

FORMATION

QUALIFICATION

EMPLOI

ARCHIVES



n° 72

**Note d'information
du Centre d'études et de recherches
sur les qualifications.**

MARS 1982

ÉVOLUTION DES QUALIFICATIONS ET EMPLOI DES JEUNES

S'interroger sur la politique de formation professionnelle nécessite d'examiner les situations diverses que connaissent les personnes concernées ou qui devraient l'être. Cela exige notamment une attention particulière à la place des jeunes dans le système productif, et ceci pour deux raisons. Les jeunes constituent en effet une des sources principales de transformation de la population active, mais en même temps la place qui leur est faite est, sans doute plus que d'autres, susceptible d'être modifiée d'une période à l'autre.

On est donc conduit à s'intéresser plus largement au jeu complexe d'interactions entre évolution économique, évolution technique et évolution des politiques de gestion de la main-d'œuvre. Tenter de comprendre le sens de ces interdépendances, d'en apprécier les évolutions et les particularités sectorielles paraît d'une grande utilité tant pour les pouvoirs publics que pour les partenaires sociaux. Cela paraît utile dans une perspective de formation professionnelle mais plus largement pour la politique de l'emploi et du travail.

La présente note réunit de façon synthétique les données les plus significatives (1) concernant l'évolution simultanée de la population active et du système des emplois au cours des deux dernières décennies. Dans la mesure du possible, les inflexions de ces cinq dernières années sont précisées. On s'est particulièrement attaché à l'évolution de la place des jeunes, en fonction de l'élévation du niveau de formation, mais aussi des transformations dans les emplois et dans les pratiques de recrutement des firmes. On s'efforce dans une troisième partie d'en tirer quelques points de repère pour le moyen terme.

Cette note prolonge par ailleurs les analyses présentées antérieurement sur l'évolution des professions de 1954 à 1975 et sur les modes de renouvellement de la population (2).

(1) Il s'agit d'une part de données collectées par le CEREP, mais aussi par l'I.N.S.E.E. et le ministère du Travail. Ce commentaire s'appuie également sur un ensemble varié d'études et de recherches (trop nombreuses pour que leur source puisse être citée explicitement dans le cadre de cette note).

(2) Cf. note n° 54 : L'évolution des professions entre 1954 et 1975 d'après les recensements - juin 1979.

Note n° 56 : Renouvellement de la population et élévation du niveau de formation - Octobre 1979.

1. LES TRANSFORMATIONS DE LA POPULATION ACTIVE

1.1. LA POPULATION ACTIVE A RAPIDEMENT AUGMENTÉ DEPUIS VINGT ANS

• Le rythme annuel d'accroissement de la population active était de 140.000 personnes par an pour la période 1962-1968. Il atteint 240.000 personnes par an pour les années 1975-1980.

Mais ces chiffres résultent du jeu des départs en retraite, de l'arrivée des jeunes générations, des cessations et reprises d'activité des femmes, enfin des mouvements migratoires avec l'étranger. Ces différents flux ont eu dans le passé des intensités très variables, fonction de l'évolution démographique notamment et de l'immigration.

D'autre part chacun de ces flux concerne des populations dont les caractéristiques d'âge, de sexe et de diplôme ont évolué très sensiblement depuis 20 ans.

1.2. LA POPULATION ACTIVE EST PLUS FÉMINISÉE, PLUS JEUNE ET PLUS DIPLOMÉE

Ces mouvements de grande ampleur qui concernent chacune des populations différenciées suivant le sexe, l'âge et le niveau de formation, provoquent une évolution rapide de la place de chaque catégorie dans la population active.

Ainsi, la part des femmes dans la population active dépasse aujourd'hui 40 % contre 35 % en 1968, et près des trois quarts de l'augmentation de la population active entre 1975 et 1980 résultent de l'accroissement du nombre de femmes actives. Les jeunes femmes sont aussi fréquemment actives que les garçons. Elles interrompent beaucoup moins que par le passé leur activité professionnelle, par suite des risques de chômage mais aussi pour des raisons complexes (revenu familial, statut social, etc.).

Deuxièmement, par suite de l'arrivée des générations plus nombreuses depuis une dizaine d'années, mais aussi de l'accroissement de l'activité féminine, le poids relatif des 30 à 45 ans s'est nettement renforcé au cours des dernières années. Dans le même temps les retraites anticipées ou les cessations d'activité ont diminué la part des tranches d'âge les plus élevées (au-dessus de 55 ans). L'ensemble de ces facteurs donne aujourd'hui un poids dominant aux adultes « expérimentés ».

Enfin, les actifs de 1980 sont, dans leur ensemble, mieux formés ou plus exactement plus diplômés. L'allongement de la scolarité d'un côté, le retrait d'activité précoce de personnes âgées sans diplôme de l'autre, provoquent une élévation de la proportion d'actifs diplômés.

