

INTRODUCTION

APPROCHE DE L'EVOLUTION DU SALARIAT

Cette approche vise simplement à examiner quelques évolutions sur une trentaine d'années. C'est une approche très partielle qui devrait être complétée par bien d'autres études.

Citons notamment :

- *l'évolution des formes de rémunération,*
- *l'évolution de la combativité salariale,*
- *l'évolution des modes de consommation en fonction des diverses catégories de salariés.*
- *l'évolution de l'utilisation de "temps libre" etc.*

Michel Branciard

CHAPITRE I

EVOLUTION DES SALARIES AYANT UN EMPLOI

Après tableaux et commentaires

- Ouvriers

1er pôle

2ème pôle

3ème pôle

4ème pôle

- Employés

Hommes - avec sous groupes

Femmes - avec sous groupes

- Professions intermédiaires

- Cadres

CHAPITRE I

EVOLUTION DES SALARIES AYANT UN EMPLOI (1962 - 1989)

Les tableaux s'appuient sur les recensements (1962-1982) et sur les enquêtes emplois (1982-1989). Deux corrections ont été nécessaires. L'une pour tenir compte de la nouvelle nomenclature des emplois lors du recensement de 1982. En fonction de cette nomenclature, B. Seys a fait des estimations concernant les chiffres de 1962.

Par ailleurs, la base des enquêtes emplois étant différente de celle du recensement, une autre correction a été nécessaire pour faire correspondre recensement de 1982 et enquête emploi à la même date. En conséquence, il importe de considérer plus les évolutions que les chiffres absolus.

4

Evolution des salariés ayant un emploi (1962-1989)

TABLEAU I

	<u>en indice (1962 = 100)</u>			<u>en milliers</u>
	1962	1982	1989	1989
Cadres fonction publique	100	156	166	236
Professeurs	100	356	466	457
Profession : Information spectacle	100	180	248	156
Cadres adm, comm. des entr.	100	195	236	628
Ingénieurs, cadres tech. entr.	100	234	290	507
TOTAL CADRES	100	215	264	1 984
Instituteurs	100	197	201	822
Prof. intermédiaire (PI) santé et travail social	100	310	366	713
Clergé	100	37	28	22
PI administratives de la fonction publique	100	153	170	378
PI admin. commerce. entreprise	100	165	206	1 161
Techniciens	100	230	246	766
Contremaîtres, agents maîtrise	100	157	138	561
TOTAL PROF. INTERMEDIAIRES	100	182	198	4 423
Employés, agents civils FP	100	217	239	1 838
Policiers et militaires	100	99	122	439
Employés administratifs entreprise	100	183	179	1 962
Employés de commerce	100	161	185	724
Services directs aux particuliers	100	97	112	1 042
TOTAL EMPLOYES	100	159	171	6 005

	en indice (1962 = 100)			en milliers
	1962	1982	1989	1989
Ouvriers qualif. type indust.	100	115	105	1 469
Ouvriers qualif. type artisan	100	134	134	1 288
Chauffeurs	100	151	149	547
Ouvriers qualif. manutent. magasiniers	100	136	99	348
<u>OUVRIERS QUALIFIES</u>	100	127	119	3 652
Ouvriers non qualifiés type industriel	100	83	69	1 549
Ouvriers non qualifiés type artisan	100	81	72	784
<u>TOTAL OUVRIERS NON QUALIFIES</u>	100	83	70	2 333
Ouvriers agricoles	100	33	28	240
<u>TOTAL OUVRIERS</u>	100	95	86	6 225

Comparaison 1962 - 1989 des catégories de salariés

TABLEAU II

	1962	1962	1989	1989
	en milliers	en pourcentage	en milliers	en pourcentage
Cadres	754	5,5%	1.984	10,6 %
Professions interméd.	2.100	15,3 %	4.423	23,7
Employés	3.466	25,3 %	6.005	32,2
Ouvriers qualifiés	2.933	21,4 %)	3.652	19,6)
Ouvriers non qualifiés	3.634	26,5 %)	2.333	12,5)
Ouvriers agricoles	809	5,9 %)	240	1,3)
<u>TOTAL SALARIES</u>	<u>13.696</u>	<u>100,00</u>	<u>18.637</u>	<u>100,00</u>
AYANT EMPLOI				

L'évolution retracée par ces deux tableaux résulte de plusieurs phénomènes.

La salarisation :

Augmentation de la population salariée. 65 % des actifs en 1954- 71,7 % en 1962 - 84 % en 1987 -

Ainsi, par exemple les employés de commerce dont les effectifs progressent de l'indice 100 à l'indice 185 de 1962 à 1989 se substituent pour une part, aux patrons des petits magasins remplacés par les super et hypermarchés. Nombre d'agriculteurs exploitants se retrouvent ouvriers du bâtiment ou de l'industrie.

La tertiarisation :

Les effectifs du tertiaire (40,7 % des actifs en 1960) atteignent 62 % en 1987. Cette progression se fait aux dépens de l'agriculture (de 22 % à 7 %) et de l'industrie + BTP (de 37,3 % à 31 %). Or le tertiaire est beaucoup plus riche en personnel non ouvriers (employés, professions intermédiaires) qu'en personnel ouvriers. Mais ces deux phénomènes ne suffisent pas à tout expliquer.

Dans les divers secteurs d'activité, la part des personnels ouvriers va décroissant alors que croît celle des personnels non ouvriers. Ainsi, dans l'industrie la part des ouvriers au sens de l'ancienne nomenclature passe de 80,7 % (1962) à 71,7 % (1982) et le phénomène se poursuit (perte de 2,6 points entre l'enquête emplois de 1982 et celle de 1987).

Dans le tertiaire, la part des ouvriers passe de 25,3 (1962) à 21,3 (1982) puis perte de 1,3 points entre 1982 et 1987. Ce phénomène et la tertiarisation expliquent non seulement la forte baisse de la part des ouvriers dans la population salariée ayant un emploi : 53,8 % en 1962 - 33,4 % en 1989 mais aussi la décroissance nette des effectifs ouvriers, indice 100 en 1962 - 95 en 1982 - 86 en 1989. Cette baisse nette ne touche les ouvriers qualifiés qu'à partir des années 80 (indice 127 en 1982 - 119 en 1989).

Ouvriers :

Si on suit l'analyse de F. Kamarz (1), on peut regrouper ceux-ci autour de 4 pôles :

1er pôle constitué essentiellement des ouvriers du bâtiment.

Au sein de PMI, ils cumulent risques et nuisances : humidité, charges lourdes, risques de chutes. On peut y adjoindre les chauffeurs et les ouvriers agricoles. Tous ces travailleurs se situent dans un environnement matériel non maîtrisé et les risques sont en quelque sorte "incorporés" par l'ouvrier (ils font partie du métier).

Les horaires sont peu réglés. Le temps de travail souvent long. Les pauses sont généralement imprévues sans remplacement. La pause repas demeure longue (plus d'une heure). On note un faible engagement des équipements. Ce pôle est formé d'ouvriers de type très artisanal. Les jeunes sont nombreux et la qualification s'acquière plutôt par l'apprentissage.

2ème pôle Les "activités taylorisées" regroupent des ouvriers déclarant subir

(1) "Conditions de travail et gestion de la main-d'oeuvre"
Eco et Statistiques mars 1986

peu de risques et de nuisances. Ce sont souvent des femmes. Leur travail s'effectue généralement au service d'une machine entièrement automatisée ou d'une chaîne. Les entreprises y sont plutôt de grande taille. Les horaires sont réglés par l'entreprise, gérés par l'horloge pointeuse. Il n'y a pas de choix des pauses et la pause-repas est courte (présence fréquente d'une cantine).

Le service de la chaîne ou d'une machine automatique conditionne le rythme de travail et les relations avec les collègues. Les horaires de travail sont identiques tous les jours ou en 2 x 8. Ni travail du samedi, ni du dimanche, la faible amplitude du temps de travail est compensée par une grande intensité du travail.

Le personnel est constitué d'ouvrières souvent non qualifiées de type industriel (agro-alimentaire - biens d'équipement - biens de consommation courante). Ces ouvrières sont souvent jeunes. Les ouvriers plus rares sont fréquemment étrangers.

3ème pôle "Industrie de process". Ouvrant au sein d'un processus en continu, les ouvriers cumulent risques et nuisances (manipulation de produits toxiques - respiration de fumées ou poussières - risque de brûlures ou d'infections). Ces risques sont souvent "compensés" par des primes (contrairement à ce qui se passe dans le bâtiment).

Les ouvriers ont généralement des tâches de surveillance de machines ou d'installations en fonctionnement. Les horaires sont réglés par le capital physique. Ces industries qui se situent dans la chimie, la métallurgie, le ciment fonctionnent le plus souvent en continu y compris samedi et dimanche. Ceci oblige un quart des ouvriers à travailler en équipes alternantes 3 ou plus. Le nombre de jours de travail varie selon les semaines. Ces contraintes sont compensées par un temps de travail plutôt court, (35 h et moins), des primes spécifiques et un salaire élevé. Ils ont plus de liberté que les ouvriers taylorisés; souvent une responsabilité d'encadrement. On peut rapprocher de ce pôle les matelots de la marine marchande, les conducteurs de train ou de métro. Ils se rangent dans ce qu'on appelle parfois la "main d'oeuvre à statut". Leur ancienneté est plutôt élevée.

4ème pôle Ouvriers au service d'une clientèle.

S'ils sont exposés à peu de risques et peu de nuisances, en revanche ils ont des horaires très irréguliers, très contraignants souvent dans de petites entreprises. Ce pôle comporte la plus forte proportion d'ouvriers travaillant la nuit ainsi que ceux travaillant toujours le dimanche ou le samedi. On les trouve dans l'alimentation artisanale, aussi certains chauffeurs routiers, magasiniers, chauffeurs de taxis salariés, auxiliaires des spectacles. Leur temps de travail est généralement très long et les compensations pour horaires variables sont rares.

Employés

Selon l'enquête INSEE de 1987, les employés ne se sentent pas comme une catégorie à part. (8 % seulement sont dans ce cas ; 46 % se sentent proches des ouvriers ; 23 % des techniciens ; 17 % des cadres ; 7 % des patrons.

58 % des employés de commerce se considèrent proches des ouvriers (sans doute du 4ème pôle : ouvriers au service d'une clientèle). Mais c'est parmi eux aussi que

ceux proches des patrons sont les plus nombreux (14 %). Il s'agit probablement d'employés de petits commerces.

38 % seulement des employés administratifs se sentent proches des ouvriers (53 % des employés de la fonction publique) alors que 29 % se sentent proches des techniciens.

Les critères qui séparaient autrefois les employés des ouvriers ont fortement vieilli ; ainsi le salaire au mois, le type de vêtement (cols blancs contre cols bleus), le lieu de travail ne diffèrent guère pour certains ouvriers et employés : on parle aujourd'hui d'ateliers de mécanographie ; ouvriers et techniciens sont nombreux à travailler dans des salles de contrôle qui n'ont rien à voir avec les ateliers d'ancien style.

Groupe jeune du fait de son fort développement récent, encore que sa croissance se soit fortement ralentie au cours des années 1980, les employés (surtout femmes) sont la catégorie où l'on trouve le plus de personnes de moins de 35 ans.

Groupe très hétérogène. A. Chenu (2)

distingue chez les hommes 3 sous-groupes :

- La sphère paradomestique : avec les serveurs, les nettoyeurs, les agents de sécurité et les agents de service hospitalier. Ils comprennent une part relativement élevée d'étrangers, beaucoup de salariés à temps partiel, de nouveaux embauchés. Ils ont un bas niveau de formation, touchent les salaires les plus faibles de la catégorie homme et viennent souvent d'un milieu familial ouvrier.

- Les fonctionnaires

(préposés - agents des PTT, agents de police - commis d'administration) caractérisés par leur statut (encore que le nombre d'auxiliaires soit souvent élevé) et l'ancienneté dans l'emploi. Ils viennent fréquemment de familles d'employés. Ils ont même niveau de salaire et mêmes diplômes que le 3ème sous groupe.

- Les employés administratifs des entreprises

(assurances - banques - aides comptables) se distinguent des fonctionnaires par leur ancienneté plus faible. Ce groupe se sent assez proche des professions intermédiaires.

Chez les femmes A. Chenu distingue d'abord le sous-groupe le plus prolétaire des employés.

- La sphère paradomestique (privée) avec les concierges, les femmes de ménage, les nettoyeuses, les assistantes maternelles, caractérisée par la fréquence du travail à temps partiel bien plus grande que chez les hommes - l'absence de diplômes. (30 à 50 % de sans diplôme chez les temps plein) - l'importance du nombre d'étrangères - l'origine sociale agricole ou ouvrière - la fréquence d'un conjoint ouvrier. Un salaire très nettement inférieur à celui des hommes du même sous groupe.

(2) "L'archipel des employés" INSEE 1990

- 2e sous groupe comprenant des catégories que l'on classait chez les hommes dans le 1er sous-groupe :

- agents de service (enseignement- hospitaliers - fonction publique).
- vendeuses et serveuses
- coiffeuses. Ce sont les plus jeunes de ce sous-groupe (58 % ont moins de 25 ans).

- 3e sous groupe Il se distingue du précédent par une plus grande qualification:

- employées qualifiées du secteur public dont souvent le père est employé (aide soignante - agent de bureau de la fonction publique - agent d'exploitation des PTT - commis - agents des impôts).
- employées administratives d'entreprises : dactylos (dont 23 % ont moins de 25 ans) - secrétaires - aides-comptables.
- employées de la banque et des assurances - sorte d'aristocratie de ce 3e groupe, un nombre relativement important est issu de familles de cadres moyens ou supérieurs.

Les professions intermédiaires

Cette appellation est une création de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles adoptée lors du recensement de 1982. Deux tiers des membres du groupe occupent effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution : ouvriers ou employés. Pour les autres : instituteurs - assistantes sociales - infirmières etc... le terme "d'intermédiaire" est beaucoup moins approprié.

Ce groupe se caractérise globalement par un niveau de formation générale bien supérieur à celui des employés : 54 % ont au moins le bac, (employés 17 %). Ce niveau est toutefois nettement plus faible chez les agents de maîtrise et contremaîtres (20 %), qu'on classait autrefois parmi les ouvriers et qui possèdent beaucoup plus souvent un CAP ou BEP que les autres catégories. La féminisation est très variable selon les professions et demeure très faible chez les techniciens et surtout les contremaîtres et agents de maîtrise. La proportion de jeunes est maximum chez les techniciens et dans la santé et le travail social. Le salaire moyen du groupe est d'environ supérieur de 20 % à celui de l'ensemble des salariés. Ces professions intermédiaires ont vu leur nombre doubler en l'espace de 27 ans. Seuls font exception les contremaîtres et agents de maîtrise en perte de vitesse dans les années 1980.

Les cadres

C'est la catégorie dont la progression est la plus spectaculaire depuis 1962 (multiplication par 2,6). La progression moyenne est dépassée par les ingénieurs et cadres techniques (x 2,9) et surtout les professeurs. (x 4,6). Ce sont les cadres A de la fonction publique qui progressent le moins (x 1,6).

Bien qu'un haut niveau de formation soit une composante de l'image des cadres, les trois quarts seulement ont le niveau bac et plus. Les moins titrés en ce domaine étant les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (deux tiers seulement).

Qu'il s'agisse des professeurs, des cadres de la fonction publique, des ingénieurs et cadres techniques, les femmes ont toujours une moyenne d'âge inférieure à celle des hommes, signe d'accès plus récent à ces catégories où elles demeurent encore très minoritaires : 10 % chez les ingénieurs, un quart chez les cadres de la fonction publique et les cadres administratifs d'entreprise.

Le salaire moyen de la catégorie est environ le double du salaire moyen de l'ensemble des salariés. Notons enfin qu'on place parmi les cadres, les professionnels de l'information, des arts et du spectacle dont environ un quart n'est pas salarié. Leur niveau social, notamment pour les artistes est difficile à déterminer mais 35 % sont issus de famille de cadres supérieurs (30 % pour l'ensemble de la catégorie).

