur CDI sur le total des entrées	Taux de rajeunissement	Poids des licenciements dans les sorties	Ecart entre les fins de contrats à durée déterminée et les recrutements opérés sur de tels contrats
02. Industries de la viande et du lait	3	5	8,7	5	82,4
03. Industries des autres produits alimentaires	2	3	8,1	4	89,4
07. Minerais et métaux ferreux. Première transf. de l'acier	22	11	13,9	27	84,2
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	15	14	9,9	25	75,9
09. Matériaux de construction, minéraux divers	9	7	12,4	20	72,4
10. Industrie du verre	4	10	12,3	25	83,5
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	13	8	8,4	12	85,4
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	7	7	7,5	5	87,7
13. Fonderie et travail des métaux	5	9	12,1	21	66,9
14. Construction mécanique	8	10	11,9	22	68,8
15. Construction électrique et électronique	23	11	10,6	19	75,9
16. Automobile et autres matériels de transport terrestre	15	8	13,2	30	73,1
17. Constructions navale et aéronautique, armement	12	11	6,9	19	77,3
18. Industrie textile et habillement	7	9	10,0	18	69,6
19. Industrie du cuir et de la chaussure	5	9	8,0	17	62,3
20. Bois, meubles, industries diverses	4	8	10,8	18	73,9
21. Industrie du papier et du carton	3	8	8,6	10	81,9
22. Imprimerie, presse, édition	3	8	7,3	8	85,1
23. Caoutchouc et transformation des matières plastiques	4	8	10,6	18	64,0
24. Bâtiment, génie civil et agricole	8	11	11,3	15	62,9

Traitement CEREQ, DMMO et ESE, 1984, 1985, 1986.

sortie avec les embauches peut conduire alors à distinguer des situations de secteurs à gestion interne en phase de restructuration avec déclin des effectifs, des situations de substitution de main-d'œuvre avec ou sans pratiques de précarisation/flexibilisation (Jaslin, Loos, Forse 1988) : ce que semble confirmer à la fois la forte corrélation ($R = 0,76$) entre le poids de

ces licenciements et la réduction des effectifs³ pour les premières situations, et la corrélation ($R = 0,67$) entre la part de recrutement de jeunes sur contrat à durée indéterminée et ces licenciements (tableau 5) pour les secondes.

3. Corrélation négative en revanche avec les taux de rotation ($R = -0,80$), puisque, dans ce cas particulier, il y a peu de renouvellement (Boré, Perreaux, Pietri 1988).

La qualité des recrutements, à travers la nature des contrats de travail, l'âge et les niveaux de qualification correspondant, peut compléter utilement cette approche des pratiques de substitution comme modalité représentative des modes de gestion. Si le taux de rajeunissement⁴ est fortement corrélé ($R = 0,87$) avec la réduction des effectifs et, dans une moindre mesure, avec l'importance des licenciements économiques, signe que ce rajeunissement s'opère principalement par un écrêtement de la pyramide des âges, la part de recrutement des jeunes sur contrat à durée indéterminée (tableau 5), indicateur d'engagement à long terme, est particulièrement représentative de ces pratiques de substitution comme le souligne à la fois sa forte corrélation négative ($R = - 0,75$) avec les taux de rotation et celle, positive, avec le poids des licenciements que nous avons déjà évoqué. Les secteurs concernés sont principalement ceux des métaux ferreux et des métaux non ferreux, du verre, de la mécanique, de l'électronique, de la construction navale et du BGCA.

Toujours dans le même ordre d'idée, un rapprochement, comme pour les transferts, des niveaux de qualification des entrées et des sorties (Podevin, Sonnet 1987) peut permettre de rendre compte de l'importance de la mobilité interne, puisqu'on en tire un constat global d'une sous-qualification relative des entrées par rapport aux sorties, plus ou moins accentuée selon les secteurs. Mais il est difficile de n'y voir qu'une simple tendance à la recombinaison de la main-d'œuvre sous l'effet de la mobilité interne, alors qu'interfèrent probablement des phénomènes de substitution directe ou indirecte associant des recrutements de personnel à un bon niveau de qualification et des départs de salariés de niveau plus faible.