	1968	1975	1980
Proportion dans la population active en % :			
— de sans diplômes	67,7	56,9	47,5
— de baccalauréat et plus	11,6	17,2	20,2

Sources : I.N.S.E.E. — Recensements et enquête emploi.

1.3. FORTE ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS OCCUPÉS, CROISSANCE DU CHOMAGE ET DE LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS (1)

• En même temps que se modifiaient les caractéristiques de la population active, le système productif dans son ensemble poursuivait une transformation engagée depuis l'après-guerre mais qui connaissait une inflexion sensible depuis 1973-1974.

(1) Cf. O. Marchand et J.-P. Revoll - Emploi et chômage : bilan fin 1980, *Eco et Stat.* n° 130 - Février 1981.

Le nombre des non-salariés continue à diminuer, en même temps que le nombre d'emplois de l'agriculture, mais la régression est fortement freinée dans certains secteurs depuis 1975. Compte tenu de l'accroissement des emplois tertiaires des secteurs industriels et de la croissance rapide des secteurs tertiaires, l'ensemble des emplois de cadres supérieurs et moyens a connu une forte croissance, de même que ceux de la catégorie employés bien que la progression soit ralentie depuis 5 ans. Enfin, et c'est le plus remarquable, la catégorie des ouvriers connaît depuis 1975 (1) une stagnation de ses effectifs, et même une diminution pour les ouvriers non qualifiés et les manœuvres.

• Mais ces transformations se produisent dans un contexte général de chômage d'une part croissante de la population active. En première approche l'augmentation globale de la population au chômage est le résultat de l'augmentation des écarts entre les rythmes d'évolution de la population active, de la production et de la productivité.

Mais, à cela, viennent se surajouter, d'une part, les pratiques de sélection et d'embauche des employeurs, qui elles aussi évoluent (2), d'autre part, les effets des redistributions sectorielles (3). Ces facteurs touchent de façon différente les diverses catégories de main-d'œuvre, et par suite influent sur les mécanismes antérieurs réglant les phases de transition de l'école à l'emploi ou de l'emploi à la retraite. Parmi les évolutions récentes dans ce domaine, on retiendra deux choses : la situation inquiétante des jeunes femmes fréquemment soumises à des processus d'exclusion de l'emploi, le rapide raccourcissement de la vie professionnelle pour les plus de 55 ans. Il semble qu'il y ait là des phénomènes importants, car de nature contradictoire avec l'élévation des niveaux de formation et avec un certain type d'expérience professionnelle.

2. ÉVOLUTION DU SYSTÈME PRODUCTIF ET DES EMPLOIS

Pour une approche d'ensemble de l'évolution des qualifications, les indications sur l'évolution des grandes catégories socio-professionnelles (diminution des agriculteurs, croissance des cadres, stagnation des ouvriers, etc.) sont rapidement insuffisantes. Il semble utile d'adopter un découpage en grands secteurs d'activité, qui fasse apparaître des modes de développement différenciés, et permette de préciser cas par cas la place des jeunes.

2.1. L'AGRICULTURE

Ce secteur occupe encore près de 2 millions de personnes, soit, au sens du recensement, 9 % de la population active : Il produit aujourd'hui 50 % de plus qu'il y a vingt ans avec une main-d'œuvre diminuée de moitié, mais cette production ne représente plus que 5 % de la valeur ajoutée nationale contre 10 % il y a 20 ans. Cette évolution résulte évidemment de la mécanisation, de l'accroissement de la surface moyenne des exploitations et de la diversification des productions, mais aussi d'une intégration plus forte à l'économie de marché. Néanmoins, les qualifications rencontrées dans les exploitations agricoles semblent encore acquises essentiellement sur le tas et peu articulées à des formations scolaires. Ceci pourrait dans l'avenir évoluer sensiblement en fonction des politiques agricoles, de leurs relations avec l'industrie agro-alimentaire, et du type de main-d'œuvre appelée à participer à la production agricole. Actuellement, les jeunes y sont peu nombreux mais leur niveau de formation augmente au même rythme que dans les autres secteurs.

(1) D'après les enquêtes emploi.

(2) Importance des contrats à durée déterminée, et d'intérim.

(3) Qu'on peut percevoir à travers les évolutions sectorielles des licenciements.

2.2. L'INDUSTRIE

a) Dans son ensemble, l'industrie — y compris les secteurs de l'Energie et des Industries agro-alimentaires — occupe aujourd'hui environ 6 millions de personnes, soit sensiblement le même effectif qu'il y a 20 ans mais à l'issue d'une forte progression jusqu'en 1974 et d'une rapide régression depuis cette date.