C H A P I T R E I I : D I V E R S I T E D U S A L A R I A T

- VARIATION DE LA POPULATION SALARIEE FEMININE
- SALARIES ETRANGERS
 - . évolution 1962-1982
 - . évolution récente
- LES STATUTS
 - . dans le secteur public
 - . dans le secteur privé
- EVOLUTION PAR SECTEURS D'ACTIVITE
- EVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE
- EVOLUTION DES TAUX D'ACTIVITE

* *

*

VARIATION DE LA POPULATION ACTIVE FEMININE SELON LES CATEGORIES

(population salariée ayant un emploi)

	1962	1989	Différence	1962*	1989*
<u>CADRES-PROFESSIONS INTELLECTUELLES</u>	<u>16,3 %</u>	<u>28,8 %</u>	<u>+ 12,5</u>	<u>121</u>	<u>571</u>
- Cadres F.P.	10,8 %	23,9 %	+ 13,1		
- Professeurs	38,8 %	43,6 %	+ 4,8		
- Professions information, spectacle	39,0 %	49,2 %	+ 10,2		
- Cadres Administratifs, Commerciaux d'entreprises	12,8 %	25,1 %	+ 12,3		
- Ingénieurs, cadres techniques	3,1 %	9,7 %	+ 6,6		
<u>PROFESSIONS INTERMEDIAIRES (P.I.)</u>	<u>33,9 %</u>	<u>42,4 %</u>	<u>+ 8,5</u>	<u>740</u>	<u>1 875</u>
- Instituteurs	64,9 %	62,6 %	- 2,3		
- P.I. santé, travailleur social	71,1 %	75,6 %	+ 4,5		
- P.I. fonction publique	26,5 %	50,5 %	+ 24		
- P.I. Administratifs, Commerciaux d'entreprises	26,5 %	44 %	+ 17,5		
- Techniciens	5,3 %	10,4 %	+ 5,1		
- Contremaîtres, agents de maîtrise	4,9 %	6,5 %	+ 1,6		
<u>EMPLOYES</u>	<u>66,2 %</u>	<u>74,9 %</u>	<u>+ 8,7</u>	<u>2 294</u>	<u>4 498</u>
- Employés civils, agents fonction publique	65,8 %	78,0 %	+ 12,2		
- Policiers, militaires	3,2 %	6,8 %	+ 3,6		
- Employés Administratifs d'entreprises	69,9 %	81,4 %	+ 11,5		
- Employés commerce	73,5 %	78,7 %	+ 5,2		
- Services aux particuliers	87,5 %	83,3 %	- 4,2		
<u>OUVRIERS</u>	<u>19,4 %</u>	<u>19,0 %</u>	<u>- 0,4</u>	<u>1 430</u>	<u>1 183</u>
- Ouvriers qualifiés type industriel	16,7 %	13,1 %	- 3,6		
- Ouvriers qualifiés type artisanal	10,3 %	6,5 %	- 3,8		
- Chauffeurs	0,9 %	3,1 %	+ 2,2		
- Ouvriers qualifiés manutention, transport	7,3 %	5,4 %	- 1,9		
- Non qualifiés type industriel	33,0 %	37,9 %	+ 4,9		
- Non qualifiés type artisanal	15,0 %	30,1 %	+ 15,1		
- Ouvriers agricoles	11,6 %	19,6 %	+ 8		
<u>Ensemble</u>	<u>33,5 %</u>	<u>43,6 %</u>	<u>+ 10,1</u>	<u>4 585</u>	<u>8 127</u>

* (milliers) en chiffres absolus

NB : La comparaison 1962 (recensement) et 1989 (enquête emploi) pose quelques problèmes. C'est pourquoi nous n'avons donné les chiffres absolus que pour les grandes catégories. Mais ceci ne change rien aux évolutions retracées par cette comparaison.

Les catégories où le pourcentage est en baisse sont marquées d'un .

Globalement, la part des femmes dans la population salariée occupée croît de 10 points, elle passe d'un tiers environ à 44 %. En chiffres absolus la croissance est de 77 %.

Cette croissance est réalisée exclusivement parmi les non ouvriers puisque la population ouvrière féminine baisse de 1962 à 1989. Cette baisse concerne exclusivement les ouvrières qualifiées. Les non qualifiées sont au contraire en progression. Les ouvrières qui représentaient 31 % de la population féminine salariée en 1962 n'en représentent plus que 14,5 % en 1989. Leur part a diminué de moitié. Les employées sont passées de 50 % de la population féminine salariée à plus de 55 %. Les professions intermédiaires féminines de 16 % à 23 %, les cadres de 2,6 % à 7 % (en chiffres absolus cette progression ne représente que 450 000 femmes) et elles demeurent encore fort peu représentées parmi les ingénieurs et cadres techniques 9,7 %. Elles représentent moins d'un quart des cadres de la fonction publique (la moitié des professions intermédiaires de la FP et 78 % des employés de la FP).

Enfin, les cadres administratifs et commerciaux des entreprises ne regroupent qu'un quart du total de cette catégorie (contre la moitié pour les professions intermédiaires et 81,4 % des employées des entreprises privées et semi publiques). En 1989, comme en 1962, le plus fort pourcentage de femmes est atteint dans les services directs aux particuliers (+ de 80 %). En 1989 on trouve dans la fourchette 75-80 % : employées de commerce, employées de la fonction publique, professions intermédiaires de la santé et du travail social.

Diverses catégories demeurent la chasse gardée des hommes : contremaîtres et agents de maîtrise, ouvriers qualifiés de type artisanal, ingénieurs et cadres techniques, techniciens.

Aujourd'hui, peu de jeunes femmes restent à l'écart du monde du travail. A 30 ans, seulement 1 femme sur 10 n'a jamais exercé d'activité. Parmi les femmes nées vers 1920, donc âgées de plus de 60 ans, près d'un quart restaient inactives jusqu'à 30 ans.

Quant aux motifs d'interruption d'activité, ils connaissent une évolution certaine comme le montrent les chiffres (avant 45 ans).

Motifs interruption	1962-64	1970-1974	1975-79
Naissance enfants	57,4 %	57,3 %	45,1 %
Mariage	21,9 %	17,8 %	12,8 %
Chômage	1,2 %	3,6 %	14,5 %
(enquête famille 1982)			

Le phénomène caractéristique est la croissance des interruptions pour motif économique alors que décroissent les interruptions pour motifs familiaux. A noter par ailleurs qu'en cas d'arrêt au moment de la naissance, la reprise

d'activité survient plus tôt qu'auparavant. Les interruptions de plus de 10 ans pour cette raison sont de moins en moins fréquentes.

Salariés étrangers

Si on utilise les résultats des recensements, on constate que la population active étrangère croît en pourcentage et en nombre jusqu'en 1975 :

- 5,6 % en 1962 - 6,6 % en 1968 - 7,5 % en 1975

par la suite, elle baisse en nombre et en pourcentage :

- 6,6 % en 1982. (selon l'enquête emploi de 1989, elle serait stable : environ 6,6 %).

Les pourcentages sont importants seulement dans quelques catégories.

Comparaison 1962-1982

(Recensements ancienne nomenclature)

	<u>1962</u>			<u>1982</u>		
	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes	Tous
Salariés agricoles	11,7 %	6,8 %	11,1 %	19,2 %	13,8 %	18,3 %
Employés. Commerce	2,5 %	1,1 %	1,6 %	6,7 %	2,8 %	3,6 %
Contremaîtres	4 %	1,2 %	3,7 %	4 %	1,7 %	3,8 %
Ouvriers qualifiés	8,7 %	3,4 %	7,7 %	10 %	6,1 %	9,6 %
OS et manoeuvres	14,7 %	3,5 %	11,8 %	22 %	9,9 %	17,7 %
Personnels de service	8 %	6,5 %	6,8 %	16,9 %	11,3 %	12,2 %

En nombre et en pourcentage, c'est chez les ouvriers non qualifiés que la population étrangère est la plus importante et que sa part a crû de la façon la plus nette en 20 ans. (de 11,8 % à 17,7 %) le pourcentage de femmes étrangères a pratiquement triplé. Ces non qualifiés sont en 1982 constitués pour moitié de

femmes et de travailleurs étrangers. (45 % en 1975).

Autre développement spectaculaire entre 1962 et 1982 : chez les personnels de service. (de 6,8 % à 12,2 %). Dans cette catégorie si on additionne les étrangers et les femmes, on atteint 85,9 % des effectifs de la catégorie en 1982.

La progression est moins nette chez une autre catégorie défavorisée, celle des employés de commerce (de 1,6 % à 3,6 %) catégorie elle aussi très féminisée : femmes + étrangers = 80,2 % en 1982).

Quant aux ouvriers agricoles, ils sont en diminution rapide mais les français abandonnent plus vite cette catégorie que les étrangers d'où la croissance de la part de ceux-ci.

A noter aussi l'augmentation de 2 points chez les ouvriers qualifiés (de 7,7 % à 9,6 %), ce qui correspond en valeur absolue à 213.000 personnes (de 181.560 en 1962 à 394.740 en 1982).

Evolution récente Les enquêtes sur la main d'oeuvre étrangère (1982-1985-1988) dans les établissements de 10 salariés et plus mettent en évidence une baisse continue sur 9 ans : 1.074.000 en 1979 - 703.000 en 1988 soit une diminution de 34 %. On passe de 10,2 en 1979 (11,3 en 1973) à 7,3 en 1988.

Le tableau suivant montre que la baisse concerne les établissements de toutes tailles :

Selon la taille des établissements

	<u>1982</u>	<u>1985</u>	<u>1988</u>
de 10 à 49 salariés	8,4 %	8,4 %	7 %
- 50 à 199 -	9,9 %	9,1 %	8 %
- 200 à 499 -	9,7 %	8,5 %	7,8 %
500 salariés et plus	9,1 %	7,2 %	6,3 %
Ensemble	9,2 %	8,3 %	7,3 %

Elle est cependant particulièrement forte chez les "plus de 500" : perte de près de 3 points sur 9, soit un tiers. Il faut voir l'effet des restructurations qui ont particulièrement touché certains grands secteurs : automobile, sidérurgie... où la main d'oeuvre étrangère était importante.

De 1976 à 1988, le taux de présence étrangère dans l'industrie est passé de 10,4% à 6,4 %. Etudiant la transformation des emplois dans l'automobile Odile Merckling (1) note que déjà avant 1982, on a un certain renouvellement de la main d'oeuvre. Entre 1973 et 1979, la participation des immigrés aux effectifs ouvriers du secteur passe de 34,3 % à 25,5 %. L'emploi immigré régresse de

(1) Sociologie du travail n° 1 - 1986

27.000 personnes alors que celui des français augmente de 40.000 personnes. Ce mouvement se poursuit et même s'accélère au cours des années 1980. Il est notamment en lien avec le passage à l'automatisation qui entraîne la réduction de l'importance des OS traditionnels. Le patronat invoque l'insuffisance du niveau culturel des OS immigrés pour leur refuser la formation nécessaire à l'adaptation à de nouveaux postes et préfère souvent recruter à leur place de jeunes scolarisés. Si la part des migrants diminue dans le bâtiment (de 28 % en 1979 à 21 % en 1988), il n'en demeure pas moins que ce secteur occupe encore 26,8 % du total des étrangers.

Le phénomène caractéristique récent est l'augmentation de la part des étrangers dans les services (de 5,3 % en 1976 à 6,7 % en 1988). Les services regroupent 24,7 % des étrangers soit presque autant que le bâtiment.

Ce phénomène est à mettre en lien avec la féminisation des emplois étrangers. Les femmes représentent 15,1 % des salariées étrangères dans les entreprises de plus de 10 salariés en 1979 - 17,4 % en 1982 - 20,2 % en 1985. Les Portugaises représentaient en 1985 : 43,6 % des salariées étrangères (loin devant les Algériennes : 10,4 %, les Espagnoles : 9,2 %).

La population étrangère est encore plus concentrée que la population française dans les tranches d'âge :

de 25 à 54 ans : 77,6 % de la population active totale
- idem - : 85,3 % de la population active étrangère

Enfin, malgré le recul dans l'industrie la population ouvrière représente encore plus des trois quarts de la population active étrangère :

1982 : 84,9 % - 1985 : 79,5 % - 1988 : 78,8 %

mais ces ouvriers sont de plus en plus qualifiés :

1982 : 44,2 % de qualifiés - 1985 : 48,5 % - 1988 : 50,6 %.

Dans le domaine de la qualification, les femmes sont défavorisées : ainsi en 1985, dans la catégorie ouvrier, les femmes sont qualifiées dans la proportion de 20,8 %, les hommes de 54,5 %.

Chez les employés, la part des étrangers va croissant : 9,8 % en 1982 - 13,3 % en 1988.

Emploi et Statut

Dans le secteur public

Le tableau ci-dessous présenté retrace l'évolution de l'emploi dans les services publics, l'Etat et les collectivités locales depuis 1962. On constate que l'accroissement des effectifs du secteur public est dû à l'augmentation considérable du recrutement dans la fonction publique.

- en 1962 pour une population active occupée d'un peu plus de 18 millions de personnes, l'emploi dans la fonction publique représentait 11,7 %,

- en 1989, pour une population active occupée de près de 22 millions de personnes, la part de la fonction publique est passée à 23,4 %.

	1962	1968	1975	1982	1989
SP	945 340 4,9 %	1.014.000 5 %	1.060.280 4,8 %	1.280.789 5,9 %	1.138.808 5,2 %
Etat + Coll.locales	2.230.640 11,7 %	2.667.460 13,1 %	3.485.780 16 %	4.461.297 20,7 %	5.099.286 23,4 %
TOTAL	3.175.980 16,6 %	3.681.460 18 %	4.546.060 20,8 %	5.722.086 26,7 %	6.238.094 28,6 %

- Il convient de noter que les pourcentages indiquent la proportion des salariés des services publics, de l'Etat et des collectivités locales par rapport à l'ensemble de la population active occupée. Si l'on prend uniquement en compte la population salariée, le total des emplois du secteur public représente en 1989 à peu près le tiers du salariat français.
- Si l'on constate par ailleurs une relative stabilité des emplois dans les services publics, il est cependant difficile d'en définir précisément les raisons car la notion de services publics n'est pas identique d'une année à l'autre. Si il n'y a pas de problèmes pour les entreprises à statut, il n'en est pas de même pour les nationalisés sans statut.

Caractéristiques générales :

- * Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, les effectifs des agents de l'Etat ont plus que doublé et l'évolution de ceux des collectivités locales est identique. Cette croissance est autant due à une diversification des activités de l'Etat qu'à un développement de ses fonctions traditionnelles. Les trois ministères les plus importants par le nombre de personnes qu'ils occupent sont d'abord l'éducation nationale puis les Postes et Télécommunications, et enfin la Défense Nationale.

Si la prééminence de ces trois ministères a toujours existé, l'évolution majeure de ces dernières décennies résulte du développement du secteur éducatif dont les effectifs ont été multipliés par quatre depuis la libération. Ainsi, si vers 1950 les fonctionnaires de l'Education Nationale n'étaient pas plus nombreux que ceux des PTT, dans les années 1980, les effectifs de la défense et des PTT sont devenus moindres que ceux de l'Education Nationale. Entre 1962 et 1982, le nombre des professeurs et chercheurs a été multiplié par 3 et demi.

- * La fonction publique d'Etat et des collectivités locales s'est largement ouverte aux femmes. Celles-ci représentent les deux tiers de la fonction publique territoriale et plus de la moitié des fonctionnaires d'Etat en 1989.

Secteur public et statut

Lorsqu'on parle "secteur public" au sens large, on pense habituellement statut et stabilité d'emploi. Il faut d'abord souligner l'importance des non-titulaires chez les fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales. Malgré les divers plans de résorption de l'auxiliarat à diverses époques, le pourcentage des non-titulaires chez les fonctionnaires de l'Etat reste relativement constant : 17,6 % au début des années 1980 - 16,5 % en 1987.

