

LA DÉFORMATION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS : UN EXEMPLE RÉGIONAL

Par Michel Bellet et Christian Le Bas

Pour apprécier l'évolution des structures d'emplois, le croisement des sources statistiques en termes de stock (état d'une structure d'emploi à un instant t) et en termes de flux (entrées et sorties de chaque catégorie d'emploi) offre un intérêt certain. Au-delà de la déformation progressive d'une structure d'emploi (telle qu'on peut l'apprécier dans le temps, à l'aide des Recensements généraux de la population ou des Enquêtes sur la structure des emplois, suivi généralement pratiqué pour ce type d'étude¹), et des flux isolés (tels qu'on peut les apprécier dans les études de mobilité, à l'aide notamment des Enquêtes emploi ou des Déclarations de mouvements de main-d'œuvre), on peut mieux appréhender les vecteurs par lesquels cette déformation a lieu : recrutement extérieur et/ou éviction de certaines catégories d'emplois, promotion interne et/ou déclassification. Les rapports nouveaux entre mobilité, statut-classification de la main-d'œuvre et déformation de la structure des emplois peuvent ainsi être éclairés et décloisonnés.

Cet intérêt a naturellement été perçu par les chercheurs et praticiens² de manière plus ou

moins marquée. Cependant, ce projet se heurte à des difficultés réelles d'ordre méthodologique et statistique. Après avoir avancé un traitement possible, on se propose donc, sur un échantillon départemental et sectoriel restreint mais constant (ni disparition ni création d'établissements), de mettre en œuvre un croisement entre deux sources statistiques stock/flux des emplois et de déboucher sur la constitution d'un ensemble articulé d'indicateurs pour l'étude des évolutions des structures d'emploi. C'est donc plus l'intérêt méthodologique (susceptible de généralisation) qui est présenté ici qu'une interprétation économique des résultats obtenus sur le champ limité retenu.

CONTRAINTES ET CADRE D'UN RAPPROCHEMENT ENTRE STOCK ET FLUX D'EMPLOI

Sur le champ des sources statistiques sur l'emploi pouvant répondre à l'objectif choisi³, les rapprochements se réduisent à l'utilisation de deux sources principales.

DEUX SOURCES STATISTIQUES SPÉCIFIQUES

Il est impossible, du fait des modes d'élaboration divers des sources statistiques, de présenter le mécanisme complet des flux d'emploi en rap-

Cet article est issu d'une recherche entreprise pour le compte du Commissariat général du Plan (dans le cadre de l'appel d'offres *Politiques sociales*). Les données statistiques ont été affinées par rapport à celles figurant dans le chapitre 5 du rapport final de la recherche, les conclusions ne sont pas substantiellement affectées. K. Bouabdallah a également participé à cette recherche. Nous remercions G. Podevin pour les remarques faites sur une première version de ce travail.

1. Cf. récemment P. Choffel et F. Kramarz (1988).

2. Cf. les travaux de R. Ardent et G. Macquart (1985 et 1987) cependant marqués par l'étude de la seule mobilité, ou la perspective plus précise de G. Podevin et A. Sonnet (1987).

3. Pour une présentation exhaustive, cf. M. Bellet, K. Bouabdallah, C. Le Bas (1988).

L'échantillon

Le travail sur fichiers d'établissement a été nécessaire. Pour des raisons de traitement (couplage avec une autre enquête, l'Enquête grands établissements, non mobilisée ici), seuls ont été retenus les établissements de cent salariés et plus (l'ESE concerne les établissements de plus de dix salariés, les DMMO ceux d'au moins cinquante). L'ensemble métal-mécanique couvre ici quatre activités (NAP 7 : minerais ferreux et première transformation de l'acier ; NAP 13 : fonderie et travail des métaux ; NAP 14 : construction mécanique ; NAP 16 : automobile et matériel de transport ; la NAP 8 n'est pas représentée dans la taille d'établissement retenue) sur le département de la Loire.

Quarante-huit établissements représentent le champ commun aux deux sources principales : cet échantillon couvre 44,35 % (effectif DMMO) ou 42,66 % (effectif ESE) des 36 524 salariés des quatre NAP recensées par l'ASSEDIC au 1^{er} janvier 1985. En nombre, les grands établissements de l'ensemble métal-mécanique sont couverts à 89 %.

Une seule période a été retenue : avril 1985 - avril 1986.

Les difficultés

— *La différence des dates d'enquête.* L'ESE fait indiquer à l'employeur son effectif au 31 mars de chaque année. Pour les DMMO, les déclarations de l'employeur sont mensuelles (début et fin de mois). Comme le fait l'INSEE sur l'année civile, on peut faire un regroupement annuel des mouvements sur des établissements concernés correspondant à la date d'enquête ESE, avec un effectif en début du mois d'avril 1985 et un effectif à la fin du mois de mars 1986. On dispose alors d'un mouvement annuel qui ignore les mouvements mensuels intermédiaires (une partie de la mobilité n'est pas appréhendée) sur une période commune à deux ESE successives (fin mars 1985, fin mars 1986).