Elle emploie 28 % des actifs et produit 32 % de la valeur ajoutée, contre respectivement 30 et 34 % il y a 20 ans. Cette évolution apparemment limitée masque de très profondes transformations. La plus visible est sans doute le poids considérable qu'ont pris les exportations ; mais l'évolution des qualifications utilisées a été également très importante.

On peut faire les constats suivants :

— les emplois ouvriers représentent bien sûr la majeure partie des salariés de l'industrie : 4 millions de personnes et 70 % du total des salariés et parmi eux environ 50 % se déclarent ouvriers qualifiés ;

— mais, relativement, la part des qualifications ouvrières est en régression sensible depuis 10 ans et surtout depuis 5 ans, au profit :

- des emplois d'ingénieurs et de techniciens qui ont connu un développement rapide en raison du renforcement des fonctions d'études, de préparation, de surveillance et de contrôle ;

- des emplois tertiaires d'administration générale, de comptabilité et de commercialisation : ce deuxième groupe représente aujourd'hui 20 % des emplois ;

— depuis 20 ans, l'industrie s'est développée en concentrant son activité dans des unités de grande taille (suivant le principe de « l'économie d'échelle »), mais il reste aujourd'hui près de 150.000 indépendants industriels, plus de 300.000 salariés (6 %) travaillant dans des établissements de moins de 10 personnes et plus d'un million dans des établissements de moins de 50 personnes. Il existe donc encore une fraction non négligeable de l'industrie dont les modes de production, d'organisation et de mobilisation de la main-d'œuvre ne peuvent être associés à l'imagerie traditionnelle de la grande industrie (1). Or, il semble que cette fraction ne diminue plus à la même vitesse que par le passé ;

— l'évolution des emplois ouvriers par familles professionnelles est marquée par deux tendances dominantes (2). Les professions correspondant aux activités traditionnelles sont en nette régression ; ce sont celles où la relation entre la matière, l'outil et l'ouvrier est directe (cuir, habillement, bois, mais aussi en partie transformation des métaux, fabrications mécaniques, textile). La mécanisation y conduit au remplacement des ouvriers professionnels traditionnels par des O.S., des surveillants de machines ou des ouvriers machinistes, en même temps qu'à une diminution forte des effectifs. A l'inverse, les spécialités correspondant à des activités nouvelles mais aussi à des types de production nouveaux se sont rapidement développées : production et utilisation de l'électricité, de produits de l'électronique, et de la chimie et des matières plastiques.

b) Mais il faut analyser l'activité économique de façon plus détaillée pour tenter de comprendre la place des qualifications ouvrières dans leur contexte par rapport aux autres qualifications.

Le groupe des biens intermédiaires (sidérurgie, transformation des métaux, verre, chimie) emploie 1,6 million d'actifs (3). Ce sont des acti-

(1) Il est difficile de qualifier plus précisément cette partie de l'industrie, car elle comprend à la fois des unités très anciennes de type artisanal et des établissements récents organisés suivant des méthodes et avec des machines très modernes.

(2) Cf. note n° 54 - Evolution des professions de 1954 à 1975.

(3) Au 31 décembre 1979.

vités où dominent les grandes unités. La production consiste de façon dominante à transformer une matière première en semi-produits grâce à des équipements lourds et suivant un processus continu. **Les classifications ouvrières sont relativement élevées** (ex. : secteur de la chimie : OQ 40 %, ONQ 10 %), il s'agit surtout de surveillants opérateurs, mais les techniciens de production, les ouvriers d'entretien y jouent aussi un rôle majeur. **L'accès des jeunes a été jusqu'à maintenant peu fréquent et fortement sélectif, l'essentiel des compétences s'acquérant sur le site. Cependant les restructurations en cours et les évolutions techniques (1) semblent donner une place nouvelle aux jeunes diplômés, dans les emplois d'ouvriers d'entretien et quelquefois de techniciens.**

Les industries de biens d'équipement (1,9 million d'actifs) doivent être au moins subdivisées en deux groupes d'activités, différents du point de vue des qualifications.