Dans la fonction publique territoriale, le pourcentage des non-titulaires est encore plus élevé : 28,2 % en 1988. On assiste également à un fort développement du temps partiel dans les collectivités locales où plus du tiers des salariés (dont une forte majorité de femmes) travaillent dans ce cadre.

Dans le secteur public au sens restreint, il convient de faire la distinction entre entreprises à statut (type EDF, mineurs etc..) et les autres. Il n'y a pas de stabilité d'emploi dans une entreprise comme Renault. Les importants licenciements au cours des années récentes sont là pour le démontrer. Mais même dans les entreprises publiques à statut, on assiste depuis de nombreuses années au développement de la sous-traitance. Ainsi, à la RATP, au sein même de l'entreprise nombre de fonctions sont passées aujourd'hui au secteur privé par l'intermédiaire de contrats. On peut citer par exemple : l'entretien du réseau télévisé interne, la radiotéléphonie, divers travaux administratifs (de nombreuses études sont confiées à des bureaux privés), des travaux de construction. Même des lignes de bus sont aujourd'hui affrêtées, c'est à dire concédées au privé, les études de lignes étant toutefois faites par la RATP et le personnel d'encadrement restant un personnel statutaire. L'exemple le plus connu de cette sous-traitance est celui du nettoyage du métro.

Dès 1973, une circulaire du ministère de l'économie et des finances précisait "le premier objectif est de favoriser la sous-traitance qui devient un mode normal d'exécution des marchés publics (...); une politique rationnelle de sous-traitance contribue à la spécialisation des activités économiques : chaque entrepreneur ou industriel est conduit à exécuter dans les meilleures conditions, techniques et financières, les prestations pour lesquelles il est particulièrement compétent. L'acheteur public peut ainsi obtenir une réduction du coût de ses commandes". Il convient ainsi de réduire au strict minimum le personnel bénéficiaire du statut.

Dans le secteur privé

Depuis le milieu des années 1970, de multiples études ont mis en évidence au niveau des entreprises l'existence d'un "noyau dur" de salariés bénéficiant d'un certain nombre d'avantages particuliers en vue d'assurer leur "stabilité" alors que gravitent autour de ce "noyau" des salariés beaucoup moins stables. B. Coriat a mis très tôt ceci en évidence dans des industries de process comme les cimenteries, la pétrochimie, etc... Tandis que se met en place le noyau stable, des séries entières d'emplois

sont "déstabilisés", confiés à des personnels loués à temps déterminé ou à des entreprises de sous-traitance. On a là un personnel aux qualifications les plus variées : ainsi dans les cimenteries, on peut citer le manoeuvre occasionnel recruté pour le nettoyage des fours jusqu'au technicien hautement qualifié, spécialisé dans la maintenance des dispositifs électroniques les plus délicats.

Le même phénomène s'observe au niveau de "sites industriels" autour de "l'usine-mère", avec un personnel relativement protégé, gravitent sur le site de multiples entreprises sous-traitantes où le statut des salariés est souvent plus précaires. Lors des restructurations récentes, on a pu observer le développement de ce phénomène.

Il faut toutefois se garder d'assimiler sous-traitance et statut précaire. Ainsi par exemple dans l'industrie automobile et aéronautique, on assiste depuis quelques années à une sélection des entreprises sous-traitantes. Une filiale de PSA avait 2000 fournisseurs directs en 1980 - 770 en 1990 - Renault 1415 en 1985 - 900 en 1989. On ne conserve que les sous-traitants capables d'assurer la fiabilité absolue du produit final et au sein de chaque entreprise sous-traitante, on voit se reproduire la distinction entre noyau stable, élément essentiel pour une politique de qualité et personnel instable (entreprises de travail temporaire - CDD etc.). Dans quelques sous-traitants ainsi étudiés, le personnel temporaire peut représenter à certaines périodes de l'année 40 % de l'effectif permanent d'un établissement (1).

(1) "Partenaire ou sous-traitant"

A. Gorgeu, R. Mathieu. Centre d'études de l'emploi (juillet 1990)

Evolution des salariés par secteurs et branches

Nous n'examinerons ici que les évolutions les plus caractéristiques :

Part de chaque grand secteur dans le salariat

	<u>1962</u>	<u>1968</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Agriculture	6,4 %	4,3 %	2,6 %	1,7 %	1,6 %
Industrie + Bâtiment	48,2 %	47 %	43,7 %	37,6 %	32,4 %
Tertiaire	45,4 %	48,7 %	53,7 %	60,7 %	65,6 %

(De 1962 à 1982, ce sont les chiffres des recensements, en 1989 ceux de l'enquête emploi).

Outre le fait de l'amenuisement constant de la part des salariés agricoles, il faut noter qu'en 1962 les salariés de l'industrie et du bâtiment sont encore plus nombreux que ceux du tertiaire. Dès 1968, les positions s'inversent et en 1989 les salariés du tertiaire représentent plus du double de ceux de l'industrie et bâtiment. (12,1 millions contre 5,9). En réalité certains salariés autrefois dans l'industrie sont aujourd'hui rangés dans le tertiaire, notamment dans les "services aux entreprises". Mais leur inclusion ne modifierait pas fondamentalement la tendance.

L'examen en termes de proportion masque une partie de la réalité : en effet, alors que la part de l'industrie et du bâtiment décroît régulièrement depuis 1962, les effectifs croissent de 1962 à 1975 pour décroître ensuite.

Evolution des effectifs salariés par grands secteurs

(1962 = indice 100)

	<u>1962</u>	<u>1968</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Agriculture	100	75	50,2	33,7	28,7
Industrie + Bâtiment	100	109	114,5	102,2	92,5
Tertiaire	100	120,3	149,5	175,7	197,1

(Les calculs tiennent compte du fait qu'en 1989 les chiffres sont ceux de l'enquête emploi et non ceux du recensement).

En 27 ans, les effectifs salariés de l'agriculture passent de 870.000 à 270.000, soit une chute de plus de 70 %.

L'industrie et le Bâtiment croissent jusqu'en 1975 de 6,5 millions à 7,5 (+ 15 %) pour ensuite baisser de près de 20 % (de 7,5 à 5,9 millions en 1989).

Au sein de ce grand ensemble, les évolutions sont contrastées. Le bâtiment (et TP) croît de 28 % de 1962 à 1968 (1,4 à 1,8 million) puis la baisse se poursuit sur 20 ans.

<u>1962</u>	<u>1969</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
100	128	115,3	100,4	94,4

Les effectifs de 1982 correspondent à ceux de 1962 et la baisse se poursuit. Globalement, l'industrie ne voit ses effectifs baisser qu'à partir des années 1973-1975 mais un examen détaillé met en évidence des évolutions variées.

Ainsi, par exemple la baisse est continue de 1962 à 1989 pour les combustibles minéraux solides et le regroupement textile, habillement, cuir.

	<u>1962</u>	<u>1968</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Charbon	100	77,2	42,3	28,9	18,8
Textile-Habillement	100	92	81	59,5	46,2
Cuir					

Pour le charbon les effectifs sont divisés par cinq et la chute est de 55 % pour Textile Habillement Cuir (près de 1 million en 1962 - 443.000 en 1989).

Pour tout ce qui tourne autour de la métallurgie, les baisses sont surtout sensibles à partir de 1973 mais avec des variations sensibles selon les branches.

Taux de croissance annuel moyen

	<u>1970-73</u>	<u>1973-79</u>	<u>1979-1984</u>
Sidérurgie	- 0,1 %	- 2,8 %	- 5,2 %
le transformation acier	1,1	- 1,0	- 2,7
Métaux non ferreux	- 0,2	+ 2,7	- 1,5
Fonderie	- 0,7	- 2,1	- 4,3
Travail des métaux	2,3	- 1,5	- 2,4
Machine-outil	1,7	- 2,1	- 4,4
Equipement industriel	1,6	- 1,9	- 2,1
Matériel travaux publics	2	- 2,6	- 2,7

Alors que de 1970 à 1973, les baisses sont faibles et rares, elles concernent de 1973 à 1979 toutes les branches sauf les métaux et demi-produits non ferreux. De 1979 à 1984, toutes les branches sont touchées et l'accélération des suppressions d'emplois est évidente. Avec des baisses annuelles de 5,2 %, la sidérurgie perd alors 5.600 emplois/par an : de 139.500 salariés en 1968, elle se retrouve à 91.600 en 1984 et la baisse n'est pas terminée.

La construction électrique et électronique est beaucoup moins touchée par les baisses d'effectifs puisque de l'indice 100 en 1975, on passe à 92,5 en 1989, soit une baisse de 7,5 % en 14 ans. Mais lorsqu'on examine les branches, on constate qu'elles sont très diversement touchées.

Taux de croissance annuel moyen

	<u>1970-73</u>	<u>1973-79</u>	<u>1979-1984</u>
Machines bureau et informat.	+ 7,6 %	+ 2,2 %	+ 3,5 %
Matériel électronique profess	+ 4,5	+ 0,9	- 0,3
Matériel électrique	+ 5,0	+ 0,6	- 1,2
Matériel électronique ménager	+ 0,2	- 0,3	- 0,9
Equipement ménager	+ 1,8	- 1,8	- 1,7

Les deux plus grosses branches par leurs effectifs : matériel électronique professionnel : 227.000 emplois en 1984 et matériel électrique : 194.000 ne connaissent la réduction d'effectifs qu'à partir de 1979.

On constate des variations d'effectifs selon les branches encore plus importantes lorsqu'on examine le matériel de transport.

Taux de croissance annuel moyen

	<u>1970-73</u>	<u>1973-79</u>	<u>1979-1984</u>
Autos-motos-cycles	+ 5,1 %	+ 0,8 %	- 3,6 %
Matériel ferroviaire roulant	+ 2,3	- 3,9	- 4,2
Construction navale	+ 1,6	- 0,7	- 1,2
Construction aéronautique	+ 2,1	- 0,3	+ 1,3

Stabilisés à partir de 1975, les effectifs de l'industrie automobile chutent

fortement à partir de 1979 : 16.000 emplois en moins chaque année et le phénomène se poursuit dans les années récentes. Au contraire, la construction aéronautique continue sa progression, mais de 1979 à 1984 cela ne représente que 1400 emplois supplémentaires par an.

Sans vouloir être exhaustif, considérons les branches proches de la chimie au sens large.

Taux de croissance annuel moyen

	<u>1970-73</u>	<u>1973-79</u>	<u>1979-1984</u>
Chimie minérale	- 0,7 %	- 2,0 %	- 2,7 %
Chimie organique	+ 2,7	+ 0,4	- 2,8
Produits pharmaceutiques	+ 2,7	+ 1,3	+ 0,6
Parachimie	+ 2,2	0	- 1,4
Pneus et caoutchouc	+ 4,8	- 0,8	- 3,6
Verre	+ 2,9	- 0,5	- 2,7

Seuls les produits pharmaceutiques continuent leur progression en 1979-84.

Le tertiaire

Progression des effectifs salariés en indices (1962-1989)

	<u>1962</u>	<u>1968</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Transports	100	106,2	108,9	110,7	114,9
Commerce	100	124,4	141	156,3	163,6
Banques et Etab. Fin.	100	130,1	165,6	189,5	204,9
Services aux entrepr	100	161,5	500,1	693,1	695,2
Services aux particuliers	---	---	100	137,5	169,7

Tous les grands secteurs du tertiaire sont en progression. Le nombre de salariés des services aux entreprises est multiplié par 7 mais depuis 1982 le chiffre paraît stabilisé. Pour les établissements financiers et les assurances, les effectifs sont multipliés par deux. C'est dans le secteur des transports que la progression est la plus faible.

Par rapport aux effectifs globaux du tertiaire en 1989, ces 5 grands secteurs se répartissent ainsi :

en tête le commerce : 16,7 % - puis les services aux particuliers 15,4 % - les

services aux entreprises : 7,3 % - les transports : 6,6 % - les services financiers et assurances : 5,3 %.

La plus grande partie du solde est constituée par les agents de l'Etat et des collectivités locales dont nous traitons par ailleurs, sans oublier la "fonction publique hospitalière".

* * *

Evolution du salariat selon la taille des établissements

Le tableau ci-joint met en évidence des différences d'évolution évidente dans 3 catégories d'établissements.

Les moins de 50. Alors que jusqu'en 1973, c'est à dire jusqu'à la veille de la crise, leur part dans le total des salariés tend à baisser (43,9 % en 1968 - 41,6 % en 1973), ceci étant surtout valable pour les plus petits (de 1 à 9 salariés), le phénomène s'inverse à partir de 1973 et en 1989 elles regroupent plus de la moitié des salariés : 52,6 %. Les entreprises de 1 à 9 salariés en rassemblent à elles seules près du quart.

Analysant ce phénomène de développement des toutes petites entreprises (1 à 9 salariés), Hugues Puel soulignait l'importance à ce niveau du passage du statut de non salarié à celui de salarié. Entre 1978 et 1983, selon l'estimation de l'INSEE sur 300 000 postes supplémentaires apparus dans ces établissements, 200 000 existaient déjà auparavant sous une autre forme.

Diverses autres explications sont avancées pour expliquer la croissance des effectifs dans les "moins de 50": - nouvelle division du travail par création de filiales et par appel à des entreprises de sous-traitance - tertiarisation croissante, la caractéristique du tertiaire, par rapport à l'industrie, étant la faiblesse de la concentration technique des entreprises - plus grande souplesse des petites entreprises pour s'adapter à l'évolution du marché et des techniques.

Effectifs salariés selon la taille de l'établissement

	Effectifs en milliers				Pourcentages 1 100 = le total des salariés1			
	1968	1973	1980	1989	1968	1973	1980	1989
1 à 9 salariés	2232	2302	2756	3267	19,6	17,5	20,7	24,1
10 à 19 "	1062	1158	1259	1471	9,3	8,8	9,5	10,8
20 à 49 "	1710	2013	2210	2395	15,0	15,3	16,6	17,7
50 à 99	1295	1513	1483	1597	11,3	11,5	11,1	11,8
100 à 199	1269	1460	1443	1490	11,1	11,1	10,9	11,0
200 à 499	1553	1868	1727	1605	13,6	14,2	13,0	11,8
500 et plus	2295	2843	2427	1744	20,1	21,6	18,2	12,9
TOTAL	11.416	13.157	13.305	13.569	100	100	100	100

Champ : ensemble des activités industrielles et commerciales (secteur privé)

Source : Unedic : fichier des établissements

- Les établissements de 50 à 199 salariés se caractérisent par une stabilité au cours des 20 ans considérés (22,4 % des salariés en 1968 - 22,8 % en 1989).
- En revanche, les 200 et plus connaissent une évolution qui est exactement l'inverse de celle des "moins de 50" : progression des effectifs de 1968 (33,7 %) jusqu'à 1973 (35,8 %), puis à partir de 1973 forte diminution du pourcentage des salariés travaillant dans ces établissements (de 35,8 on passe à 24,7 % : baisse de 11 points). La baisse est particulièrement sévère chez les "500 et plus" (de 21,6 % des effectifs totaux à 12,9 % en 1989).

D'autres statistiques (INSEE) montrent que tous les secteurs sont concernés. Ainsi entre 1975 et 1986 dans le tertiaire les "500 et plus" passent de 10,4 % à 7,9 % - dans le bâtiment de 8 % à 4,1 % - dans l'industrie de 35,6 % à 27,7 %. Ce dernier résultat est particulièrement significatif de l'évolution en cours.

Les seuls domaines où les "500 et plus" prédominent encore largement se situent dans l'automobile (71,4 % des emplois), les équipements ménagers (55,8 %), la production et la distribution d'énergie (44,1 %), les biens d'équipement (32,6 %). Dans l'industrie des biens alimentaires les "500 et plus" ne regroupent que 24,4 % des effectifs - dans l'industrie des biens de consommation courante que 9,9 % des salariés.

Dans le bâtiment 4,1 % des salariés travaillent dans les "500 et plus", alors que 31,5 % sont occupés par les établissements de 1 à 9 salariés.