Par ailleurs, pareillement aux phénomènes de rajeunissement ou d'embauches avec licenciements, il semble risqué d'interpréter à un niveau sectoriel ces différences de niveaux de qualification en entrée et en sortie. Tous ces phénomènes, qui conjuguent en apparence des mouvements simultanés et qui peuvent être alors perçus comme renvoyant à des pratiques de substitution, opèrent pour une large part au niveau du marché du travail par une sélectivité accrue des établissements qui suppriment des emplois et par une nouvelle orientation des critères d'embauche dans ceux qui en créent

4. Le taux de rajeunissement est défini comme la différence entre le solde des entrées/sorties des moins de 25 ans et le solde des entrées/sorties des plus de 25 ans, différence qui est rapportée à l'effectif total.

(Davaine 1988) : les établissements qui licencient des travailleurs âgés peu qualifiés ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui recrutent des jeunes qualifiés.

Enfin, nous pouvons mentionner l'écart entre CDD et fin de CDD, c'est-à-dire entre le nombre de contrats à durée déterminée et le nombre de sorties sur fin de tels contrats, comme signe d'une transformation sur le marché interne. Rappelons l'importance considérable de cette forme de contrat dans les embauches, puisqu'elle en représente en moyenne 63 %, avec des disparités fortes selon les niveaux de qualification (80 % pour les catégories de non-qualifiés et respectivement 11 % pour les cadres et 27 % pour les MTD). L'écart observé entre CDD et fin de CDD, d'environ 20 % sur la période de deux ans alors que la durée moyenne des contrats est de trois mois (Corbel, Guergoat, Lauhle 1987), présente aussi des différences importantes selon les niveaux de qualifications (tableau 5) : entre 15 et 20 % pour les non-qualifiés, cet écart va jusqu'à 35 % pour la maîtrise et l'encadrement. Cet écart peut provenir de démissions, bien que le droit du travail réduise fortement les possibilités de rupture avant l'échéance du terme de ces contrats, mais, plus certainement, de la transformation d'embauches précaires en embauches fermes. Il y a donc une fraction importante des contrats à durée déterminée qui se transforme en contrats à durée indéterminée et qui sont utilisés comme périodes d'essai d'une durée supérieure à celle prévue dans le cadre du contrat de droit commun permettant ainsi d'intensifier la sélectivité du marché du travail (Jaslin, Loos, Forse 1988). Cette hypothèse se trouve confirmée par le fait que ces écarts sont les plus marqués pour les catégories de haut niveau de qualification. Notons, enfin, que ces transformations de contrats ne semblent pas donner lieu à des changements de qualification susceptibles de modifier la structure des emplois, puisque la corrélation entre les indicateurs de transformation structurelle totale comme interne, et l'ampleur des écarts entre CDD et fin de CDD n'est pas significative.

*
**

Un constat et quelques remarques nous serviront de conclusion. Le constat porte sur la capacité de la méthode à rendre compte d'un phénomène particulièrement étudié par les théoriciens de la segmentation puisqu'il s'agit de l'opposition, ou plus exactement de l'articu-

lation, entre marché interne et marché externe. Cette articulation se limite ici au cadre spécifique de la mobilité promotionnelle à travers son empreinte sur l'évolution des structures d'emplois ou, plus exactement, sur la manière dont ces structures d'emplois se transforment par appel au marché interne. Les premiers résultats sont, de ce point de vue, encourageants.