— **Les productions unitaires ou petites séries, qui sont réalisées principalement par les grandes entreprises de la construction mécanique et électrique, et de la construction navale et aéronautique (environ 800.000 salariés). Elles paraissent être la principale zone de maintien des hautes qualifications : 15 à 25 % de techniciens et agents de maîtrise, et 40 % d'ouvriers qualifiés (mécaniciens, électriciens pour l'essentiel). La production est organisée par phase, préparée et contrôlée par les techniciens et ingénieurs dont le nombre est important, elle utilise des machines-outils plus ou moins complexes servies par des ouvriers ayant des formations et des expériences professionnelles en général élevées. Les jeunes pourvus d'une formation technique de base ont par le passé accédé assez facilement à ces emplois dont l'organisation hiérarchique permet assez souvent une progression organisée en cours de carrière. Les évolutions techniques en cours (machines à commande numérique, robots industriels) ne paraissent pas remettre en cause ces faits. Compte tenu de l'internationalisation actuelle, l'avenir du secteur est lié à un maintien ou à la reconquête de sa compétitivité.**

— **Les productions de grande série : automobile, appareillage ménager, mais aussi pièces ou petits équipements sous-traités par les grands constructeurs. L'organisation dominante est celle de la production mécanisée et standardisée, où les machines sont servies par des ouvriers peu ou pas qualifiés (47 % dans l'automobile, 35 à 40 % dans la construction électrique). La maîtrise et les techniciens sont relativement peu nombreux et ont à la fois des fonctions d'encadrement et de préparation-contrôle de la production. L'accès des débutants jeunes, femmes ou immigrés a été fréquent jusqu'en 1974 en raison à la fois de la croissance rapide de ces secteurs et des possibilités d'initiation sur le tas. Dans la période récente il semble que l'accroissement de l'automatisation, la complexité des problèmes d'entretien, le renforcement des exigences de qualité à tous les niveaux aient entraîné un relèvement marqué des conditions de recrutement.**

Les industries de biens de consommation et les industries agro-alimentaires obéissent à un schéma voisin du précédent : il s'agit pour l'essentiel de productions de série (2). Les deux secteurs regroupent respectivement 1,5 et 0,6 million de personnes, et le poids des ouvriers non qualifiés y est prépondérant (3/5). La production est mécanisée, le travail est parcellisé et l'encadrement faible. Jusqu'en 1974, ces secteurs qui occupent beaucoup de jeunes (femmes notamment) connaissent une rotation très importante de leur personnel. Les jeunes y accédaient le plus souvent sans formation, ce qui s'avère à terme un handicap lorsque l'on veut envisager leur modernisation.

(1) Qui s'accompagnent de baisses d'effectifs.

(2) Font exception certains secteurs de l'agroalimentaire (sucrieries - huilleries) et en partie la parachimie-pharmacie, qui se rapprochent davantage du groupe des biens intermédiaires du point de vue de l'emploi.

2.3. LE BATIMENT GÉNIE CIVIL

Ce secteur, bien qu'il soit constitué pour plus de 80 % d'ouvriers, présente cependant de nombreuses originalités par rapport aux secteurs industriels. En effet, **c'est un secteur où le poids des petites entreprises est considérable** : sur un total de 1,5 million de salariés, près de 50 % des effectifs sont situés dans des entreprises de moins de 50 salariés auxquels il faut ajouter plus de 300.000 indépendants et employeurs. De plus :

— **l'évolution du secteur est très fortement dépendante du rôle de l'Etat** : marchés publics mais aussi financement ; les marchés internationaux n'y ont joué qu'un rôle mineur jusqu'à une date récente ;

— **les grandes entreprises ont joué un rôle très spécifique et moteur**, elles ont beaucoup transformé leur structure d'emploi en renforçant fortement la position des agents de méthode et de contrôle en vue de mieux maîtriser les aléas de la production et les coûts ;

— **la rotation du personnel reste très importante et le secteur a largement recours à l'apprentissage**. Il occupe encore une très forte proportion d'immigrés, en particulier dans certaines régions.

Pour l'avenir, l'évolution de l'emploi et des qualifications dépendra en bonne partie du poids respectif des marchés publics (relance de grands travaux), des constructions de maisons individuelles, et de la réhabilitation. Cependant, on peut estimer que les efforts de rationalisation et les restructurations opérées depuis 1970 sont tels que la relance de la demande aura un effet modeste sur le niveau de l'emploi et surtout sur sa structure.

2.4. LE GROUPE TRANSPORTS ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

Il s'agit d'un secteur intermédiaire en forte croissance, qui **occupe aujourd'hui 1,3 million de personnes dont près de 45 % d'ouvriers mais plus de 50 % de cadres tertiaires et d'employés** : les ouvriers sont pour partie des conducteurs d'engins, pour partie des ouvriers d'entretien et de contrôle (Télécommunications). Les emplois tertiaires sont de façon dominante des emplois de gestion administrative et commerciale dans lesquelles les dimensions techniques sont relativement importantes. **Ce secteur est susceptible de connaître des évolutions importantes** en fonction de l'introduction de la bureautique et de l'évolution des télécommunications, **probablement dans le sens d'un accroissement relatif des hautes qualifications.**

2.5. COMMERCE ET SERVICES MARCHANDS : UN REGROUPEMENT HÉTÉROGÈNE

Ces secteurs occupent respectivement 2,5 millions et 3,7 millions de personnes.

a) **Les indépendants et les petites entreprises ont encore un poids majeur**, malgré les tendances à la concentration : un quart des actifs sont des indépendants ou des employeurs, près de 30 % des salariés sont employés dans des établissements de moins de 10 salariés.

b) **Ces activités ont connu une forte croissance de leurs effectifs** depuis le milieu des années 1960, à peine ralentie depuis 1974.