	ESE	DMMO
Effectifs totaux	15 583	16 197
Nombre d'établissements	48	48

— *L'effectif concerné.* La différence des effectifs totaux concernés (614 salariés au bénéfice des DMMO, soit moins de 4 % de l'effectif ESE) tient surtout aux divergences des réponses des employeurs selon les caractéristiques des deux enquêtes. La mise en œuvre récente de la nouvelle nomenclature PCS-ESE (1984) a pu aussi jouer un rôle.

— *La différence de nomenclature d'emploi.* L'ESE repère, à partir des PCS, une grande variété d'emplois (350). Si l'on veut rapporter les flux à une structure, on est cependant contraint de se limiter à la nomenclature d'emploi simple (en sept catégories d'où l'on retire les agriculteurs quasiment absents ici) des DMMO. Le passage ESE-DMMO pose problème pour quatre catégories de l'ESE : les ingénieurs, les techniciens, les cadres supérieurs et les cadres moyens, pour lesquels la correspondance avec les deux catégories uniques des DMMO n'est pas directe. En considérant que les nomenclatures ESE insistent sur les niveaux de formation, c'est un regroupement selon ce type de proximité qui a été réalisé. Les cadres moyens et les techniciens ESE ont été regroupés pour correspondre aux agents de maîtrise-techniciens-dessinateurs (MTD) des DMMO ; il en a été de même pour les cadres supérieurs et les ingénieurs, regroupés pour correspondre aux cadres (CAD) des DMMO. Ce regroupement privilégie cependant la simplicité de traitement, un traitement plus fin décomposant les quatre catégories de l'ESE pour les redistribuer dans les deux catégories DMMO serait plus rigoureux.

— *L'absence de déclaration d'une structure d'emploi initiale dans les DMMO.* Les DMMO ne fournissent pas de données sur la structure d'emploi initiale (avant les mouvements) ou terminale (après ceux-ci) ; elles ne fournissent que des données de mouvements par type d'emploi (et de contrat) et les effectifs globaux de départ de l'établissement. On ne peut donc directement calculer, par exemple, les taux d'entrées de chaque type d'emploi. On est contraint de rapporter sur l'effectif global DMMO la structure par type d'emploi de l'ESE (méthode la plus simple) ou de rapporter le taux d'entrées DMMO sur l'effectif ESE, puis sur les répartitions d'entrées par type d'emploi DMMO, et enfin sur l'effectif ESE de chaque type d'emploi. Les deux méthodes sont équivalentes du point de vue du résultat ; elles reposent toutes deux sur une hypothèse unique : la possibilité de rapporter une donnée sur une autre, alors que l'on sait que les effectifs sont décomptés différemment pour les mêmes établissements. Si l'effectif supérieur des DMMO touche de façon égale toutes les catégories d'emploi, l'hypothèse est assez solide ; si la différence touche prioritairement les salariés les plus mobiles, et donc en général les moins qualifiés (ce qui est envisageable compte-tenu de la nature des enquêtes DMMO par rapport aux ESE qui privilégient l'effectif le moins instable), une marge d'erreur dans le traitement existe (pour la catégorie ONQ en particulier, pour laquelle il faudrait, par exemple, réduire le taux d'entrée...).

port aux stocks⁴. On examinera donc dans quelle mesure deux séries statistiques principales (les Enquêtes sur les structure des emplois (ESE) et les Déclarations des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)) sont utilisables sans avoir recours à un traitement trop lourd.

Les ESE fournissent des données annuelles de stocks (structure des emplois des établissements de plus de dix salariés, au 31 mars de chaque année) et les DMMO des données mensuelles de flux externes des établissements d'au moins cinquante salariés (entrées et sorties par types d'emploi, hors mouvements de contrats d'intérim). En dehors des contraintes particulières du croisement (différence de taille d'établissements, de périodicité d'enquête, de nomenclature d'emploi notamment...), la mise en rapport envisagée conduit à souligner :

— la différence d'objectif des deux types d'enquêtes retenues : l'objectif des DMMO est le respect de la législation du travail, contrôlé mensuellement, d'où l'accent mis sur les différents contrats de travail conclus ou rompus (beaucoup plus que sur les types d'emploi eux-mêmes) ; c'est par contre la connaissance de la liaison formation-emploi qui (à l'aide du contrôle initial du respect de l'emploi obligatoire des handicapés et mutilés de guerre) permet dans les ESE de mettre l'accent sur les types d'emploi avec une classification détaillée⁵ ;

— l'absence de prise en compte directe des flux internes aux établissements sur lesquels il n'existe pas de source régulière ;

— la saisie spécifique de certaines caractéristiques des emplois et de leur mouvement à travers les profils déclarés (limités à la qualification) des nouveaux individus employés (entrées DMMO, correspondant ou non à des nouveaux emplois) et des « nouveaux/anciens » individus écartés (sorties DMMO, correspondant ou non à des disparitions d'emploi), rapportés à une structure initiale des emplois (ESE).

Cependant, cette mise en rapport ouvre la voie à des traitements qui permettront d'approfondir les approches habituelles.

4. Des contraintes plus directes interviennent aussi : des contraintes géographiques (les enquêtes FQP et EE, exécutées par sondage à partir d'un échantillon, ne sont pas « régionalisables » à l'heure actuelle et leur élaboration sur un plan départemental n'existe pas ; on ne peut donc les utiliser ici) ; des contraintes d'accès et de traitement (Déclarations annuelles de salaire, données de l'Observatoire des entrées dans la vie active notamment).