Le milieu des années 1970 marque le début d'une véritable mutation, en direction d'une diminution de la concentration technique, qui jusqu'alors apparaissait comme la panacée dans l'industrie notamment.

Evolution des taux d'activité

Le phénomène caractéristique est la concentration de la population active surtout dans les tranches d'âge de 25 à 55 ans. On peut mettre ceci en évidence en comparant sur une trentaine d'années les taux d'activité (actifs + chômeurs au sens du BIT) aux deux extrémités de la pyramide des âges des actifs.

		<u>1962</u>	<u>1968</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
15 - 19	Hommes	48,6 %	42,5 %	22,2 %	13,6 %
	Femmes	35,4 %	31,4 %	16,7 %	9,4 %
20 - 24	Hommes	50,4 % *	71,3 %	69,7 %	60,1 %
	Femmes	61,5 %	62,4 %	66,6 %	59,7 %
55 - 59	Hommes	81 %	71 %	69 %	68,1 %
	Femmes	44 %	44 %	45 %	44,7 %
60 - 64	Hommes	52 %	33 %	25 %	24 %
	Femmes	28 %	20 %	18 %	17,7 %
* Le chiffre des hommes de 20-24 ans est anormalement bas en 1962 du fait de la longue durée du service militaire (guerre d'Algérie).					
1989 = enquête emploi			1962-68-82 = recensements		

La réduction est considérable pour les 15-19 ans et due essentiellement à l'accroissement de la scolarisation. En une trentaine d'années, on passe chez les garçons d'un taux de presque 50 % à 13 %, chez les filles d'un peu plus d'un tiers à moins de 10 %.

Chez les 20-24 ans, l'évolution est différente selon le sexe : nette baisse chez les hommes (11 points en 20 ans) due à l'accroissement de la scolarisation. Chez les femmes, on a au contraire une croissance du taux jusqu'en 1982, suivi d'une baisse qui nous ramène à une situation voisine de celle de 1962. C'est que deux phénomènes se conjuguent : un développement du travail féminin (ainsi en 1962, lors du recensement 30,3 % des femmes de 20 à 24 ans se déclarent inactives contre 14,3 % lors du recensement de 1982) - une croissance de la scolarisation (8 % d'étudiantes en 1962 - 18,8 % en 1982).

Cette distinction selon le sexe se retrouve pour les 55-59 ans : nette baisse du taux d'activité chez les hommes (- 13 points en une trentaine d'années) (1) - taux pratiquement stable chez les femmes où deux phénomènes se contredisent : accroissement de l'activité féminine et cessation plus précoce d'activité pour diverses raisons. Quant à l'examen de la tranche 60-64, elle montre que la diminution du taux chez les deux sexes anticipe largement la généralisation de la retraite à 60 ans. En effet depuis 1975, les différents régimes de pré-retraite ont été pour beaucoup dans la baisse de l'activité professionnelle après 55 ans, voire après 50 ans.

(1) La comparaison des enquêtes emplois de 1975 à 1989 montre une baisse plus forte et plus rapide du taux (- 15 points en 14 ans).

Dans la mesure où le calcul du taux d'activité inclut les chômeurs, il minimise la réduction effective de l'activité notamment au bas de la pyramide. En effet alors qu'au début des années 1960 le chômage touchait moins de 2 % de la population active, depuis plusieurs années il se situe aux alentours des 10 % et les jeunes sont particulièrement touchés : près d'un quart des jeunes actifs, plus de 30 % des jeunes actives. La part des 15-24 ans effectivement occupés est donc encore plus restreinte que ne le montre le tableau précédent.

Cette évolution vers une main d'oeuvre surtout active de 25 à 55 ans pour les hommes (taux d'activité variant entre 93,8 et 90,1) - de 25 à 50 ans pour les femmes (taux d'activité entre 69 et 76,2) contraste d'une certaine façon avec le discours que l'on entend sur la jeunesse dans les entreprises. "L'obsolescence rapide des compétences et les exigences d'adaptation de la main-d'oeuvre aux mutations fréquentes des processus de production et de gestion tendent à valoriser la jeunesse au détriment de l'expérience que donne l'ancienneté dans l'entreprise" (Vincent Merle). En fait la jeunesse valorisée est la jeunesse formée ; en forçant on pourrait dire que ce discours vise surtout l'image du jeune cadre "dont la réussite se joue avant 35 ans". Pour la jeunesse dont la formation laisse à désirer, c'est le chômage où les "emplois atypiques" dont nous aurons l'occasion de reparler.

Mais cet accent mis sur la jeunesse tend à dévaloriser l'ancienneté, l'expérience. Cependant, avec le reflux du travail physique, l'âge élevé apparaît moins aujourd'hui comme un handicap, au regard des exigences de la productivité. Si l'automatisation de la production rend inutiles certaines formes de compétences professionnelles, elle exige fréquemment une série de savoir-faire pratiques qui ne s'apprennent que pour l'expérience. Les entreprises, ayant fait d'importants investissements en matière d'automatisation et qui dans le même temps multiplient les départs par pré-retraite ont connu parfois bien des déboires pour avoir sous-estimé l'importance des tâches de maintenance et de contrôle, que seuls peuvent assumer ceux qui ont une longue pratique du fonctionnement des machines et de leur environnement technique. L'élimination des salariés anciens (souvent vers 50 ans) a constitué une perte d'un capital de savoir faire et d'expérience très précieux. On semble assister depuis quelques temps à une remise en honneur de l'expérience acquise par l'ancienneté.

Chapitre III : Durée et répartition du temps de travail

- Durée hebdomadaire
- Recul des horaires fixes
- Amplitude de la journée de travail
- Amplitude de la semaine
- Travail en équipes :
 - . Les trois phases
 - . Une plus grande diffusion vers les PMI
 - . Modifications dans le système des équipes
 - . les salariés non-ouvriers.

DUREE ET REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

En 1946, un salarié de vingt ans avait la perspective de passer au travail en moyenne 33 % du temps éveillé dont il disposait jusqu'à sa mort. Cette proportion est tombée à 25 % en 1975, puis à moins de 11 % en 1982 (1). Pour approximatif qu'il soit, ce calcul qui ne tient compte que d'un certain nombre d'éléments - par exemple le temps de transport n'est pas intégré (291 heures annuelles en 1950 - 345 en 1985) - a l'intérêt de montrer de façon frappante la diminution de la part du temps de travail dans la durée de vie globale d'un individu.

Durée hebdomadaire.

En 1963, la durée moyenne hebdomadaire pour les ouvriers et les employés est de 46,1 heures avec des variations de 42,2 heures dans l'habillement, 43,2 heures dans les banques à 49,5 heures dans le bâtiment, 47,3 heures dans l'automobile.

En 1968, la situation ne s'est guère modifiée (45,2 heures de moyenne), mais c'est dans les années qui suivent que l'on assiste à une baisse régulière de la durée moyenne :

- . 43,9 heures en 1972
- . 42,9 heures en 1974
- . 41,8 heures en 1976

La baisse se poursuit. La comparaison des enquêtes emploi de 1982 et 1989 montre que pour :

les <u>ouvriers</u> on passe de	39,6 heures à 38,7 heures
<u>hommes</u>	40,2 heures à 39,6 heures
<u>femmes</u>	36,9 heures à 35,2 heures
les <u>employés</u> (ensemble) de	37,2 heures à 36 heures
<u>hommes</u>	40,8 heures à 40 heures
<u>femmes</u>	36 heures à 34,8 heures

La durée moyenne plus faible pour les femmes s'explique notamment par l'importance du travail à temps partiel sur lequel nous reviendrons (à noter entre mars 87 et mars 88 l'accroissement du pourcentage d'hommes dépassant 42 heures (de 24 % à 28 %)).

Le recul des horaires fixes

59 % des salariés avaient le même horaire tous les jours en mars 1984, ils étaient 65 % en octobre 1978 (enquêtes conditions de travail).

(1) "Comment vivrons-nous demain" : Commissariat général au Plan - novembre 1983.

Cette baisse résulte de l'augmentation de la part de trois autres types d'horaires.

- horaires à la carte qui se développent à partir des années 70. En 1978, ils concernent seulement 3 % des salariés, le pourcentage a doublé en 1984 (6 %). Ce type d'horaire concerne principalement les employés (11 % en 1984), les cadres supérieurs (9 %), les cadres moyens (7 %). Dans des secteurs comme les assurances 43 % du personnel est concerné, dans les organismes financiers 16 %.

- à côté de l'horaire à la carte choisi par le salarié se développe l'horaire variable subi 14,6 % en 1978, 17 % en 1984. Ce type d'horaire fixé par la direction est particulièrement fréquent chez les personnels de service (27 % en 1984), les cadres moyens (21 %), les employés (13 %). Parmi ceux-ci, il faut distinguer les employés de commerce (29 %). Ce type d'horaire est spécialement développé dans les grandes surfaces où les variations ne sont guère prévisibles au-delà d'une semaine. La progression du travail à temps partiel est l'une des causes, mais non la seule du développement de ces horaires changeants.

- horaires "libres" : progression en six ans de 8 à 10 %. C'est une des prérogatives de certains cadres supérieurs (36 % en 1984) ou moyens (16 %).

L'amplitude de la journée de travail

Toutes pauses confondues, l'amplitude égale au plus à 9 heures concerne de plus en plus de salariés : 42 % en 1978, 52 % en 1984. Les horaires de travail ont tendance à se concentrer vers le milieu de la journée, notamment du fait de la réduction de la pause repas.

On note ainsi une augmentation du pourcentage de salariés qui commencent le travail dans la tranche 8-9 heures et demie : 49,3 % en 1978, 54,1 % en 1984. Tandis que diminue la proportion de salariés terminant le travail dans la tranche 18, 19 heures (25,1 % en 1978, 18,2 % en 1984).

En revanche, les salariés commençant le travail avant 7 heures le matin sont stables autour de 10 %, de même que ceux terminant le soir à partir de 19 heures (18,5 % en 1978, 17,5 % en 1984). Au total on observe un maintien des situations les plus extrêmes.

Concernant le travail de nuit, on observe des évolutions différentes selon qu'il s'agit du travail occasionnel ou du travail régulier (notons que le travail de nuit dans la définition de l'enquête s'entend dans la période de 0 à 5 heures).

On observe une stabilité du travail de nuit occasionnel (au moins une nuit par an) : 12 % en 1978, 13 % en 1984.

La proportion est en légère baisse chez les salariés en équipes alternantes (de 17 à 16 % des salariés en deux équipes, de 93 à 89 % des salariés en trois équipes ou plus).

En revanche, il y a accroissement net du travail de nuit régulier (plus de cent nuits par an) : 1,9 % des salariés en 1978, 3,2 % en 1984. Cette progression concerne davantage les hommes que les femmes ; elle se vérifie quel que soit le type d'horaire, mais elle est plus marquée chez les salariés en équipes alternantes.

L'amplitude de la semaine

En 1984 parmi les salariés dont le nombre de jours travaillés est fixe, 81 % font 5 jours, 8 % font 6 jours, 5 % font 4 jours. 12 % des salariés ne travaillent pas chaque semaine le même nombre de jours. C'est notamment le cas des employés de la Fonction publique (26 %) et des professions intermédiaires de la santé et de la Fonction publique (18 %) (Ces questions n'avaient pas été posées en 1978).

Concernant le travail du week-end, on note une très légère diminution du travail du samedi :

En 1978 : 46,7 % des salariés travaillaient un samedi dans l'année

En 1984 : 45,7 % des salariés travaillaient un samedi dans l'année

En 1978 : 20,8 % des salariés travaillaient quarante samedis

En 1984 : 19,6 % des salariés travaillaient quarante samedis

Les hommes ont seul bénéficié de ce léger recul. Une femme sur quatre travaille tous les samedis, 15 % seulement des hommes.

Concernant le travail du dimanche une légère progression est sensible pour ceux travaillant au moins un dimanche (18,8 % en 1978, 19,9 % en 1984), alors qu'il y a stabilité pour les salariés travaillant plus de quinze dimanches par an (10 %), 3 % des salariés travaillent plus de quarante dimanches par an (12 % parmi les personnels de service).

Les salariés à temps partiel travaillent proportionnellement plus pendant le week-end que les salariés à temps complet. On note un développement des équipes de fin de semaine qui demeurent cependant encore marginales en 1986. L'entreprise a tendance à faire assumer à de nouveaux embauchés les contraintes horaires que les anciens refusent.

Travail en équipes

Le phénomène touche surtout les ouvriers pour lesquels on dispose d'enquêtes remontant à 1957. On peut distinguer trois phases dans l'évolution du travail en équipes :

* Les trois phases :

1) Progression de la part des ouvriers qui travaillent en équipes, dans un contexte d'accroissement de la population ouvrière :

1957 = 10,3 % ; 1963 = 18,7 % ; 1974 = 21,9 %

Le nombre des ouvriers pratiquant ce type de travail est multiplié par 2,4.

Selon les branches industrielles, la progression varie :

	<u>1957</u>	<u>1974</u>
Production des métaux	28 %	77,2 %
Papier-carton	22,2 %	52,6 %
Textile	34 %	50,2 %
Chimie et caoutchouc	14,5 %	40,2 %
Construction de machines	7,7 %	39,2 %
Verre, matériaux de construction	15,3 %	38,4 %

2) Régression sensible à partir de 1975 alors que le nombre total d'ouvriers régresse lui aussi :

1974 = 21,9 % ; 1977 = 20,4 % ; 1982 = 17,3 %

3) Accroissement de la proportion dans un contexte de diminution du nombre des ouvriers :

1982 = 17,3 % ; 1986 = 21 %

On est revenu à la proportion de 1974, mais le nombre d'ouvriers concernés est d'environ 10 % inférieur.

* Une plus grande diffusion vers les PMI

<u>Proportion d'ouvriers en équipes selon la taille des établissements</u>			
	1974	1981	1986
10 à 49 salariés	5,6	3,3	4,4
50 à 199 salariés	12,1	9,9	15,8
200 à 499 salariés	25,1	23,8	31,5
500 et +	43,1	43,2	45,3

Le phénomène le plus caractéristique mis en évidence par ce tableau est l'augmentation dans les établissements de 200 à 499 (+ 8 points en cinq ans). Les établissements de 500 et plus sont cependant toujours le lieu de prédilection du travail en équipes, la proportion d'ouvriers soumis à ce travail augmentant même sensiblement.

* Modification dans le système des équipes

	Répartition des salariés en équipes de 1981 à 1986				
	2 équipes	3 équipes	4 équipes	5,6 équipes et plus	
1981	63,4	23,9	9	3,8	
1982	60,5	24,2	10,2	5,1	
1984	59,5	23,8	7,1	9,6	
1986	50,4	31,6	6,4	9,1	2,5 (autres)

Le développement du travail en équipes dans les années récentes s'accompagne de transformation dans son organisation. Le tableau qui concerne l'ensemble des salariés et non les seuls ouvriers met en évidence le recul net du travail en deux équipes (généralement une du matin, une de l'après-midi) au profit surtout de systèmes en trois équipes. Cette baisse du travail en deux équipes est particulièrement marquée dans les établissements de plus de 500 (64,9 en 1981 ; 46,1 en 1986) alors que dans ces mêmes établissements les trois équipes progressent (de 21,2 à 32,5) mais aussi les cinq équipes et plus (de 3,5 à 12,6).

Le phénomène caractéristique des années récentes est le développement de formes de travail en équipes que les enquêtes actuelles permettent mal d'appréhender :

- équipes de suppléance de fin de semaine
- équipes fonctionnant sur six jours
- équipes travaillant sept jours sur sept mais avec un arrêt pendant une partie de la nuit (2).

* Les salariés non-ouvriers

On ne peut apprécier l'importance du travail en équipes pour les non-ouvriers que depuis l'enquête de 1977. Après une décroissance, on note une remontée à partir du début des années 1980 sans toutefois atteindre en 1986 la proportion de l'année 1977. Mais comme cela joue sur une population en expansion, on doit être en chiffres absolus revenu sensiblement au niveau de 1977.

non-ouvriers en équipes		
1977	1982	1986
5,6 %	3,2 %	4,6 %

Le travail en équipes chez les non-ouvriers est particulièrement développé dans les hôpitaux et les transports, mais aussi dans les hôtels-café-restaurants.