Cela résulte d'une part du dynamisme de la demande finale : produits et services nouveaux offerts aux ménages, demande des entreprises industrielles et du B.T.P. (Ingénierie, services informatiques...), rôle plus important de l'Etat dans certains domaines (action sociale, santé...).

Cela résulte d'autre part du mode de développement de ces activités : elles n'exigent pas au départ un capital élevé, mais la rationalisation du

travail y est relativement difficile en raison de la dispersion géographique et de la taille modeste des unités, enfin elles ont disposé d'une main-d'œuvre peu coûteuse. Ces trois groupes de facteurs expliquent que la productivité ait augmenté assez lentement.

Cette tendance paraît susceptible de se modifier dans le proche avenir dans certains sous-secteurs avec les progrès de la bureautique (commerce, ingénierie).

c) Les emplois tertiaires représentent 70 à 80 % du total, les cadres supérieurs et moyens représentant à eux seuls 20 à 25 %. Les ouvriers, manœuvres et personnels de service (25 % du total) sont concentrés dans la réparation automobile, l'hôtellerie-restauration et les services de nettoyage.

d) La majorité de ces emplois a un contenu dont la dimension technique est faible :

— soit parce que le niveau de qualification est faible ; l'important est la capacité d'adaptation à une situation de travail ;

— soit parce que les compétences techniques doivent être associées à des qualités plus générales : capacité de contact, de relations humaines, de négociation, qui sont souvent primordiales (santé, action sociale, activités de conseil).

Dans la dernière décennie, les jeunes ont apparemment accédé assez facilement à ces emplois. En particulier **ces secteurs sont un débouché privilégié des femmes débutantes ou reprenant une activité**. Dans la dernière période, ceci reste vrai, mais les emplois occupés sont fréquemment précaires et les écarts entre diplômés possédés et emplois tenus s'accroissent.

e) Une analyse par sous-secteurs montrerait qu'on y retrouve fréquemment une structure hiérarchique et fonctionnelle assez classique, même dans les petites entreprises. La distinction cadres supérieurs, cadres moyens, employés, traduit encore assez bien cette hiérarchie des responsabilités et des contenus de travail. Il n'est pas possible pour le moment de préciser si globalement cette hiérarchie favorisera ou retardera la pénétration de l'automatisation ou de l'informatisation.

2.6. BANQUES - ASSURANCES ET ADMINISTRATION (1)

L'ensemble de ce groupe occupe quatre millions de personnes, soit 20 % des actifs.

Si l'on met à part, en raison du caractère spécifique de leur activité, d'une part environ 800.000 enseignants, d'autre part environ 300.000 ouvriers (pour l'essentiel employés par les collectivités locales), il reste environ 2,9 millions de personnes qui assurent une production de type administratif (traitement de dossiers, activité de guichet, etc.).

Jusqu'aux années 1976-1978 les effectifs ont fortement augmenté et les recrutements de jeunes diplômés, notamment de l'enseignement supérieur, ont été nombreux.

Dans cette population, **la proportion de cadres supérieurs est environ trois fois plus élevée qu'elle ne l'est dans l'industrie**. Si l'informatique a pris aujourd'hui une place non négligeable, il semble qu'elle ait encore peu modifié leur organisation hiérarchique et fonctionnelle. L'avenir pourrait être nettement différent comme le laissent supposer les évolutions les plus récentes dans les banques et assurances.

Ceci est évidemment à relier aux modes de recrutement et aux relations professionnelles nettement spécifiques de ces secteurs sous tutelle étatique en quasi totalité.

(1) Ce secteur d'activité fera ultérieurement l'objet d'une publication.

3. POINTS DE REPÈRE SUR LES MUTATIONS EN COURS

La politique de formation professionnelle a nécessairement des objectifs à court terme : donner aux jeunes une qualification initiale, renforcer par la formation les qualifications mises en œuvre dans l'activité productive, mettre en œuvre des actions de reconversion. Mais elle doit s'inscrire dans une perspective à long terme, tenant compte des transformations socio-économiques possibles ou souhaitables. Dans cette optique, on mentionnera les points de repère suivants :

3.1. CROISSANCE ET MODES D'ORGANISATION

Sur la période passée, l'augmentation rapide et continue des débouchés offerts à tous les secteurs a joué un rôle majeur dans la transformation des conditions de production. S'appuyant simultanément sur la réalisation d'investissements massifs et sur l'évolution des disponibilités de main-d'œuvre, les différents secteurs industriels et tertiaires ont, de façon assez différenciée, transformé leur structure de production, leurs modes d'organisation et leur structure d'emplois.