5. Sur la portée des DMMO, cf. notamment G. Podevin (1984). Sur l'historique et le statut des ESE, cf. M. Cézard in *Pour une histoire de la statistique* (1987).

LA MÉTHODOLOGIE

La méthodologie suivante, fondée sur l'articulation des deux sources statistiques, sera adoptée. Sur une structure d'emploi de départ (ESE avril 1985) seront rapportés les flux externes (entrées/sorties globales et par types d'emploi, à partir des DMMO sur la période avril 1985-avril 1986). On obtient ainsi une nouvelle structure d'emploi projetée. Cette dernière pourra être ensuite comparée à la structure effective fournie par l'ESE d'avril 1986. Cette comparaison doit faire apparaître par différence les flux internes à la structure non pris en compte par les statistiques ; et doit rendre possible une appréciation de la rigueur de la procédure engagée (mise en évidence d'éventuels décalages difficilement explicables par le recours aux seuls flux internes...).

UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE DES TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS

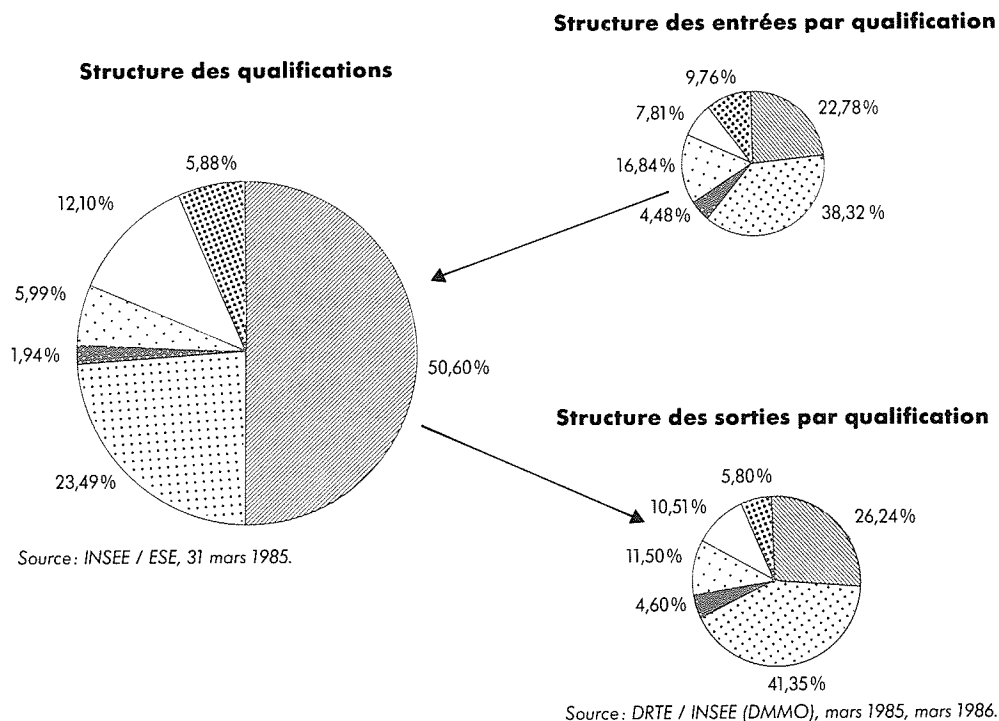
Afin de montrer les différents niveaux de traitement des emplois mis en œuvre au cours de la procédure, on suivra une démarche progressive pour passer de l'usage d'indicateurs de mobilité à la construction d'indicateurs de déformation d'une structure d'emploi.

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET INDICATEURS DE MOBILITÉ

Pour situer la base initiale du traitement, une présentation de la structure initiale des emplois sur l'ensemble métal-mécanique considéré (graphique 1 partie gauche) est un préalable nécessaire. Cet ensemble est logiquement marqué par le poids de la représentation ouvrière (plus de 74 % de la structure), et par un taux de qualification ouvrière (part des effectifs ouvriers qualifiés sur le total des effectifs ouvriers) assez élevé (68,30 %), mais aussi par un taux de technicité (effectifs cadres et agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs sur effectif total de la structure) assez faible (17,98 %)⁶. L'effet taille (seuls les établissements de cent salariés et plus sont pris en compte) joue faiblement : tout au plus constate-t-on une structure ouvrière un peu moins qualifiée que sur l'ensemble des établissements de dix salariés au moins, ce qui

6. Ces pourcentages sur l'ensemble métal-mécanique recouvrent des structures différentes au niveau de chaque sous-activité : sidérurgie et mécanique ont ainsi une structure de qualification ouvrière déclarée supérieure à celle du travail des métaux ou de l'automobile.

Graphique 1
**Comparaison entre la structure initiale des emplois (stock)
 et les structures d'emplois des entrées et des sorties (flux)**



Echantillon de 48 établissements de 100 salariés et plus, ensemble métal - mécanique (NAP 7, 13, 14, 16), Loire.

Lecture du graphique: les différences de surfaces entre les cercles indiquent approximativement les différences d'effectifs en nombre absolu constatées dans les trois cas.