(2) Voir sur le problème du travail en équipes : les "dossiers statistiques du travail et de l'emploi" octobre 1987 et novembre 1989.

Chapitre IV : Nouvelles formes d'emploi et de chômage

Le temps partiel :

- évolution 1971-1989
- comparaison public-privé
- plusieurs populations de temps partiel

Travail intérimaire

Contrats à durée déterminée

Les jeunes et les emplois atypiques

Le chômage

Conclusion

NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET DE CHOMAGE

Nous grouperons sous ce titre développement du travail à temps partiel, de l'intérim, des contrats à durée déterminée et des divers types de stages.

Le temps partiel

Selon l'enquête emploi de 1989, on compte 2,24 millions de salariés à temps partiel soit 12,2 % des salariés. Le tableau suivant montre l'évolution depuis 1971.

* Evolution 1971 - 1989

Salariés travail à temps partiel 1971 - 1989 (effectifs en milliers)

		<u>1971</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Femmes	effectifs	602	831	1304	1891
	indice	100	138	217	315
Hommes	effectifs	128	169	211	350
	indice	100	132	165	273
Ensemble	effectifs	730	1000	1515	2241
	indice	100	137	208	307

Les effectifs sont multipliés par trois en l'espace de dix huit ans. La progression est sensiblement plus forte pour les femmes (x par 3,15) que pour les hommes (x 2,7), mais dans le cas des hommes, elle porte sur des effectifs bien inférieurs : 1,9 million de femmes à temps partiel en 1989 pour 350 000 hommes.

Pourcentage de temps partiel 1971 - 1989 (par rapport à l'ensemble des salariés)

	<u>1971</u>	<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Femmes	10,3 %	13 %	17,8 %	23,6 %
Hommes	1,3 %	1,7 %	2 %	3,4 %
Ensemble	4,5 %	5,8 %	8,5 %	12,2 %

Alors qu'en 1971 une femme sur dix occupait un emploi à temps partiel, dix huit ans plus tard c'est pratiquement une femme sur quatre. Globalement en 1989, un salarié sur huit occupe un emploi à temps partiel (pour les hommes un sur trente). Les femmes représentent à cette date 84 % des emplois à temps partiel, proportion sensiblement identique à celle de 1981 (82 %).

L'examen de l'évolution dans le temps met en évidence une progression à partir de 1975 consécutive à l'apparition de la crise, puis une accélération à partir de 1982 favorisée par une série de mesures législatives.

Il faut souligner aussi que c'est la forte progression des emplois à temps partiel qui a permis la progression de l'emploi féminin de 1982 à 1989. En effet, entre ces deux dates l'emploi salarié féminin à temps complet ne croît que de 95 000 unités, alors que l'emploi féminin à temps partiel augmente de 587 000 postes.

* Comparaison public-privé (1975 - 1989)

(en pourcentage du nombre de salariées de chaque secteur)

		<u>1975</u>	<u>1982</u>	<u>1989</u>
Secteur public	(ensemble femmes)	4,9 % 9 %	8,2 % 14,4 %	13,9 % 23,1 %
Salariés des services domestiques	(ensemble femmes)	? ?	61,8 % 62,3 %	64,2 % 65,4 %
Salariés privés sans services domestiques	(ensemble femmes)	6 % 10,4 %	7,3 % 16,8 %	9,9 % 21,3 %

(on distingue les services domestiques car le taux d'environ deux tiers à temps partiel fausserait la comparaison).

Inférieur à celui du privé en 1975, le taux d'activité à temps partiel du secteur public dépasse celui du privé dès 1982 et encore plus nettement en 1989 : quatre points d'écart (13,9 % contre 9,9 %). Cette évolution résulte non seulement du développement plus rapide de l'emploi féminin à temps partiel dans le secteur public entre 1982 et 1989 (croissance de 84 % en sept ans contre 35 % seulement dans le privé) mais aussi de l'accroissement de l'emploi partiel masculin chez les fonctionnaires (Etat : 1982 = 2 % ; 1989 = 3,6 % ; collectivités locales : 1982 = 4,1 % ; 1989 = 8,2 % soit un doublement du taux).

* Plusieurs populations de temps partiel

Comme le souligne H. Puel "plusieurs logiques sont à l'oeuvre dans la diffusion du temps partiel en France"(1) :

- logique du temps choisi se traduisant notamment par le mercredi libre des jeunes femmes. Cette logique explique pour une part le développement important du temps partiel chez les fonctionnaires, chez les professions intermédiaires et certains emplois administratifs dans le privé, chez les fonctionnaires par exemple (Etat et collectivités locales) la demande de temps partiel est d'autant plus forte que le nombre d'enfants est plus élevé (10,1 % pour zéro enfant ; 17 % = 1 enfant ; 28,3 % = 2 enfants ; 34,1 % = 3 enfants et plus) (enquête 1986).

(1) "Emploi typique et transformations du système de l'emploi"
Colloque "Evolution des formes d'emploi" novembre 1988.

- logique de partage du travail face à des entreprises en réduction d'activité ou en sureffectifs. On pourrait citer ici tel ou tel cas précis.

- logique "de l'efficacité productive telle que le temps partiel du commerce pour gérer la flexibilité nécessaire à l'étalement des heures d'ouverture des magasins et obtenir un meilleur rendement dans des emplois à tension nerveuse forte (les caissières par exemple)".

Ainsi dans la catégorie employée (où 27,3 % des femmes travaillent à temps partiel) on trouve après les personnels de service aux particuliers (record toutes catégories en matière de temps partiel), les employées de commerce où le taux de temps partiel dépasse 30 %.

Etudiant la population des magasins. M. Maruani et Ch. Nicole (2) soulignent que le temps partiel n'est pas seulement une forme réduite du temps de travail mais induit un véritable statut de "faux-salariés" : - durée d'emploi très courte ponctuée par des démissions ou des fins de contrats ; - classification inférieure à celle des salariées à temps plein ; - tout petits contrats de 10 à 22 heures par semaine acceptés par des jeunes gens et des jeunes filles pour l'écrasante majorité.

Il s'agit dans ce cas d'un temps partiel subi et non choisi. Le passage au temps complet est considéré comme une titularisation. En 1984, dans le secteur privé deux tiers de ces emplois étaient créés à l'initiative de l'employeur, trois quarts dans le commerce.

Parmi les ouvrières à temps partiel, la moitié sont salariées dans des entreprises de nettoyage. "Il est certain que travailler à temps partiel ne revêt pas la même signification pour une employée de la Fonction publique adaptant son rythme de travail au calendrier scolaire et une employée d'un service de nettoyage travaillant cinq jours par semaine aux heures de fermeture des bureaux et des usines" (3).

Travail intérimaire

L'intérim fait son apparition dès le début des années 1960 mais ne connaît qu'une croissance modérée et limitée à des segments étroits du marché du travail (par exemple sur les grands chantiers tels que les centrales nucléaires). Jusqu'en 1974 on n'a que des chiffres approximatifs : 12 500 salariés en 1962, 45 000 en 1968, 74 000 en 1970.

De 105 000 fin 1974 (73 100 hommes, 31 900 femmes), on passe à 202 000 fin 1979 (148 000 hommes, 54 000 femmes). On peut estimer sur la base de contrats conclus en 1979 (2 560 000) et de la durée moyenne prévue (3,8 semaines) à 216 000 environ le nombre d'années-travail fournies par les intérimaires soit 1,4 % de l'ensemble du travail fourni par les salariés.

(2) "La flexibilité dans le commerce : temps de travail ou mode d'emploi".
Colloque : "Evolution et formes d'emploi" - novembre 1988.

(3) B. Belloc "De plus en plus de salariés à temps partiel"
Economie et statistique - décembre 1986.

La progression se poursuit jusqu'en 1981, les salariés intérimaires sont alors essentiellement des employés et des ouvriers spécialisés auxquels recourent les entreprises qui, compte-tenu de la crise, hésitent à embaucher.

L'ordonnance du début de 1982 prévoit une organisation rigoureuse de ce type de travail dont on entend stopper la progression et en 1982 le nombre d'intérimaires tombe à 124 600. Dans les années qui suivent la moitié des entreprises d'intérim disparaissent, le volume des contrats et des missions s'affaissent. Cependant l'intérim renoué retrouve un second souffle : en 1989 les effectifs atteignent 233 700 salariés, soit presque le double de ceux de 1982 (124 000). La part des femmes tend à baisser : 37,2 % en 1982, 30 % en 1989. Parmi les trois catégories prédominantes on trouve les ouvriers non-qualifiés (35,9 % en 1979, 45,5 % en 1989), les ouvriers qualifiés (35,7 % en 1979, 28,3 % en 1989), les employés administratifs d'entreprises généralement qualifiés (18,5 % en 1979, 14,6 % en 1989). A la différence des contrats à durée déterminée l'intérim est peu présent dans les petits établissements et reste concentré dans l'industrie et le bâtiment.

La durée moyenne des missions d'intérim a tendance à diminuer : 5,6 semaines en 1972, 3,5 semaines en 1982, 3 semaines en 1986. Les intérimaires sont fortement exposés au chômage : un sur cinq est au chômage l'année suivante. L'accès à un emploi stable diminue depuis quatre ans : 33 % en 1988, 49 % en 1984.

A côté de l'intérim classique est apparu un marché haut de gamme (un peu plus de 10 %), lié aux grands chantiers et aux restructurations des groupes : bureautique, médecine, ingénierie, expertise-comptable. "Dégageant des marges plus importantes, voyant son chiffre d'affaires s'élever sans cesse depuis 1986 (...), menant une politique de formation pour prévenir les variétés prévisibles de qualification, la profession s'oriente vers un véritable service de conseil aux entreprises pour tout ce qui concerne les problèmes de flexibilité dans la gestion de leur personnel. Pour y faire face, ils disposent d'intérimaires désormais dotés d'un statut qui s'est beaucoup rapproché de celui de l'emploi typique" (4)

Contrats à durée déterminée (CDD)

La pratique des CDD n'est pas nouvelle, mais elle était limitée il y a encore quelques années à certaines activités économiques pour des besoins saisonniers, dans l'agriculture et l'hôtellerie principalement. Avec l'apparition de la crise le recours au CDD se développe. Dès 1980, ils concernent 3 % des salariés, c'est-à-dire plus que l'intérim (1,6 %), à cette date 47 % des titulaires de contrats à durée déterminée sont des femmes alors que celles-ci ne représentent que 30 % des salariés du secteur privé.

(4) Hugues Puel - article cité -

Comparaison CDD 1982 - 1989

	1982		1989	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Toutes catégories	55,3 %	44,7 %	50,3 %	49,7 %
Ouvriers	74,6 %	25,4 %	68,9 %	31,1 %
non-qualifiés	62,8 %	37,2 %	60,2 %	39,8 %
qualifiés	89,2 %	10,8 %	87 %	13 %
Employés	22,1 %	77,9 %	18,4 %	81,6 %
Service particulier	23,7 %	76,3 %	29,4 %	70,6 %
Commerce	22,2 %	77,8 %	17,6 %	82,4 %
Administr.Entreprise	18,9 %	81,1 %	13,7 %	86,3 %
Profession intermédiaire	67,9 %	42,1 %	67 %	43 %
Techniciens	71,6	28,4 %	87,8	12,2 %
Administr.Entreprise	66,2 %	43,8 %	49,2 %	50,8 %
Cadres d'entreprises	94,8 %	5,2 %	72,5 %	27,5 %

On comptait 298 400 CDD en 1982, 611 137 en 1989.

Entre 1982 et 1989, le nombre de CDD est multiplié par deux (indice 205 en 1989) et la part des femmes croît puisqu'elle atteint pratiquement la moitié en 1989 (49,7 %).

La croissance de la part des femmes s'effectue essentiellement chez les ouvriers (+ 5,7 points en 1989), le nombre d'ouvriers en CDD est multiplié par 2,4, la croissance concernant davantage les non-qualifiées que les qualifiées, et chez les employés (+ 3,7 points en 1989). Alors que dans les services aux particuliers la part des femmes baisse, elle croît chez les employés de commerce et les employés administratives d'entreprises.

La part des femmes dans les professions intermédiaires demeure stable, alors qu'elle croît fortement chez les cadres d'entreprises (de 5,2 à 27,5) mais ceci porte sur des chiffres faibles (347 femmes cadres en CDD en 1982, 3 585 en 1989).

En 1989, la répartition par catégories professionnelles est la suivante : ouvriers : 48,5 % (28,1 % de non-qualifiés), employés : 33 % (15,9 % pour les employés administratifs d'entreprises), professions intermédiaires : 13,8 %.

La part des employés dans les CDD est conforme à leur part dans la population salariée. En revanche, celle des ouvriers est nettement plus forte (près de la moitié des CDD alors qu'ils ne représentent que 33 % des salariés). En revanche, les CDD sont moins développés chez les professions intermédiaires et les cadres.

En 1989, les CDD représentent 7,5 % des ouvriers non-qualifiés, 2,8 % des ouvriers qualifiés, 5 % des employés du privé (6,7 % des employés de commerce, 5 % des employés administratifs d'entreprises, 3,5 % des personnels de service aux particuliers), 3 % des professions intermédiaires administratives des entreprises, 1,8 % des techniciens et agents de maîtrise, 1,1 % des cadres d'entreprises.

Si les CDD ne représentent que 3,2 % de l'emploi total en 1989, il n'en demeure pas moins que les nouveaux contrats signés sont fréquemment des CDD. Ainsi en 1986, les CDD représentent 60 % des contrats signés. Comme le souligne Vincent Merle, "sur une petite fraction de l'emploi salarié s'effectue un mouvement de rotation très important" au cours des dernières années la durée des CDD a eu tendance à s'allonger 12,1 semaines en 1982, 13,6 en 1986. Ceci est particulièrement net dans deux secteurs : construction automobile (14,5 semaines en 1982, 19 semaines en 1986), construction électrique et électronique (16 semaines en 1982, 19 semaines en 1986).

Au cours des années 1983-87, la moitié des CDD débouche sur un emploi stable l'année suivante (5). Le risque de chômage reste cependant important, un CDD sur cinq est au chômage l'année suivante.

Les jeunes et les emplois "atypiques"

L'insertion professionnelle des jeunes s'opère de plus en plus au travers de contrats de travail particuliers (subventionnés par la collectivité en contrepartie d'une formation assurée par l'entreprise) ou de stages. Dans les années 1977-1982 ces actions concernaient environ 200 000 jeunes par an. Au cours de la période 1986-88 elles concernent pratiquement un million de jeunes par an.

Cette importance des jeunes se retrouve à travers l'analyse du temps partiel ou des CDD.

Ainsi pour les salariés du privé en 1982, l'importance du temps partiel est pratiquement la même pour les 15-24 ans que pour les 25-39 ans (6,3 %). En 1989, elle est nettement plus élevée pour les 15-24 ans (12,9 %) que pour la tranche supérieure (8,4 %).

Le développement des emplois d'insertion professionnelle des jeunes accompagne la progression des CDD. Ces jeunes sous-contrats à durée déterminée dont l'emploi est exonéré pour tout ou partie de charges sociales représentent un tiers des CDD en 1987 (6).

Il semble en revanche que la part des jeunes diminue dans l'intérim : ils étaient plus de la moitié dans les années 1970 et autour du tiers actuellement. Le développement des stages, une certaine réorientation de l'intérim vers des métiers qualifiés explique sans doute cette évolution.

(5) Cézard et Heller : Economie et statistique - 1989.