La situation nouvelle caractérisée par une croissance faible, voire négative, remet fortement en cause les modèles passés, d'autant plus que simultanément les transformations de la population active peuvent accroître les tensions ou les contradictions.

3.2. TAILLE DES UNITÉS DE PRODUCTION DE BIENS ET SERVICES

La tendance à la croissance de la taille des unités de production a été observée dans l'industrie, le commerce, les transports et, dans une moindre mesure, dans les services. Elle a pour origine, d'une part la recherche de l'économie de moyens matériels, d'autre part la place prépondérante du mode d'organisation hiérarchique et fonctionnelle que le type de relations sociales en vigueur rendait possible.

Cette tendance s'est accompagnée d'une régression rapide du travail indépendant mais aussi de la part des emplois localisés dans des unités de petite taille. Pourtant, ce mouvement s'est fortement ralenti dans la dernière période (1975-1980) et s'est même inversé dans certains secteurs (B.T.P. notamment). On ne peut, sur cette base, être très affirmatif. **Cependant, ceci laisse supposer que dans les restructurations en cours, il devrait subsister une place importante pour les unités de petite taille.** Trois éléments au moins poussent à cette conclusion : l'augmentation de la diversité des produits ou services, le développement d'outils moins coûteux à performance égale, le fait que les moyens de communication permettent de coordonner et de contrôler des activités très déconcentrées.

Si cette hypothèse est vraie, **on peut imaginer que ces unités petites ou moyennes continueront à jouer un rôle important dans le processus d'insertion des jeunes.** Leur organisation de travail moins hiérarchisée, leur structure d'emplois, mais aussi leur situation économique en ont fait un lieu assez privilégié de début de carrière pour les jeunes et ce dans un grand nombre de secteurs.

3.3. ACCROISSEMENT DES ACTIVITÉS DE SERVICE

L'emploi dans les secteurs tertiaires a continué à augmenter à un rythme rapide mais c'est le cas aussi des services fonctionnels de l'industrie.

- Une partie de l'accroissement des services est liée à l'évolution de la demande des ménages de services et de biens immatériels. Cette demande dépend des revenus mais aussi de la structure des budgets de consommation, celle-ci se déforme en fonction des positions relatives des catégories sociales qui ont des types de consommation différenciés, et également en fonction de l'action des pouvoirs publics (santé, éducation en particulier). Il semble qu'on aille vers un accroissement de la qualité des services qui entraîne un accroissement des compétences mobilisées, qui sont quelquefois plus techniques (réparations, conseils, assurances) mais surtout plus diversifiées et personnalisées (éducation, loisirs, voyages, assurances).

- Une autre partie de la croissance des services est liée à l'évolution de la répartition des tâches entre entreprises... Ainsi, les activités de commerce, de transports, de services aux entreprises (comptabilité, ingénierie, conseils divers, etc.) ont connu un développement en partie induit par les entreprises industrielles sous-traitant des activités à des sociétés spécialisées. On peut s'attendre à un accroissement de l'emploi dans ces activités, la constitution de filiales spécialisées donnant souvent une souplesse importante qui n'exclut pas le contrôle. Mais il est vraisemblable que l'augmentation des emplois sera moins rapide qu'auparavant, les efforts de productivité devenant un objectif prioritaire, et les progrès en matière d'informatique et de télématique pouvant les permettre.

De façon variée d'un secteur à l'autre, il est probable que les compétences utiles devront s'élever et intégrer de nouvelles dimensions : la distinction entre connaissances techniques et capacité de compréhension générale et de relations devrait fortement s'estomper. Cependant, il est également plausible qu'une autre fraction des emplois restera très peu qualifiée (gardiennage, nettoyage, manutention dans le commerce).

- Enfin, dans les secteurs industriels, les emplois non productifs liés à l'activité d'administration et de gestion de la production mais aussi de la commercialisation ont continué à augmenter dans la dernière période. Dans ce groupe d'emplois, les moins qualifiés seront certainement fortement remis en cause, par contre, on peut penser que les emplois de cadres ou de techniciens des services poursuivront une croissance modérée du fait du caractère stratégique des problèmes de contrôle des coûts et de commercialisation.