■ OQ ::::ONQ ■ ENQ ::::EQ □ MTD ::::CAD

est caractéristique de la tranche « intermédiaire » d'établissements de plus de cent mais de moins de quatre cents salariés, très largement représentée dans notre échantillon.

La répartition du total des entrées par type d'emploi (donc sans pondération par l'importance relative initiale de chacun de ces types) issue des DMMO permet de noter que les ouvriers, pour l'ensemble métal-mécanique, représentent 61 % des entrées. En d'autres termes, les « nouveaux »⁷ emplois industriels, au sens des DMMO, sont essentiellement représentés, en nombre absolu, par les ouvriers et surtout les ONQ (cf. graphique 1 partie droite). Les caractéristiques de ces entrées font apparaître l'importance de la précarisation des emplois nouveaux: plus de la moitié des embauches sur la période relèvent de contrats

7. « Nouveaux » emplois au sens DMMO: il s'agit donc de la qualification des personnes nouvellement recrutées.

à durée déterminée, proportion inférieure à celle constatée sur l'ensemble de l'industrie, mais cependant significative pour le type d'activités retenu⁸.

Ce stade peut être complété par un premier type de rapprochement faisant à la fois intervenir la structure des sorties et la structure des emplois initiale (ESE avril 1985). Cette présentation a l'avantage de permettre une visualisation (ensemble du graphique 1) de certaines tendances de déformation (externe) de la structure. Cette déformation est encore impossible à mesurer puisque les effectifs concernés dans les trois cas ne sont pas de même importance (le nombre total des entrées est 13,9 fois inférieur à l'effectif de départ; celui des sorties est 7,5 fois inférieur⁹); elle peut être aussi transitoire

8. Le croisement entre type de contrat et type d'emploi n'a pu être effectué sur l'échantillon.

9. Sur la période avril 1985-avril 1986, pour les 16 197 salariés initiaux de l'échantillon, les DMMO décomptent 1 167 entrées et 2 156 sorties.

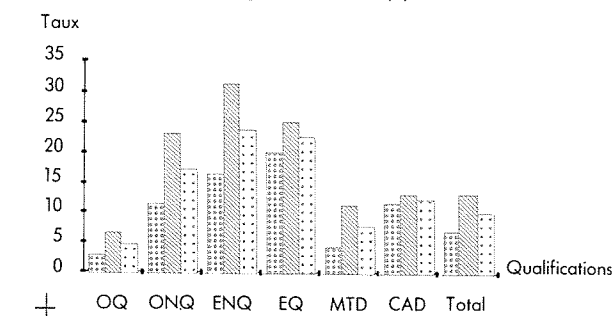
puisque le flux d'entrées peut s'accompagner d'un flux de sorties au cours de la même période. Cependant, le graphique montre que les structures d'entrées et de sorties par type d'emploi sont très différentes de la structure initiale, la spécificité des mouvements de main-d'œuvre (externes) du point de vue de la qualification étant clairement soulignée, comme en témoigne le tableau qui suit.

	Taux de qualification ouvrière	Taux de technicité
Structure initiale	68,30	17,98
Structure entrées	37,30	17,57
Structure sorties	38,82	16,30

En particulier, on notera que la structure des « nouveaux » emplois (au sens des DMMO) est sensiblement moins qualifiée (notamment pour la population ouvrière), et que trois types d'emploi sont particulièrement significatifs de ces écarts par rapport à la structure initiale, les OQ, ONQ et EQ.

Enfin, le calcul des taux d'entrées (nombre d'entrées du champ considéré rapporté à son effectif initial) permet une mise en rapport des statistiques de flux avec les statistiques de stocks dans la mesure où la pondération joue. On peut (graphique 2), comme dans les présentations habituelles des DMMO, compléter l'analyse en calculant les taux de sorties et les taux de *turn over* (moyenne des deux premiers taux).

Graphique 2
Taux d'entrées, de sorties et de *turn-over* par type de qualification (*)



+ Taux d'entrée = (nombre d'entrées / effectif de départ)
 ■ Taux de sortie = (nombre de sorties / effectif de départ)
 : : : Taux de *turn-over* = moyenne des taux d'entrée et de sortie

(*) Echantillon de 48 établissements de 100 salariés et plus, mars 1985 - mars 1986, ensemble métal - mécanique.

Source : DRTE / INSEE (DMMO - ESE).

Au niveau de l'ensemble métal-mécanique, le taux d'entrée (7,20 %) reste inférieur de trois à quatre points à la moyenne nationale sur ces mêmes activités¹⁰ : l'effet taille joue, les grands établissements connaissant relativement moins de mouvements que les autres établissements, et dans une moindre mesure, il en est de même pour le taux de sortie (13,31 %) et le taux de *turn over* (10,25 %). Toutefois, il est plus original de calculer ces taux sur l'effectif de chaque catégorie d'emploi¹¹ ; on peut distinguer, pour les taux d'entrées, trois tranches : la première, pour un effectif de 100 initial, connaît sur la période plus de quinze entrées (EQ avec 20,25 entrées, ENQ avec 16,60 entrées) ; la deuxième compte entre dix et quinze entrées (CAD avec 16,60 entrées, ONQ avec 11,75 entrées) ; la troisième a nettement moins d'entrées (entre cinq et trois entrées pour les OQ et les MTD). Si, comme nous l'avons vu plus haut, en nombre absolu les ouvriers (et surtout les ONQ) représentent largement les « nouveaux » emplois industriels (au sens DMMO), rapportés à leur poids dans la structure d'emploi initiale, ce sont les employés qui les représentent le plus significativement (dans notre échantillon, pour la période considérée). Les catégories d'emplois les moins recrutées (rapportées à leur poids) sont les OQ et les MTD.