Les remarques concernent les améliorations à entreprendre qui ne feront des résultats présents qu'une première étape. Outre le dépassement de certaines limites inhérentes à des questions de champ et qui se trouvent d'ores et déjà largement résolues par l'amélioration même de la chaîne de traitement de la source, mises à part les contraintes spécifiques mais décisives de nomenclatures difficilement contournables dans l'immédiat, puisque le chiffrage des DMMO en PCS ne démarrera que cette année, trois directions de travail s'imposent qui supposent toutes le recours aux fichiers de base des données individuelles d'établissements. Il s'agit de réintégrer les transferts d'établissements comme une composante du marché interne ; pour cela une recombinaison d'entreprises est indispensable. En second lieu, il importe de rendre compte non plus seulement des phénomènes de substitution apparente au niveau d'agrégats sectoriels, mais des véritables occurrences qui se manifestent au niveau des entreprises entre certains types de mouvements. Enfin, de façon complémentaire aux directions précédentes, il convient de mettre en évidence les différences de comportements à partir, d'une part, de la distinction entre entreprises en croissance d'effectifs et celles en réduction d'effectifs et, d'autre part, du repérage à la marge du champ constant des entreprises nouvellement créées et de celles disparues.

Ces trois séries d'améliorations sont susceptibles d'enrichir le cadre d'analyse, d'infléchir sans doute certains des résultats présents, tout en révélant d'autres processus, et de permettre des premières caractérisations infra-sectorielles. Nous disposerons alors d'un outil complexe mais assurément performant pour appréhender les logiques de complémentarité entre certaines modalités de la gestion de la main-d'œuvre sur le versant de la mobilité.

Gérard Podevin,
CEREQ

Bibliographie

- Audibert P. (1981), « Une nouvelle source sur les mouvements de l'emploi », *Courrier des statistiques* n° 17, janvier.
- Ballot G. (1982), « Une méthode de délimitation des segments du marché du travail », VI^e colloque *Economie du Travail*, CNRS-Université de Nancy II, février.
- Boré C., Perreux P., Pietri A. (1988), « Les mouvements de main-d'œuvre en 1987 » in Bilan de l'Emploi 1987, *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi* n° 43-44, octobre.
- Choffel Ph., Kramarz F. (1988), « Evolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969 », *Economie et Statistique* n° 213, septembre.
- Choffel Ph., Garnier O., Reynaud-Cressent B. (1985), « Logiques des marchés externes et internes : aspects structurels, aspects dynamiques », Journées d'études des 3 et 4 octobre, *Structures du marché du travail et politiques d'emploi*, Paris.
- Corbel P., Guergoat J.-C., Lulhe M.-C. (1987), « Les mouvements de main-d'œuvre en 1985. Nouvelle progression des contrats à durée déterminée », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi* n° 30, avril.
- Davaine M. (1988), « Le redéploiement du chômage régional », *Perspectives-Nord/Pas de Calais*, n° 88-3, n° spécial DRTE, Lille.
- Favereau O., Sollogoub M. (1987), « Structure sectorielle de l'emploi et marché du travail, in *L'enquête sur les forces de travail comme instrument de la politique de l'emploi*, Commission des communautés européennes, Office des publications, Luxembourg.
- Jamar X., Claude A. (1988), « Les établissements à gestion interne de la main-d'œuvre : approche par les Déclarations des mouvements de main-d'œuvre, Lorraine, années 1983, 1984, 1985 », VIII^{es} journées de l'Association d'économie sociale, Dijon 22 et 23 septembre.
- Jaslin J.-P., Loos J., Forse M. (1988), « Du dualisme à la flexibilité du travail », *Observation et diagnostics économiques* n° 23, Revue de l'OFCE, avril.
- Podevin G. (1984), « Autour de l'utilisation des déclarations des mouvements de main-d'œuvre », *Formation Emploi* n° 5, janvier-mars.
- Podevin G., Sonnet A. (1987), « Quels mouvements derrière les niveaux et structures d'emploi des secteurs ? » *CEREQ-BREF* n° 28-29, septembre-décembre.
- Podevin G. (1989), « Mouvement des structures et structures des mouvements ; place de la mobilité interne et externe dans la gestion de l'Emploi », Collection des études du CEREQ (à paraître).
- Roos J.-L. (1980), « La segmentation du marché du travail comme conséquence d'un phénomène de substitution travail-travail dans une économie dualiste », *Consommation, Revue de socio-économie* n° 3.
- Stankiewicz F. (1988), « L'entreprise à la recherche du marché perdu », *Cahier lillois d'économie et de sociologie* n° 12.