(6) F. Dussert : Dossiers statistiques Travail Emploi Jeune 1990

Le chômage (Evolution 1962-1982)

	1962	1968	1975	1982
TOTAL	208 080	436 920	831 280	2 059 160
%	1,1 %	2,1 %	3,8 %	8,7 %
Hommes	53,8 %	54,3 %	45 %	45,3 %
Femmes	46,1 %	45,6 %	54,9 %	54,6 %
15-24 ans	26,7 %	36,5 %	40,4 %	41 %
25-54 ans	53 %	48,1 %	49,4 %	49,6 %
55 ans et +	20,3 %	15,3 %	10 %	9,2 %
Proportion de personnes au chômage depuis 1 an et +	17,3 %	17,5 %	15,3 %	34,9 %
Prof. lib. et cadres (moyens et sup.)	7,7 %	9,7 %	12,5 %	9,2 %
Employés	20,8 %	20,3 %	26,7 %	23,1 %
Ouvriers	52,8 %	56,5 %	50,1 %	58,3 %

Source : recensement de la population française INSEE.

Remarque préliminaire. Compte tenu des statistiques disponibles, nous procéderons en deux temps.

De 1962 à 1982 : utilisation des résultats des quatre recensements. Lors des interviews les gens se déclarent chômeurs.

De 1982 à 1990 : statistiques des demandeurs d'emploi enregistrés par l'ANPE.

Evolution 1962-1982. Jusqu'au début des années 1970 le chômage ne concerne qu'une part infime de la population active. A partir de 1974-75 le nombre de chômeurs ne cesse de croître : la barre du million est franchie en 1977, l'on atteint les deux millions cinq ans plus tard. De 1962 à 1982 les effectifs de chômeurs sont multipliés par dix.

Le tableau révèle une première inflexion. Jusqu'en 1968 plus d'un chômeur sur deux déclaré au recenseur est un homme. A partir de 1975 la tendance s'inverse, le chômage des femmes devient majoritaire. Un des éléments à prendre en compte est la tendance croissante des femmes, sensible dès la fin des années soixante, à solliciter un emploi.

Autre évolution caractéristique, celle du chômage des jeunes. Dès 1968 plus d'un chômeur sur trois est un jeune de moins de 25 ans.

Evolution du chômage (1982-1990)
(Demandes d'emploi)

	<u>1982</u> (septembre)	<u>1990</u> (octobre)
TOTAL	2 099 236	2 522 400
Hommes	49,2 %	45,3 %
Femmes	50,8 %	54,7 %
15-24 ans	45,3 %	27,6 %
25-49 ans	38,3 %	59,2 %
50 ans et +	16,4 %	13,2 %
Chômage depuis plus d'un an	25,7 %	30,3 %
Demandes d'emploi selon la qualification du demandeur		
Ouvriers spécialisés	14,5 %	14,3 %
Ouvriers qualifiés	26,1 %	17 %
Employés non-qualifiés	16,2 %	17,8 %
Employés qualifiés	28, %	36,1 %
Agents de maîtrise et Techniciens	3,2 %	4,1 %
Cadres	2,7 %	4 %

L'analyse en fonction des catégories ne permet pas de dégager des évolutions nettes.

Evolution 1982-1990 La progression est nette au cours des premières années de la période puis l'on a des fluctuations autour des 2,5 millions. Si l'accroissement de la part des femmes se confirme (55 % en 1990), en revanche l'évolution s'inverse en ce qui concerne les moins de 25 ans (45 % des chômeurs en 1982, 28 % en 1990). Divers phénomènes doivent être pris en compte pour expliquer ce phénomène : notamment la prolongation de la scolarité qui diminue l'importance des jeunes dans la population active, et le développement des TUC et SIVP. On estimait en 1988 qu'un emploi sur quatre à la sortie du système éducatif était en fait un stage de l'une ou l'autre forme.

Il faut souligner aussi l'accroissement du chômage de longue durée stabilisé cependant depuis 1988. Mais le chômage de très longue durée (trois ans et plus) continue de croître.

Les demandes d'emploi en fonction de la qualification révèlent une progression du chômage chez les employés qualifiés et les cadres, alors que la situation s'améliore pour les ouvriers qualifiés (7).

Conclusion

Selon Vincent Merle, si l'on additionne la population des chômeurs, les salariés sous contrat précaire et celle des personnes dans des situations intermédiaires entre l'activité, le chômage et l'inactivité, c'est probablement près de un cinquième de la population active qui se trouve hors des frontières de l'emploi stable (éclatement aux deux bouts de la vie active).

Il n'est pas déraisonnable de penser que certains salariés passeront près d'un tiers de leur vie active dans des situations "atypiques" en regard de l'emploi.

On peut en outre se demander si la situation vécue actuellement par de nombreux jeunes va permettre la constitution d'une identité professionnelle solide. "Pour ceux très nombreux qui entrent sur le marché du travail en commençant par être chômeurs pendant plusieurs mois, voire une année, ou même deux années, il est évident que le développement d'une personnalité adulte et l'élaboration d'une image de soi qui sera ultérieurement une source de motivation sont perturbés"(8)

Se pose d'ailleurs non seulement la question du chômage, mais aussi du type d'emploi occupé par nombre de jeunes : multiplication des emplois précaires, décalage entre la formation scolaire reçue et les premiers emplois occupés.

C1. Lévy-Leboyer souligne à ce sujet que "la première expérience professionnelle, qui devrait être un moyen de formation à la réalité du travail, en même temps qu'un renforcement de l'image de soi, ne joue plus ce rôle à partir du moment où elle représente en fait une dévalorisation de la compétence acquise et une limitation des projets professionnels à court terme". D'où risque de constitution d'une fraction de la population pour laquelle l'exercice d'un métier ne représente plus dès aujourd'hui et ne représentera probablement jamais un axe privilégié du développement individuel.

(7) Voir à ce propos "1989 : création d'emplois stables et poursuite de la baisse du chômage" Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi octobre 1990.

(8) C1. Levy-Leboyer "La crise des motivations" PUF

Chapitre V : Salariés et organisation du travail

- Travail à la chaîne
- Contrainte de rythme automatique
- Travail contraint par une demande extérieure
- Introduction de l'informatique
- Transformations technologiques en atelier
- Caractéristiques de l'évolution actuelle

SALARIES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

En ce domaine les statistiques sont relativement récentes et ne permettent pas de retracer des évolutions longues.

Travail à la chaîne

On considère comme travaillant à la chaîne tout salarié effectuant, selon une cadence déterminée un travail répétitif sur un produit qui, soit se déplace devant lui, soit lui est transmis par son voisin, sans que soient constitués entre eux des stock-tampons.

Les enquêtes "conditions de travail" de 1978 et 1984 montrent un léger recul de 3,4 % à 2,8 % qui provient pour l'essentiel de la baisse du nombre d'ouvriers dans la population salariée. Si on se limite aux ouvriers ou à l'évolution suivante :

	Hommes	Femmes	Ensemble
1978	4,5 %	18,1 %	7,6 %
1984	4,3 %	18,4 %	7,1 %

Le travail à la chaîne ne disparaît pas mais se concentre sur les femmes. En 1984, il concerne seulement 2,9 % des ouvriers qualifiés - mais 10,4 % des ouvrières - pour les non-qualifiés : 8,5 % des hommes, mais 24,2 % des femmes. On observe aussi une évolution en direction des couches les plus jeunes de la population.

Il est difficile de faire une comparaison avec les enquêtes précédentes effectuées auprès des entreprises car elles ne concernent pas le même champ et la question s'adressait aux employeurs.

Contrainte de rythme automatique

L'enquête de 1984 indique pour la première fois le pourcentage de salariés utilisant des machines entièrement automatisées : 6,5 % des salariés (8,5 % des hommes, 3,7 % des femmes). Mais chez les ouvriers, les femmes l'emportent : qualifiés (hommes : 12 %, femmes : 15,2 %), non-qualifiés (hommes : 16,2 %, femmes : 17,9 %). Il n'en est pas de même chez les professions intermédiaires : techniciens (hommes : 8,8 %, femmes : 3,2 %).

Mais, outre le rythme imposé par la cadence automatique d'une machine, il faut prendre en compte le déplacement automatique d'un produit, d'une pièce.

Ouvriers et employés soumis à un rythme automatique

	<u>Hommes</u>		<u>Femmes</u>		<u>Ensemble</u>	
	1978	1984	1978	1984	1978	1984
Ouvriers	14,3 %	13,1 %	28,6 %	29,3 %	17,6 %	16,3 %
Employés	3,3 %	3,2 %	2,1 %	1,2 %	2,5 %	1,8 %
Ensemble	8,4 %	7,4 %	8,1 %	5,9 %	8,3 %	6,8 %

On a donc une sensible diminution (de 17,6 % à 16,3 %) de la part des ouvriers (hommes et femmes) soumis à cette contrainte, mais en revanche la part des ouvrières s'accroît (35,7 % des non-qualifiées en 1984). Cette dernière enquête permet de connaître les salariés dont la durée du cycle (continuellement répété) est inférieure à une minute : là encore les ouvrières non-qualifiées sont largement en-tête : 19,2 % (contre 6 % pour les hommes).

Travail contraint par une demande extérieure

Une demande extérieure du public ou de la clientèle conditionne le rythme de travail, surtout lorsqu'elle exige une réponse immédiate (question nouvelle posée en 1984). Cette contrainte est en augmentation de 1978 (33,5 % des salariés) à 1984 (39,3 %).

En 1984 :

- 28 % de l'ensemble des salariés déclarent être soumis à des demandes nécessitant une réponse immédiate ;
- 77 % dans les tâches de "guichet, caisse, vente ..." ;
- 38 % parmi les salariés faisant des livraisons, service après-vente, démarchage ou transport ;
- 32 % dans les activités de type comptable, administratif ou de services sociaux.

Sont donc particulièrement concernés les employés (80 % des employés de commerce) et les professions intermédiaires.

Introduction de l'informatique

Si la division manufacturière du travail a gagné plus vite l'industrie que les bureaux, c'est l'inverse pour l'informatisation qui se développe plus vite dans les grands bureaux que dans les grandes usines.

La première phase d'informatisation, des années 50 aux années 70 est celle de la diffusion des gros et moyens ordinateurs. Les traitements sont lourds, les temps de réponse de la machine longs. Entre les informaticiens qualifiés (analystes, programmeurs) et les employés peu qualifiés (opérateurs de saisie, opérateurs d'exploitation), la division du travail est très poussée.

La deuxième phase au cours des années 80 est celle de la diffusion de la micro-informatique par le développement avec la télématique de vastes réseaux intégrant de multiples points d'accès à des systèmes de traitement automatique de l'information.

L'enquête de 1987 qui porte sur 20 000 personnes permet de se faire une idée sur l'importance de l'utilisation de l'informatique.

Pourcentage de personnes utilisant dans leur travail régulièrement ou occasionnellement.

	<u>un ordinateur</u>	<u>une machine de traitement de texte</u>	<u>l'un ou l'autre</u>
<u>Cadres supérieurs</u>	46 %	12 %	58 %
<u>Professions internationales</u>	36 %	6 %	42 %
<u>dont :</u>			
- administ. Fonct. publique	45 %	7 %	52 %
- administ. et commerce des entreprises	42 %	10 %	52 %
<u>Employés</u>	27 %	7 %	34 %
<u>dont :</u>			
- employés Fonct. publique	17 %	4 %	21 %
- employés adm. entreprise	56 %	16 %	72 %
- employés de commerce	14 %	--	14 %
- personnel de service aux particuliers	2 %	--	2 %
<u>Ouvriers</u>	5 %	--	5 %

En gros un quart des actifs déclarait en 1987 se servir d'ordinateurs, soit 4,5 millions de salariés. La probabilité d'utiliser un ordinateur croît avec la taille de l'entreprise, avec l'ancienneté des salariés, mais décroît avec l'âge.

13 % seulement des utilisateurs d'ordinateurs s'en servent plus de 102 heures par mois. Pour nombre de salariés, c'est un auxiliaire.

Peut-on apprécier les conséquences de l'informatisation dans des secteurs comme les banques et les assurances où le phénomène est très développé ?

Selon Alain Chenu (1), la diffusion de la micro-informatique semble aller de pair avec une moindre coupure verticale entre direction et exécution, ainsi qu'avec une moindre spécialisation horizontale. Le nombre de niveaux hiérarchiques diminue, la séparation entre emplois d'accueil du public et autres emplois est moins marquée. Les personnels qui ne faisaient que du traitement d'information sont de plus en plus nombreux à avoir aussi des contacts avec la clientèle (dans le cas de la BNP, la part des salariés travaillant à un guichet passe de 65,9 % en 1975 à 70,4 % en 1987). La part des employés dans l'ensemble de la population de ces secteurs s'était accrue de 1962 à 1975 dans un contexte d'équipement en gros systèmes informatiques ; de 1982 à 1988 elle diminue rapidement au profit du groupe des professions intermédiaires dans un contexte de généralisation de l'accès du personnel à une informatique répartie fonctionnant en temps réel. Les employés effectuant les tâches les moins qualifiées de traitement d'information ou d'accueil de la clientèle sont les plus exposés à des compressions d'effectifs.

(1) L'archipel des employés - opcit p. 72-73

Analysant le service commercial d'une grande entreprise française, N. Alter, note un bouleversement dans l'organisation du travail. Toutes les secrétaires, y compris les anciennes dactylos, frappant trois heures par jour, assistent beaucoup plus le travail des cadres et assurent, chacune individuellement les tâches de téléphone, accueil, préparation des voyages. Une polyvalence apparaît ainsi entre cadres d'études et secrétaires pour la préparation des contrats.

Tenant de tirer les leçons de diverses expériences d'introduction de la bureautique. R. Sainsaulieu en souligne les conséquences en plusieurs directions, évolution des qualifications dans le sens d'une augmentation, ce qui nécessite le développement de la formation continue, accentuation de la polyvalence et de l'interdépendance entre postes, grades et fonctions car la technique est trop complexe à maîtriser par une seule personne, une certaine tendance à l'écrasement des structures hiérarchiques, enfin si l'on est plus autonome dans son travail, on est aussi plus dépendant des autres et de la machine.

Peut-on généraliser à partir de ces exemples. Ce serait une opération aventureuse. La causalité changement technique/changement dans les professions et groupes d'emplois n'est pas directe. Un même équipement technique peut être mis en oeuvre dans des contextes organisationnels différents, par des personnes de qualification différente.

Transformations technologiques en atelier

Les applications majeures des nouvelles technologies aux processus de fabrication industriels sont tout d'abord les machines outils à commande numérique (MOCN) : 150 000 utilisateurs en 1987 dont 90 000 ouvriers. Le perfectionnement de ces machines permet l'autoprogrammation avec beaucoup de variantes, le contrôle informatique des variations de diamètre et de position des pièces, ce qui peut modifier les opérations de surveillance, et enfin la combinaison de ces machines-outils entre elles, jusqu'à une machine-outil universelle combinant plusieurs outils (aux pompes Guinard, tout l'usinage est passé en commande numérique).

Une seconde application est l'implantation de robots capables de réaliser automatiquement des opérations complexes et diversifiées comme des points de soudure. A l'usine de Douai de Renault 1 200 points de soudure sur 6 000 étaient automatisés en 1982.

Si l'on suit l'analyse de R. Sainsaulieu (2) l'automatisation modifie d'abord les tâches de fabrication. L'ouvrier devient surveillant des ensembles de machines-complexes. L'asservissement aux rythmes et cadences des chaînes ou machines tend à disparaître. L'habileté manuelle et l'endurance physique font place à plus de capacités intellectuelles pour effectuer des analyses et des diagnostics. Les frontières entre tâches de fabrication, contrôle, qualité, entretien, ont tendance à évoluer, au point que l'on ne sait plus bien comment nommer les ouvriers opérateurs ou contrôleurs. De même, le rôle des chefs d'équipe évolue et perd de sa fonction de gestion disciplinaire face à des ouvriers plus polyvalents. Une évolution s'amorce dans la pyramide des classifications vers moins de tâches d'ouvriers spécialisés, plus de polyvalence et d'ouvriers semi-qualifiés. Les professionnels classiques sont, eux aussi, remplacés par davantage de techniciens de maintenance et de cadres.