La prise en compte des taux de sorties et de *turn over* doit compléter cette approche en indiquant que les catégories qui, proportionnellement à leur poids, sont les plus concernées par l'embauche, sont aussi les plus touchées par les sorties d'emploi. On dispose ainsi d'indicateurs de mobilité de main-d'œuvre qui signalent les catégories les plus « mobiles » (EQ, ENQ et ONQ) et la catégorie la plus « stable » (OQ). Ce ne sont donc pas systématiquement les types d'emploi les moins qualifiés qui connaissent les taux de rotation les plus forts (les CAD ont un taux supérieur au taux global).

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET INDICATEURS DE DÉFORMATION

— Les taux de rétention

Il est possible de construire un taux spécifique concernant plus directement notre projet : le taux de rétention (taux de sortie soustrait au taux d'entrée, assimilable à un taux de création

10. Cf. les analyses nationales et régionales des DMMO pour l'année 1985, P. Corbel, J.-C. Guergoat, M.-C. Laulhé (1986) et J.-M. Dupont (1987) notamment.

11. Du fait de l'absence de croisement ESE/DMMO, ces taux sont habituellement calculés sur le total des effectifs de la structure et non sur l'effectif de la catégorie d'emploi étudiée.

Evaluation de la mobilité, taux de rétention, taux de transformation

Pour un établissement j d'une industrie donnée, on notera $L_{ij}(t)$ les emplois de la qualification (classification) i – avec $i = 1...k$ – à la période t ; plus exactement, il s'agit d'un stock connu en début de période. On pose que :

$$L_j(t) = \sum_{i=1}^k L_{ij}(t)$$

Cette grandeur correspond à l'emploi total de l'établissement. Entre deux dates, les emplois d'une qualification se modifiant, on retiendra leur variation par :

$$\Delta L_{ij} = L_{ij}(t+1) - L_{ij}(t)$$

Dans l'espace des emplois, ΔL_{ij} résume en réalité deux mouvements opposés : des créations d'emplois de la catégorie (qualification) i et des destructions d'emplois de la même catégorie. Soit, en omettant d'indiquer par le temps (t) :

$$L_{ij} = C_{ij} - D_{ij} \text{ avec } C_{ij} \geq 0, D_{ij} \geq 0$$

Ce flux peut être nul, positif ou négatif selon les mouvements de création et de destruction. Ce qui est valable au niveau des établissements peut être étendu au plan de l'industrie.

Si l'on désire maintenant décrire les mouvements relatifs à la main-d'œuvre, on doit s'intéresser à la façon dont sont pourvus les emplois. Lorsqu'il y a créations d'emplois, elles sont alimentées soit par des embauches de personnes, soit par des transferts (de personnes venant d'autres niveaux d'emploi). Ce dernier point nécessite quelques explications notamment quant au champ couvert par l'analyse. On entend par transfert la mutation d'un titulaire d'un « poste de travail » (un emploi) de la qualification j à un poste de qualification v à l'intérieur de l'espace productif considéré (ici l'établissement), tout mouvement entre cet espace et l'extérieur sera considéré comme une sortie de main-d'œuvre. En d'autres termes, le transfert que l'on considère ici s'apparente à une forme de mobilité à l'intérieur du champ (de l'espace productif) étudié entre deux modalités du caractère qualification.

Etablissons maintenant une vue plus synthétique. Si nous notons E_{ij} et S_{ij} l'ensemble des entrées et des sorties associées aux emplois de la catégorie i (de l'établissement j) et T_{ij} l'indicateur de mobilité nette des emplois de la catégorie i , nous aurons nécessairement :

Formule 1

$$C_{ij} - D_{ij} \equiv (E_{ij} - S_{ij}) + T_{ij}$$

Le solde des entrées et des sorties de main-d'œuvre, augmenté de l'indicateur de mobilité nette, s'avère identique aux créations nettes d'emploi d'un type particulier. Précisons que même dans le cas où $T_{ij} = 0$, nous ne pouvons écrire que $C_{ij} = E_{ij}$ (ou, en corollaire, que $D_{ij} = S_{ij}$), il faut toujours raisonner en créations nettes d'emploi ($C_{ij} - D_{ij}$) et en embauches nettes ($E_{ij} - S_{ij}$). Autrement dit, l'embauche n'est pas nécessairement associée à une création d'emploi. La formule 1 peut être lue également pour appréhender la mobilité interne, on a en effet :

Formule 2

$$T_{ij} = (C_{ij} - D_{ij}) - (E_{ij} - S_{ij})$$

Si l'on connaît $(C_{ij} - D_{ij})$ par différence entre deux stocks de niveaux d'emploi [$L_{ij}(t) - L_{ij}(t-1)$] et le second membre par une autre source statistique relative aux mouvements de main-d'œuvre, on évalue ainsi la mobilité interne nette.