3.4. RESTRUCTURATION DES ACTIVITÉS ET DU TRAVAIL

3.4.1. Diversification et standardisation.

Dans une période de ralentissement de la croissance globale, un grand nombre d'activités peut trouver avantage à jouer une politique de diversification à la fois dans leur gamme de production, dans leur implantation géographique et dans les types de main-d'œuvre qu'elles cherchent à mobiliser. Dans cette perspective, les facteurs qui influenceront sur l'évolution des qualifications sont notamment les suivants :

- Une politique de diversification des productions de biens et services implique des efforts plus grands dans la maîtrise des aléas et de la qualité à tous les stades, et plus généralement dans l'intégration des stades de conception-production-commercialisation. Ceci pousse assez nettement à l'élargissement des compétences et des responsabilités, mais dans un ensemble où le système de normes joue un rôle puissant.

- La diversification des implantations a été forte dans le passé, elle s'est faite en mobilisant de nouvelles catégories de main-d'œuvre susceptibles d'accepter les contraintes des modes d'organisation dominants. Ce schéma peut rencontrer des obstacles à son extension en raison de l'élévation du niveau de formation, mais risque de se maintenir en raison du chômage.

• **Enfin, le recours à de nouvelles catégories de main-d'œuvre peut se développer en raison des tendances d'évolution de la durée et des formes du travail** : réduction, nombre d'équipes, travail à temps partiel, travail intérimaire devraient se combiner dans des organisations de travail assez nouvelles liées aux nouveaux équipements et en particulier à l'automatisation.

3.4.2. Evolution du travail.

Il n'est pas possible de prendre très fermement position sur les évolutions possibles. L'idée d'un processus de déqualification massive s'opposant à une surqualification croissante d'un très petit nombre d'emplois paraît trop simpliste dans de larges secteurs et contredite par les statistiques relatives aux classifications. On prendra le risque d'un pronostic sur trois points :

• **le travail indépendant**, du point de vue économique mais aussi comme période de la vie active des individus **peut connaître un certain regain ou au moins une régression freinée.**

• **Dans l'ensemble des activités, les emplois très peu qualifiés** : O.S., manœuvres, employés des services, **devraient continuer à régresser** sans doute au rythme des investissements de modernisation et des réorganisations. Le rapport coût salarial/coût d'investissement ayant un rôle dominant.

• **En ce qui concerne les autres emplois** (le plus grand nombre), **on doit s'attendre à des reclassements importants.** Du point de vue du contenu, la diminution du travail physique et répétitif, l'augmentation du travail plus abstrait de surveillance, de contrôle et de coordination, l'accroissement des responsabilités et enfin l'intégration croissante entre tâches de gestion-administration et celles de production constituent des éléments en large partie communs aux emplois industriels et tertiaires. Dans quelques cas, ces évolutions pourront remettre en cause les structures hiérarchiques mais on touche là à des questions brûlantes qui en fait n'évoluent que lentement.

3.4.3. Les conséquences pour la politique de formation sont certainement importantes. On aurait à la fois une élévation marquée des compétences nécessaires et le passage d'une spécialisation étroite à une situation exigeant une compréhension large de l'environnement technique et administratif. Cela pose vraisemblablement des problèmes pédagogiques autant que de structure des appareils éducatifs ; il ne peut s'agir seulement de modifier les proportions d'enseignement général et de formation technique (1).

3.5. RISQUES DE BLOCAGE ET MARGES DE MANOEUVRE

3.5.1. Dans la période précédente, le renouvellement de la population active s'est accéléré : rajeunissement, féminisation accrue et poursuivie depuis 1975, élévation du niveau de formation et du poids des diplômés de l'enseignement technique, enfin, arrêt de l'augmentation des actifs étrangers depuis 1973-1974.

A des degrés divers, **ces transformations ont eu une influence sur la façon dont les employeurs ont modifié les structures de qualification, et les modes d'utilisation de la main-d'œuvre.** A titre d'exemple, le nombre croissant de diplômés des niveaux B.T., B.T.S. et D.U.T. a joué un rôle dans l'évolution des fonctions de conception préparation-contrôle dans l'industrie.

Par rapport à l'avenir, la question générale est de savoir dans quelle mesure ces évolutions créent des rigidités, voire même des blocages, ou des ouvertures par rapport à une politique de l'emploi et de la qualification.

(1) Cela renvoie à toutes les interrogations et recherches sur la culture technique.

On peut faire les observations suivantes :

— l'élévation du niveau de formation donne la possibilité d'élargir et de rendre plus complexes les situations professionnelles. Cela signifie une possibilité accrue de modifier profondément les relations des travailleurs avec les machines et les produits, mais aussi les relations hiérarchiques et fonctionnelles entre les différentes catégories de salariés. Ce processus n'a rien d'automatique et sa réalisation dépend évidemment de l'évolution des rapports de force entre les catégories concernées, qui se concrétisent à la fois dans les conditions d'emploi et de salaires et dans les Institutions.