(2) Sociologie de l'organisation de l'entreprise. Dalloz 1987 pages 284-285

Autre changement organisationnel : l'évolution du rôle de la maîtrise qui doit passer d'une activité de contrôle à un rôle de motivation. Il s'agit d'obtenir la participation active des ouvriers par un travail d'information, de dialogue en vue de concevoir des travaux plus intéressants.

Enfin, troisième effet : la nécessité de coordinations horizontales entre services et fonctions locales. Les machines, robots et ordinateurs sont en effet fortement reliés dans des ensembles complexes qu'il faut surveiller collectivement par des équipes, des groupes, des noyaux. Les décisions doivent être prises au niveau local pour ne pas perdre de temps et rester pertinentes dans les actions correctives. Le service des méthodes doit réapprendre le travail concret pour anticiper de nouvelles circonstances de fabrication, l'entretien apprend à rester sur place en se décentralisant lui aussi.

Tout ceci pose de façon nouvelle des problèmes de reconversion, de formation, de classification des métiers et des salaires.

La réalité apparaît cependant plus complexe. D'abord comme le souligne P. Weltz (3) parce qu'une grande partie des idées avancées sur l'automatisation est fondée sur des exemples restreints (ateliers de tolérances et mécanique) de l'industrie automobile. Malgré le caractère spectaculaire de ces ateliers il faut relativiser leur importance : quelques dizaines de travailleurs, ce qui est loin de révolutionner l'ensemble du processus. D'où le problème des rapports parfois conflictuels entre ces ateliers et les autres, "ce qui montre clairement la discontinuité de logique entre le fonctionnement de ces îlots automatisés et l'organisation ancienne".

Une observation faite par un groupe de chercheurs (4) va dans le même sens. Parlant d'une "mutation à la française" ils montrent comment les parcs de machines à commande numérique dans certaines entreprises sont très hétérogènes, résultant d'une série de décisions prises à des périodes différentes, et non en fonction d'une finalité globale.

A l'intérieur d'une zone très automatisée on peut même trouver des résidus d'une organisation manuelle très archaïque.

Un autre élément. C'est l'interaction entre un système technique nouveau et un système organisationnel propre à l'entreprise. Ainsi, dans telle entreprise (4) par suite du refus patronal d'une formation adaptée, les anciens ouvriers spécialisés sont jugés incapables de programmer sur les MOCN. Cette tâche est réservée aux régleurs et chefs d'équipe d'où l'impossibilité d'émergence de nouveaux savoirs professionnels pour les ouvriers spécialisés qui tendent à être remplacés progressivement par des jeunes sortant de l'école avec un niveau CAP ou Bac.

(3) "Informatisation des industries manufacturières" Sociologie du Travail 1/86

(4) F. Eyraud, A. D'Iribarne, M. Maurice "Des entreprises face aux technologies flexibles" Sociologie du Travail 1/86

Dans telle autre entreprise on s'est appuyé sur les professionnels pour la mise en oeuvre des MOCN. Après un long conflit ces opérateurs, anciens professionnels, ont obtenu la classification de "technicien d'atelier par la voie de la polyvalence confirmée" (accord d'entreprise) ; mais cet accord fixe des limites très étroites à l'accès des opérateurs à la programmation. Ceux-ci ne disposent pas d'une véritable autonomie en ce domaine.

Pour Freyssenet (5) la "requalification" des opérateurs n'est souvent qu'une manière d'annoncer une déqualification des ouvriers d'entretien. Ce n'est pas l'avis de Weltz qui parle d'une tendance à la dissolution des frontières entre entretien et fabrication. Il souligne la difficulté à définir et à délimiter de façon précise des "tâches", voire des "fonctions" dans la mesure où le travail est surtout la gestion des aléas et conclut : "avec l'automatisation on entre dans une période où le flou dans la définition du travail deviendra sans doute constitutif et pas seulement résiduel ou accidentel : défi mortel évidemment pour la logique catégorisante du taylorisme".

Caractéristiques de l'évolution actuelle

Tenant de caractériser la culture de et dans l'entreprise française. F. Piotet écrit : "En schématisant à l'extrême, et même si les traits originels se sont atténués, cette culture se caractérise par une priorité donnée à la production plutôt qu'au marché, par une hiérarchie forte et nombreuse, par l'importance accordée au pouvoir et à l'autorité de cette hiérarchie, par une conception de la technologie étroitement associée à l'organisation qu'elle détermine forcément, enfin, par un système de relations professionnelles qui confère aux syndicats la place et le rôle le plus étroit possible" (6).

Mais ceci va de pair avec le souci de copier les innovations produites outre Atlantique et ailleurs, innovations dont la greffe est généralement peu efficace. Il en résulte qu'au fil du temps "les vestiges d'expériences abandonnées s'empilent les uns sur les autres, offrant à l'observateur une lecture aisée des modes successives qui ont séduit les responsables d'entreprises" (F. Piotet).

En dépit de cela peut-on aujourd'hui cerner quelques évolutions caractéristiques

- Il faut souligner d'abord l'accent mis sur la communication. On met à la disposition des gens qui travaillent des équipements permettant de traiter de multiples informations. Le développement de la communication abat des frontières auparavant très étanches entre secteurs d'activité (ateliers, service des méthodes, service commercial), entre lieux de travail différents, entre fonctions diverses. Le phénomène tend à réduire la hiérarchie, mais dans le même temps est générateur de multiples conflits. Les "hiérarchiques" préoccupés de stabilité acceptent mal la remise en cause des statuts qui en résulte.

(5) "La requalification des opérateurs et la forme sociale actuelle d'automatisation" (Sociologie du Travail 4/84).

(6) "Des modes au modèle" Projet printemps 1990.

- Autre point fort : la nécessité de rendre les gens plus actifs, moins "exécutants" favorise le développement des échanges déjà soulignés. En même temps, ceci accroît l'interdépendance entre les salariés. Mais celle-ci va de pair avec une plus grande autonomie. Plus souvent qu'autrefois, à l'occasion de diverses expérimentations, les salariés ont la possibilité, en commun, de faire évoluer des choses sur leur lieu de travail. D'où le besoin d'une réflexion sur "comment faisait-on auparavant ?" et sur "que faire aujourd'hui pour améliorer ce qui apparaissait comme définitif ?" De ce point de vue on peut dire que "l'entreprise informationnelle" fonctionnant par approximations successives introduit un "désordre" dans l'organisation du travail, désordre nécessaire pour gérer l'incertitude, faire face aux aléas. L'entreprise et le lieu de travail deviennent des terrains où il y a quelque chose qui bouge. Situation souvent difficile à vivre mais qui ouvre aussi des possibilités nouvelles.

- La notion de poste de travail tend ainsi à évoluer. Le salarié est conduit à s'intéresser aussi bien à ce qui se passe en aval de son poste qu'en amont. Dans les entreprises modernes, lors de l'embauche on insiste beaucoup sur le fait que le poste n'est qu'un élément au sein d'un ensemble, il est question de "système", de "processus" auquel il s'agit de s'intégrer. Le terme même "d'opérateur" indique bien la relation nouvelle entre l'individu et son poste de travail. Au niveau d'un bureau avec l'utilisation d'équipement informatique on trouverait le même type d'intégration au sein d'un "réseau". Tout ceci n'est pas sans effet sur l'idée que les salariés se font de leur travail.

- Dans ce "système" au sein duquel jouent de multiples interactions et qui donc n'est pas "cohérent" par nature, où l'on ne peut fixer une fois pour toutes des règles précises et où la caractéristique est la complexité, les directions cherchent à introduire des "éléments de cohésion". Tel est le rôle des "projets d'entreprises", séminaires, colloques, d'une certaine conception de la formation. Il s'agit d'inculquer aux salariés des "valeurs" communes, là où il n'est pas possible de fixer des règles strictes. C'est la recherche de "l'adhésion" en vue de la régulation du système.

- Mais cette tentative de régulation va de pair avec une "microdérégulation" dans la gestion des entreprises. "Que celle-ci concerne les produits, le droit du travail, les "avantages sociaux", la répartition spatiale, institutionnelle ou financière de l'entreprise, la microdérégulation ne cesse de croître. Elle augmente de ce fait considérablement les incertitudes du processus de production et ne peut qu'introduire des espaces de jeux plus ouverts, mais plus "durs", en quelque sorte plus "sauvages" (7).

(7) N. Alter "Logiques de l'entreprise informationnelle"
Revue française de gestion -juin-août 1989.

Chapitre VI : Population active de plus en plus formée

- Allongement de la durée des études
- Situation actuelle par niveaux de diplômes
- Variations selon les secteurs d'activité
- Un investissement parfois mal récompensé :
 - . Déclassement ?
- Le développement de la formation continue :
 - . Un accès à la formation continue différencié
 - . Formation continue et promotion
 - . Le salarié confronté à l'offre de formation.

UNE POPULATION ACTIVE DE PLUS EN PLUS FORMEE

Allongement de la durée des études

Aujourd'hui de plus en plus de jeunes poursuivent leurs études au-delà de seize ans, âge limite de l'obligation scolaire. Avant d'examiner la situation actuelle, jetons un regard sur celle révélée par une enquête de 1964.

Répartition de 10 000 individus de chaque groupe d'âges par âges de fin d'études (en 1964)						
âge à l'enquête	Hommes			Femmes		
	25-29 ans	30-44	45 et +	25-29	30-44	45 et +
âge de fin d'études						
13 ans et moins	670	2 210	6 106	656	2 853	6 119
14 ans	4 154	3 713	1 720	4 427	3 374	1 671
15 ans	1 095	840	500	649	811	557
16-17 ans	1 690	1 395	666	1 724	1 360	895
18-19 ans	1 472	989	439	1 631	890	450
20-21 ans	410	356	239	544	369	177
22 ans et +	509	497	330	369	343	131
	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000

Etudes et conjoncture février 1967

83,3 % des hommes de 45 ans et plus ont quitté l'école avant 16 ans. La situation est identique pour les femmes (83,5 %) et dans les deux cas, 61 %, presque les deux tiers, l'ont quitté à 13 ans ou avant. Seuls 5,7 % des hommes et 3,1 % des femmes ont prolongé leurs études au-delà de 19 ans.

62,2 % des hommes et 70,4 % des femmes de 30 à 44 ans n'ont pas prolongé leur scolarité jusqu'à 16 ans. Toutefois, la proportion de ceux ayant quitté à 13 ans ou avant a fortement baissé : 28,5 % des femmes, 22,1 % des hommes. La poursuite des études au-delà de 19 ans ne concerne qu'une faible minorité : 8,5 % des hommes, 7,1 % des femmes.

Enfin, chez les 25-29 ans il y en a encore plus de la moitié qui quittent avant 16 ans : 55,3 % des femmes, 59,2 % des hommes mais ils ne sont plus que 6,7 % (hommes et femmes) à abandonner la scolarité à 13 ans ou avant. Quant à ceux qui poursuivent les études au-delà de 19 ans, ils n'atteignent toujours pas 10 %, mais la situation est devenue identique pour hommes et femmes (9,2 % et 9,1 %).

Qu'en est-il aujourd'hui ?

A 15 et 16 ans les taux de scolarisation se rapprochent de plus en plus de 100 %. Ainsi à 16 ans, pour les garçons, en 1982 : 95,1 %, en 1986 : 96,9 %, pour les filles en 1982 : 96,7 %, en 1986 : 98,2 %.

La fin de l'obligation scolaire n'entraîne pas de coupure très marquée, puisqu'en 1986-87, 85 % des jeunes sont encore à l'école à 17 ans. "Cependant, pour ces générations à la frontière de la scolarité obligatoire, l'apprentissage tient une place importante : un jeune de 16 ou 17 ans sur dix n'est plus dans une structure classique de l'éducation, mais en apprentissage" (1).

En 1986-87, 63 % des jeunes de 18 ans étaient scolarisés (50 % en 1982-83), 43 % des jeunes de 19 ans (32 % en 1982-83)

En 1986-87, à 20 ans on compte 27 % de scolarisés, 20 % à 21 ans, 9 % de 22 à 26 ans. L'enseignement supérieur s'ouvre à des jeunes de plus en plus nombreux, mais qui y restent en moyenne un peu moins longtemps que par le passé. Au-delà de 23 ans les taux de scolarisation ont même tendance à diminuer légèrement.

Situation actuelle par niveaux de diplômes

La nomenclature suivante est utilisée. Dans la plupart des enquêtes statistiques, seul le niveau de diplôme, apprécié par le diplôme de niveau le plus élevé possédé, peut être observé avec une fiabilité suffisante. La nomenclature utilisée dans les tableaux est fondée sur les regroupements suivants :

- Diplôme au plus égal au certificat d'études primaires (CEP) : aucun diplôme, CEP seul ; les non-réponses sont classées avec cette catégorie.
- BEPC : BEPC, BE ou BEPS seul.
- Diplôme de niveau V : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet d'études professionnelles (BEP), examen de fin d'apprentissage artisanal, certificat de fin de stage de la FPA, sans diplôme général ou avec un diplôme au plus du niveau BEPC.
- Diplôme de niveau IV technique : baccalauréat technologique, brevet de technicien, brevet professionnel (BP), brevet d'enseignement agricole (BEA), commercial (BEC), industriel (BEI), social (BES), ou hôtelier (BEH), BSEC, baccalauréat général avec un diplôme technique, brevet des Ecoles nationales professionnelles.

(1) S. Lemerle "Les sorties du système éducatif de 1976 à 1986"
Economie et statistique

- Diplôme de niveau IV général : baccalauréat général ou brevet supérieur seul.
- Diplôme de niveau III : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme du premier cycle universitaire (DEUG, ...), diplôme paramédical ou social.
- Diplôme de niveau I ou II : diplôme du 2ème ou du 3ème cycle universitaire, diplôme d'une grande école ou d'une école d'ingénieurs.

Population active par âge et niveau de diplôme (1988)

Diplôme	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans
CEP au plus	29 %	42 %	60 %
BEPC	9 %	7 %	6 %
Niveau V	31 %	25 %	17 %
Niveau IV	13 %	10 %	7 %
Niveau III	10 %	7 %	4 %
Niveau I et II	9 %	9 %	6 %
Total	100	100	100

Enquête emploi 1988 ; CEREQ avril 1989

(Nous ne considérons pas la tranche des 15-24 ans car l'entrée plus tardive dans la vie active des jeunes poursuivant les études les plus longues modifie les pourcentages au profit des diplômes les moins élevés).

En 1988, alors que 60 % des actifs de 50 à 59 ans ont au mieux le certificat d'études (CEP), ils sont deux fois moins nombreux dans la tranche de 25 à 39 ans. (Notons par ailleurs que depuis 1980 on estime à 12 % environ le nombre de jeunes quittant le système éducatif sans aucune qualification).

Près d'un tiers des actifs de 25 à 39 ans ont un diplôme de niveau V (CAP ou BEP). Ils ne sont que 17 % dans la tranche des 50-59 ans.

Enfin, les diplômes au-delà du Bac (III, II et I) sont deux fois plus nombreux (19 %) chez les 25-39 ans, que chez les 50-59 ans (10 %).

Evolution par niveaux de diplômes de 1968 à 1988
(population active)

Diplômes	en % âge			Taux de croissance annuel moyen	
	1968	1982	1988	82/68	88/82
CEP au plus	68 %	47 %	39 %	-1,8 %	-2,7 %
BEPC	5 %	7 %	8 %	+3,4 %	+1,5 %
Niveau V	15 %	24 %	28 %	+4,2 %	+2,7 %
Niveau IV général	3 %	4 %	5 %	+4,6 %	+2,9 %
Niveau IV technique	5 %	5 %	6 %	+0,9 %	+2,8 %
Niveau III	--	6 %	7 %	--	+4,7 %
Niveau I ou II	4 %	6 %	7 %	+4,0	+4,6 %
Ensemble	100	100	100		

(1968 = recensement - 1982 et 1988 = enquête emploi) (Bref CEREQ avril 1989).