Pour notre étude, un indicateur s'avère riche : le *taux de rétention*. Il mesure le volume net de main-d'œuvre qu'un emploi retient ; pour la période t et la qualification i , on l'exprime sous une forme relative par :

$$Tri(t) = \left[\frac{E_i - S_i}{L_i(t)} \right]$$

La formule 2 peut se mettre sous la forme :

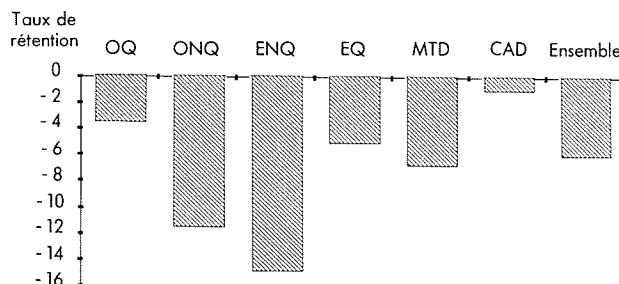
$$\frac{T_{ij}}{L_i(t)} = \frac{C_{ij} - D_{ij}}{L_i(t)} - Tri(t)$$

Dans la suite, $T_{ij}/L_i(t)$ sera appelé *taux de transformation* associé à l'emploi i et $(C_{ij} - D_{ij})/L_i(t)$ *taux d'évolution finale* de l'emploi i .

nette d'emploi). En effet, si la structure des entrées et le taux des entrées par type d'emploi ont bien rapport avec les « nouveaux » emplois industriels, on peut préciser la spécification statistique de ces derniers en indiquant la proportion de chaque type d'emploi d'entrée que la structure retient, compte-tenu des sorties. C'est donc un indicateur de déformation de chaque type d'emploi d'une structure donnée.

Ainsi définis, les calculs des taux de rétention (graphique 3) sur l'ensemble métal-mécanique du département de la Loire font apparaître un taux global négatif (-6,11 %) et des taux par type d'emploi également tous négatifs. La structure et ses composantes perdent donc des emplois compte-tenu des mouvements externes (entrées/sorties). Toutefois, dans ce contexte régressif, les pertes sont inégales : les ENQ et les ONQ sont les plus touchés (respectivement -15 % et 11,65 %), les CAD, au contraire, connaissant un taux de rétention faiblement négatif (-1,17 %). Il est donc aisé d'en déduire des déplacements de représentation au sein de la structure initiale.

Graphique 3
Taux de rétention par qualification (*)



Taux de rétention = taux d'entrée - taux de sortie

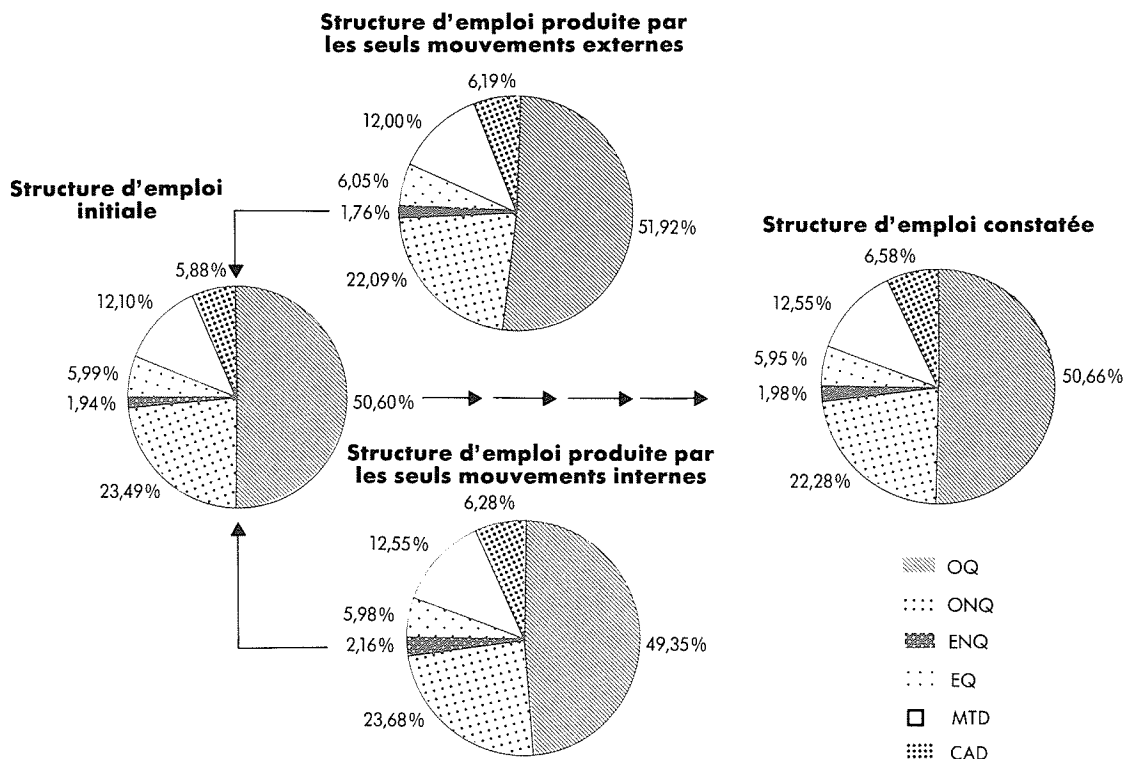
(*) Echantillon de 48 établissements de 100 salariés et plus, mars 1985 - mars 1986, ensemble métal - mécanique

Source : DRTE - INSEE / ESE - DMMO.