• A l'inverse, l'existence d'une fraction d'actifs peu formés, ayant souvent connu une succession d'emplois peu qualifiants, et/ou des périodes de chômage longues, crée des rigidités. Elle peut conduire soit à des processus d'exclusion de l'emploi avec les risques sociaux que cela comporte (en particulier, lorsqu'il s'agit des jeunes, mais peut-être d'une autre façon lorsqu'il s'agit d'adultes encore peu âgés, 50-60 ans), soit au maintien de types d'organisation du travail accentuant l'opposition conception-exécution et la place du travail peu qualifié.

• Enfin, l'accroissement du nombre d'emplois précaires, stratégie utilisée par les employeurs pour tenter de retrouver une plus grande souplesse dans l'ajustement du volume de l'emploi a pu prendre place dans une période d'élévation du niveau de chômage. Cela a eu une série de conséquences : modification des mécanismes d'insertion des jeunes dans la vie active, modification des positions entre les différents acteurs (employeurs, syndicats, Etat, individus), etc. Mais on peut s'interroger sur les limites éventuelles de telles politiques, d'une part parce qu'elles provoquent vraisemblablement une régression de la qualification potentielle des individus, d'autre part parce qu'une décomposition trop grande des relations professionnelles a certainement des effets sur la productivité, enfin parce qu'elles n'ont apparemment que peu d'effets de découragement pour ceux qui recherchent un emploi.

3.5.2. Les tendances ou les phénomènes dominants énumérés précédemment se manifestent de façons très diverses.

Dans les secteurs marchands — mais aussi avec d'autres formes dans les secteurs non marchands — le principe unificateur reste celui de la rentabilité ou de l'efficacité du capital, qui conduit à une recherche constante d'abaissement des coûts salariaux et d'accroissement de la productivité du travail. Mais il paraît essentiel de prendre la mesure d'une double diversité de situation et d'évolution.

D'une part la recherche de la rentabilité du capital et celle de la productivité sont intégrées dans des stratégies diversifiées suivant les entreprises et les secteurs. Ces stratégies incluent de façon explicite une politique de mobilisation de main-d'œuvre : type de main-d'œuvre recrutée, politique de salaires et d'avancement, politique de formation, mais aussi durée du travail, conditions de travail, politique sociale.

Le volume de l'emploi et la structure des qualifications ne sont pas de simples résultantes des choix technologiques, ni même technico-économiques. Il existe, à des degrés très variables, des choix possibles entre d'une part les types de main-d'œuvre mobilisée (statut, salaire, âge, diplômes), et, d'autre part, les processus techniques de production (choix des matériels mais aussi choix d'organisation du travail). La rigidité des structures hiérarchiques et technico-fonctionnelles est souvent moins importante qu'il n'y paraît.

En bref, il existe fréquemment des marges de négociations qui sont loin d'être nulles. La question prend une ampleur considérable dans une économie tenue à de larges restructurations et dont le secteur public occupe une place majeure.

Dans ces conditions, et compte tenu des caractéristiques du chômage, la formation peut avoir à jouer un rôle d'accompagnement ou même d'incitation. Ceci passe sans doute :

- par des actions de formation continue, d'adaptation ou de reconversion qu'il est nécessaire d'intégrer dans des plans industriels finalisés (par exemple : plan machines-outils) ;

- par un réexamen des formations professionnelles initiales, qui devraient tenir compte de l'évolution des compétences mobilisées dans l'exercice du travail, une des tendances importantes étant la mise en œuvre simultanée de techniques diversifiées dans des ensembles complexes par rapport auxquels le salarié doit se situer.

Enfin, de telles marges de manœuvre, dont des études particulières devront poursuivre l'identification précise, posent la question d'une politique volontariste de long terme relative aux jeunes formés par le système éducatif. On s'accorde à reconnaître qu'une des conditions majeures d'une bonne insertion socio-professionnelle des jeunes débutants est l'existence d'une situation de travail valorisante et d'une progression de carrière convenable. Ceci n'est pas qu'une nécessité liée à des considérations éthiques et sociales, c'est aussi une condition économique de l'évolution à long terme de l'appareil de production.

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS
CONCERNANT LES PRODUCTIONS DU CEREQ
ON PEUT S'ADRESSER
AU SERVICE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION
9, rue Sextius-Michel - 75732 PARIS CEDEX 15
Téléphone : 575-62-63 - Poste 218.**

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.

Dépôt légal n° 39-186
Inscription à la Commission paritaire
des publications et agences de presse n° 1063-AD
Directeur de la publication : Paul-Pierre VALLI

Rédaction-administration
CEREQ
9, rue Sextius-Michel
75732 PARIS CEDEX 15
575-62-63

LIBRAIRIES-IMPRIMERIES REUNIES
7, rue Saint-Benoît, 75006 Paris - 261-81-32

Imprimé en France