— L'application des taux de rétention à la prévision de la nouvelle structure d'emploi

L'application des taux de rétention par catégorie d'emploi sur la structure initiale révèle une structure d'emploi prévisible du fait des mouve-

Graphique 4
Transformation de la structure des emplois par les mouvements internes et externes (*)



(*) Echantillon de 48 établissements de 100 salariés et plus, mars 1985 - mars 1986, ensemble métal - mécanique
Source : DRTE / INSEE (DMMO - ESE).

ments externes (graphique 4 partie gauche). Le déplacement de la structure, étudié sur une seule année, reste limité : les amplitudes varient selon les catégories d'emploi entre plus et moins 1,35 % environ. La seule catégorie qui gagne en importance relative est celle des OQ (+ 1,33 %), toutes les autres ayant des évolutions quasi nulles, à l'exception de l'évolution négative plus nette des ONQ (-1,39 %).

On peut cependant discerner un mouvement assez net vers la qualification déclarée du fait de la mobilité externe :

	Taux de qualification ouvrière	Taux de technicité
Structure initiale	68,30	17,98
Structure après mouvements externes	70,15	18,19
Différence	+ 1,85	+ 0,21

La qualification des catégories ouvrières reste donc, dans l'ensemble métal-mécanique, le vecteur essentiel de la déformation externe de la structure d'emploi, dans un contexte général de perte d'emplois.

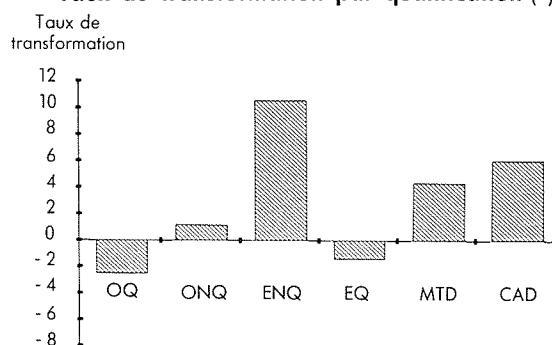
— Taux de transformation et déformation par les mouvements internes

L'examen de la structure d'emploi fournie par l'ESE pour l'année suivante permet, en observant les différences existant avec la structure d'emploi déformée par les mouvements externes, de faire apparaître ce que l'on peut interpréter comme des déformations liées à des mouvements internes (reclassements, promotions, déclassements...), sur lesquels on ne dispose pas de statistique suivie.

Il est ainsi possible, par référence aux taux de rétention déjà évoqués, de construire des taux de transformation de chaque catégorie d'emploi qui indiquent dans quelle proportion elle se transforme du fait des mouvements internes à la structure (graphique 5). Ces taux sont très différents des taux de rétention : beaucoup plus différenciés (quatre taux sont positifs : ENQ, MTD, CAD nettement, ONQ plus faiblement), et beaucoup moins lisibles du point de vue de l'évolution vers une meilleure qualification déclarée (il y a bien un glissement vers les MTD et CAD, mais aussi vers les non-qualifiés,

employés et ouvriers, ce qui suppose des déclassifications importantes¹²).

Graphique 5
Taux de transformation par qualification (*)



Taux de transformation = taux d'évolution finale de chaque catégorie d'emploi (entre deux ESE) - taux de rétention

(*) Echantillon de 48 établissements de 100 salariés et plus, mars 1985 - mars 1986, ensemble métal - mécanique

Source : DRTE - INSEE / ESE - DMMO.

L'application des taux de transformation à la structure d'emploi initiale fait apparaître une structure nouvelle liée aux mouvements internes : la structure est déportée vers une représentation relative plus nette des CAD et MTD, avec un affaiblissement de la part des OQ (graphique 4 partie gauche). Là encore la déformation sur un an reste limitée mais bien spécifiée par rapport à la déformation liée aux mouvements externes :

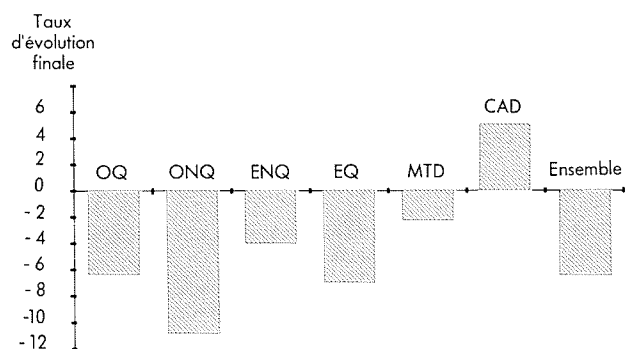
	Taux de qualification ouvrière	Taux de technicité
Structure initiale	68,30	17,98
Structure après mouvements internes	67,61	20,06
Différence	- 0,69	+ 2,08

La structure d'emploi effectivement mesurée par l'ESE de 1986 pourrait donc se comprendre comme le résultat des déformations liées aux mouvements externes et internes, les taux d'évo-

12. L'interprétation reste délicate dans la mesure où les mouvements internes ne sont pas totalement indépendants des mouvements externes. On ne peut toutefois dans notre croisement suivre strictement les individus dans leur cheminement éventuel entrée/sortie/promotion/déclassification (on ne sait pas si, pour un même intitulé, ONQ par exemple, c'est le même individu qui entre puis sort ou qui est promu...); de plus les taux sont le résultat d'un calcul à rebours.

lution finale des catégories d'emploi s'avèrent négatifs sauf pour les CAD (graphique 6) et la structure se déplaçant assez nettement vers une amélioration de la qualification déclarée (ensemble du graphique 4) : le taux de qualification ouvrière y gagne 1,15 point par rapport à l'ancienne structure, le taux de technicité 0,94 point.

Graphique 6
Taux d'évolution finale par qualification (*)



Taux d'évolution finale = taux de croissance entre deux ESE

(*) Echantillon de 48 établissements de 100 salariés et plus, mars 1985 - mars 1986, ensemble métal - mécanique

Source: INSEE / ESE

Les acquis successifs du croisement des deux sources statistiques peuvent se synthétiser autour du tableau en bas de page.

*
**

Le présent travail de mise en rapport de l'enquête structure des emplois et des DMMO permet de décomposer plusieurs facteurs quant à l'évolution de chaque catégorie d'emploi ; en particulier, il autorise une évaluation des transformations véhiculées par les mouvements « externes » (les entrées et sorties de main-d'œuvre) et celles produites par des modifications internes (au premier rang desquelles nous avons placé la mobilité). Il serait vain de cacher les difficultés inhérentes à ce projet qui renvoient aux différences de finalité des deux sources statistiques. Toutefois, en procédant à une étude sur un échantillon identique d'établissements, nous avons certainement minimisé les distorsions et les biais. Ce travail devrait être poursuivi afin de mieux cerner la mobilité sur une durée supérieure à un an, on pourrait ainsi obtenir une mesure plus fiable de la mobilité ; en procédant à des mesures particulières selon la dimension des établissements, on aurait également une évaluation de l'effet taille.

		OQ	ONQ	ENQ	EQ	MTD	CAD	Total
Indicateurs de mobilité	Taux d'entrées	< 5 %	> 10 %	> 15 %	> 20 %	< 5 %	> 10 %	> 5 %
	Taux de sorties	> 5 %	> 20 %	> 30 %	> 25 %	> 10 %	> 10 %	> 10 %
	Taux de <i>turn over</i>	5 %	> 15 %	< 25 %	> 20 %	< 10 %	< 15 %	> 10 %
Indicateurs de déformation de la structure d'emploi	Taux de rétention	-	-	-	-	-	-	-
	Taux de transformation	-	+	+	-	+	+	
	Taux d'évolution finale	-	-	-	-	-	+	-
	Déformation externe	↗	↘	↘	≈	≈	↗	
	Déformation interne	↘	↗	↗	≈	↗	↗	
	Déformation finale	=	↘	=	=	↗	↗	

Michel Bellet,
Le Creuset Université de St Etienne
et Christian Le Bas,
Université Lyon II

Bibliographie

- Ardenti R., Macquart G. (1983), *Approche statistique de la mobilité, aspects méthodologiques*, Centre d'études de l'emploi, décembre.
- Ardenti R., Macquart G. (1987), *Approche statistique de la mobilité*, Centre d'études de l'emploi, mai.
- Audier F. (1983), *Démographie des grands établissements et évolution de l'emploi*, Collection des études n°2, CEREQ.
- Bellet M., Bouabdallah K., Le Bas C. (1988), *Contenu en qualification et en formation des nouveaux emplois industriels (une méthode d'évaluation du glissement de la structure des emplois)*, Rapport final au Commissariat général du Plan, ECT Lyon II (avec la collaboration du Creuset Université de St Etienne).
- Cezard M. (1987), « L'enquête structure des emplois », in *Pour une histoire de la statistique*, (Ed) J. Affichard, Paris, Economica.
- Choffel P., Kramarz F. (1988), « Evolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969 », *Economie et Statistique* n° 213.
- Corbel P., Guergoat J.-C., Laulhé M.-C. (1986), « Les mouvements de main-d'œuvre en 1985 », *Economie et Statistique* n° 193-194.
- Dupont J.-M. (1987), *Comportement des établissements occupant plus de cinquante salariés en 1985*, Prospective-produire, Préfecture Rhône-Alpes, mai.
- Podevin G. (1984), « Autour de l'utilisation des DMMO », in *Formation Emploi* n° 5, janvier-mars.
- Podevin G., Sonnet A. (1987), « Quels mouvements derrière les niveaux et les structures d'emploi des secteurs ? », *CEREQ BREF* n° 28-29, septembre-décembre.
- Thélot C. (1986), « La mobilité du travail en France depuis vingt-cinq ans, INSEE », *Colloque AFSE*.