Dans la période 1968-1982 c'étaient les baccalauréats généraux (IV) (+4,6 % l'an), les CAP et BEP (V) (+4,2 % l'an) qui croissaient de la façon la plus nette. On a désormais un déplacement vers les études les plus longues. De 1982 à 1988, le nombre de diplômés de niveau I et II s'est accru de près d'un tiers (de 1,3 million à 1,7). On observe la même évolution pour le niveau III (BTS-DUT-DEUG) (+ 4,7 l'an).

Toutefois en nombres absolus, c'est très largement par la croissance du nombre de titulaires d'un BEP ou CAP qu'a été compensée la baisse des effectifs de non-diplômés : Niveau V : 5,5 millions en 1982, 6,5 millions en 1988.

En fait, tous les facteurs se conjuguent pour élever le niveau de formation de la population active.

En premier lieu, il s'agit évidemment de l'arrivée sur le marché du travail de générations ayant bénéficié d'une scolarisation plus longue. Ainsi en 1985, les 768 000 jeunes sortis du système éducatif ou d'apprentissage se répartissaient ainsi :

Diplômés de niveau I ou II	13 %
Diplômés III	10 %
Diplômés IV (pour la plupart titulaires du Bac)	18 %
Diplômés V (titulaires ou non d'un CAP ou BEP)	46 %
Sortis au niveau V bis (sorties de classes de 3ème et des classes du second cycle court avant l'année terminale)	8 %
Sortis au niveau VI (sorties de la 6ème à la 4ème et des formations professionnelles en un an)	5 %

En second lieu, les sorties d'activité, essentiellement par les départs à la retraite, concernent aujourd'hui des générations moins formées. Ainsi, entre 1982 et 1988, 65 à 70 % des nouveaux retraités possédaient au plus le certificat d'études primaires.

Enfin, il faut souligner le rôle de la formation continue que nous analyserons un peu plus loin.

Variations selon les secteurs d'activités (2)

* En 1988, le poids des personnes titulaires au plus d'un CEP (niveau VI) est important dans l'agriculture (66 %), le BTP (50 %) et certaines activités industrielles (cuir, textile, habillement, combustibles minéraux solides, toutes activités en forte perte de vitesse depuis 1962). Dans les services, seuls les hôtels-café-restaurants se trouvent dans cette situation.

* Le BEPC ne joue un rôle significatif que dans des secteurs particuliers : postes et télécommunications, gaz et électricité, commerce de détail, banques et assurances, mais dans ce dernier cas son poids relatif régresse.

* Les diplômes de niveau V (CAP et BEP) concernent d'abord l'industrie avec trois pôles : industrie mécanique (biens d'équipement et travail des métaux) avec plus de 30 % de cette population de niveau V, BTP (près de 30 %), biens de consommation (autour de 20 %).

Les évolutions de 1983 à 1988 se caractérisent par l'accroissement du niveau V dans les industries de process ou assimilables (agro-alimentaire-électricité-gaz-verre-parachimie-industrie pharmaceutique et fonderie).

On peut distinguer deux groupes d'ouvriers qualifiés parmi lesquels la proportion de niveau V est importante (3) :

(2) JC. Dutailly - Bref CEREQ, avril 1989.

(3) Bref CEREQ, avril 1990.

- le premier est caractérisé par l'importance de la notion de métier : travail des métaux, du bois, second oeuvre du bâtiment (48 % des effectifs en 1988). Le CAP constitue le diplôme de référence, la part du BEP est faible et l'on ne trouve pas de niveau IV ;

- le second : ouvriers de l'électricité et de l'électronique, de l'impression, ouvriers d'entretien, de contrôle et d'essais. La forte proportion de détenteurs d'un CAP ou BEP va de pair avec une présence limitée de diplômés de niveau IV (10 % ou moins).

Dans le tertiaire, la part des niveaux V est importante dans la réparation, le commerce automobile, les transports, mais aussi, quoique moins forte, dans la restauration et les soins personnels. Ici le diplôme de niveau V fonde la professionnalité, pour des situations qui se rapprochent de la conception traditionnelle des métiers.

Le recours aux diplômés de niveau V tend à baisser dans les emplois de type administratif recourant de plus en plus à des diplômés de niveau IV ou supérieur ; cet abandon est justifié par des mutations technologiques.

Bien qu'un nombre croissant de jeunes suivent les formations de CAP et de BEP (230 000 en 1975, 335 000 en 1987) les effectifs pourvus de ces seuls diplômes arrivant sur le marché du travail décroissent (205 000 en 1975, 170 000 en 1987). Deux raisons à ceci, la poursuite croissante des études au-delà de ces diplômes, l'accroissement de la part des non-diplômés parmi les sortants (27 % en 1975, 36 % en 1987).

* La diffusion des diplômes de niveau IV est générale dans tous les secteurs (sauf Agriculture et B.T.P.).

Certaines activités : papier-carton, verre, parachimie, imprimerie ont développé parallèlement le recours aux diplômes de niveau IV et V. Dans les productions séquentielles, essentiellement les biens d'équipement où les effectifs diminuent, on constate également le recours à des diplômés de niveau IV accompagné d'une réduction très forte des non-diplômés (construction électrique et électronique et, à un degré moindre, matériel de transport, mécanique et travail des métaux).

La concentration des niveaux IV est cependant surtout forte dans le tertiaire : 70 % des titulaires d'un diplôme de niveau IV technique, 80 % d'un diplôme général. Le diplôme dans ce cas atteste une capacité globale d'adaptation, une "culture" dans des emplois dont les exigences de technicité ne sont pas prioritaires à l'embauche (vente non-technique par exemple).

* L'expansion des diplômes de niveau III a été la plus forte de toutes au cours des dernières années. Leur poids relatif s'accroît notamment dans l'industrie. Ainsi dans la catégorie des techniciens, les "niveaux III" (BTS et DUT) passent de 16 % en 1982 à 21,1 % en 1988 alors que stagnent les "niveaux IV" autour de 27 % et que diminuent les "niveaux V" de 32 % à 29 %.

Un auteur (4) s'interroge sur le fait de savoir si la possession d'un BTS ou d'un DUT ne deviendra pas nécessaire pour occuper un emploi de technicien ? Dans les services la progression des diplômes de niveau III est nette, à l'exception des "services non-marchands" où leur poids était déjà fort grâce aux infirmières et aux instituteurs.

* Les diplômes de niveau I et II ont connu un développement très inégal selon les branches : régression dans le bâtiment et les transports, importante progression dans l'industrie (sauf les biens intermédiaires) et dans les services marchands (39 % des titulaires d'un tel diplôme dans ces seuls services).

Un investissement parfois mal récompensé

Emplois offerts aux jeunes selon leur niveau de formation
9 mois après leurs sortie du système scolaire (sortants 1987)

	Niveau de formation				
	V bis, VI	V	IV	I,II,III	Total
<u>Femmes</u>					
TUC ou SIVPP	<u>66</u>	<u>44</u>	21	3	25
Intérim ou CDD	3	19	16	17	17
Emplois durée indéterm.	31	37	<u>63</u>	<u>80</u>	58
Total	100	100	100	100	100
<u>Hommes</u>					
TUC ou SIVP	<u>61</u>	26	17	2	22
Intérim ou CDD	6	26	25	21	22
Emplois durée indéterm.	33	<u>48</u>	<u>58</u>	<u>77</u>	56
Total	100	100	100	100	100
<u>Ensemble</u>					
TUC ou SIVP	<u>63</u>	36	20	3	24
Intérim ou CDD	5	22	19	18	19
Emplois durée indéterm.	32	<u>42</u>	<u>61</u>	<u>79</u>	57
Total	100	100	100	100	100

Enquête emploi 1987

(4) R. Guillon - Bref CEREQ, septembre 1989.

Les formations de niveau IV (baccalauréat) ou I, II, III (supérieures) sont celles qui permettent d'obtenir le plus rapidement un emploi stable, environ 80 % des sortants de l'enseignement supérieur et 60 % des sortants au niveau du baccalauréat.

Le niveau V n'a pas la même efficacité pour les hommes ou pour les femmes. Si environ la moitié des garçons ont trouvé un emploi stable 9 mois après leur sortie, ce n'est le cas que de 37 % des filles dont 44 % se retrouvent en TUC ou en SIVP.

Enfin, avec les niveaux VI et Vbis les sortants ont dans les deux tiers des cas un stage ou un emploi instable.

Plus l'investissement éducatif est important, plus il y a donc de chance d'obtenir un emploi stable

<u>Risque de se retrouver au chômage moins de 5 ans</u> <u>après la sortie de l'école : Comparaison des périodes 1972-1977</u> <u>1980-1985</u>				
Diplôme le plus élevé obtenu	1977		1985	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignement supérieur	3 %	6 %	8 %	8 %
Baccalauréat général	ns	15 %	13 %	19 %
Bac techn-Brevet techniq.	ns	ns	10 %	14 %
CAP-BEP	7 %	8 %	20 %	31 %
BEPC	10 %	9 %	19 %	22 %
CEP (certif.études profes.)	9 %	21 %	19 %	41 %
Pas de diplôme	12 %	28 %	31 %	42 %
Ensemble	7,9 %	14,0 %	19,8 %	24,9 %

Enquêtes FQP

ns = chiffres non significatifs

Globalement, le risque de se retrouver au chômage a doublé entre les deux enquêtes distantes de 8 ans. Mais ce qui nous intéresse ici c'est que le risque de chômage varie en fonction du niveau de formation, 8 % en 1980-85 pour les titulaires de diplômes d'enseignement supérieur (hommes ou femmes, 42 % pour les femmes sans diplômes, 31 % pour les hommes dans la même situation.

Les diplômes techniques de niveau IV donnent une protection contre le chômage supérieure au baccalauréat général. En revanche, en 1980-85 la possession du BEPC, notamment chez les filles paraît nettement plus efficace que celle de CAP ou BEP pour éviter le chômage.

Comme le soulignent E. Join-Lambert et X. Viney (5), les diplômes deviennent de plus en plus nécessaires lors de l'accès au marché du travail. Dans les recrutements annuels le poids relatif des jeunes sans diplômes a baissé de 50 %, celui des jeunes avec diplôme supérieur au baccalauréat a augmenté de 27 %. Parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1987, plus de 40 % des recrutés (hors TUC et SIVP) avaient une formation supérieure.

Pour recruter des ouvriers débutants, les employeurs s'adressent de plus en plus à des jeunes ayant suivi une formation technique et ils exigent de plus en plus le diplôme de fin de scolarité. Dans les recrutements d'ouvriers le poids des jeunes titulaires d'un CAP ou BEP est passé de 49 % à 62 % de 1973 à 1987, évolution qui se fait au détriment des jeunes sans diplômes.

Déclassement ?

"Jusqu'au début des années 1970, les jeunes qui entamaient une activité salariée trouvaient généralement un emploi correspondant "normalement" à leur niveau de formation : aux titulaires d'un BEPC, les catégories d'employés, aux jeunes munis d'un CAP ou d'un BEP, les emplois d'ouvriers qualifiés et d'employés, aux jeunes avec un brevet de technicien, un baccalauréat ou un diplôme de l'enseignement supérieur court (Bac + 2 années), les "professions intermédiaires" et enfin, aux diplômés de l'enseignement supérieur long, les emplois de cadres" (6).

On considère qu'il y a "déclassement" lorsque la possession d'un diplôme ne permet pas l'accès à la catégorie considérée jusqu'alors comme "normale", mais à une catégorie "en-dessous".

Pour les niveaux de formation les plus élevés (Bac + 3 et au-delà) les déclassements sont rares à l'issue d'études scientifiques. Ils sont plus fréquents après une licence ou une maîtrise de droit, de sciences économiques, de lettres ou de sciences humaines : 10 à 15 % de ces diplômés sont "employés", 15 à 20 % sont dans des "professions intermédiaires" (techniciens ou cadres moyens). (Join-Lambert et Viney).

En 1987, trois ans après la sortie du système éducatif, les titulaires d'un DUT ou BTS "industriel" qui ont un emploi sont ouvriers ou employés dans une proportion de 10 à 15 %. pour les spécialités "tertiaires" la proportion d'employés atteint 40 %.

(5) "L'insertion des Jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987"
Economie et statistique

(6) P. Laultre. "1980-1985 les difficultés de l'insertion"
Economie et Statistique

Etudiant la population des "employés", Alain Chenu (7) met en évidence la "dévalorisation croissante des diplômes. "On assiste aujourd'hui à une augmentation massive de la part des titulaires d'un BEP parmi les employés les moins qualifiés (commerce et personnel de service). De même, nombre d'employés administratifs sont titulaires d'un BTS ou d'un DUT qui normalement les destinait à un emploi dans les professions intermédiaires".

Selon le bilan formation-emploi de 1987 plus de la moitié des jeunes recrutés pour des emplois d'ouvriers non-qualifiés à la sortie du système éducatif étaient titulaires d'un BEP ou CAP. Dans les recrutements d'ouvriers qualifiés, trois quarts étaient dans cette situation, mais 15 % possédaient le baccalauréat.

Certains mettent en doute cette "dévalorisation des diplômes" en objectant que les emplois évoluent notamment vers une plus grande polyvalence nécessitant un certain niveau de "culture". Mais ceci est loin de concerner tous les emplois ; en outre, sous le terme de "polyvalence" se cache parfois l'addition de tâches de faible qualification. Il faut par ailleurs souligner que la situation de déclassement est fortement ressentie par les salariés qui se trouvent dans cette situation. Analysant six entreprises une enquête récente (8) parle de ces jeunes diplômés (du BEP jusqu'aux DUT et BTS) titulaires de postes peu qualifiés à majorité employés et ouvriers. "Ils se sentent déclassés dans leur emploi actuel, non pas du fait de la non-reconnaissance de leur compétence spécialisée, mais à cause de l'écart entre les capacités générales requises par l'emploi occupé et les capacités acquises par eux. Ils se savent capables d'exercer des emplois plus valorisants".

Le développement de la formation continue

Celle-ci est un élément qui intervient aussi dans l'accroissement du niveau de formation de la population salariale.

Entre 1972 et 1986, les dépenses de formation continue des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 sont passées de 2,8 à 23 milliards de francs courants. Le taux de participation financière, c'est-à-dire les dépenses totales de formation continue rapportées à la masse salariale sont passées de 1,35 % à 2,34 %. Le CEREQ distingue trois phases (9) :

- une croissance d'alignement (1972-1978) : les entreprises qui ne formaient pas leurs salariés tendent à aligner leur comportement, au moins au niveau financier, sur l'obligation légale (cas des PME) ;
- une tendance à la stabilisation (1978-1982). La croissance antérieure s'es-souffle, le taux de participation moyen tend à se stabiliser vers 1,8 %. L'un des premiers effets de la crise est donc un coup de frein à l'expansion de la formation continue en entreprise ;

(7) "L'Archipel des employés" INSEE 1990

(8) "Travail et Emploi" 2/1990

(9) Bref CEREQ mai 1988

- une nouvelle phase de croissance rapide. A partir de 1982 la croissance des dépenses de formation est désormais tirée par les grandes entreprises. Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an est passé de 10 à 13,8 heures entre 1982 et 1988 (ce taux oscillait autour de dix heures depuis 1973). La population de salariés ayant bénéficié d'actions de formation s'est sensiblement élargie : de 17,5 % en 1980 à 28 % en 1988, alors qu'elle n'était que de 10,7 % en 1972. Mais au cours de cette période, la durée moyenne des stages s'est réduite : 62 heures en 1972, 54 heures en 1980, 49 heures en 1986. En 1988, 126 millions d'heures de formation ont été dispensées à 2,6 millions de stagiaires.

Un accès à la formation continue différencié (10)

D'abord en fonction du sexe. En 1988, 28 % des salariés masculins en ont bénéficié, 22 % des femmes. Pourtant ce type d'inégalité se réduit : en 1980 pour 100 hommes formés : 69 femmes, 77 en 1986, 79 en 1988. Les écarts résultent avant tout de la nature des emplois occupés.

En fonction de la hiérarchie des emplois. En 1988, 49 % pour les techniciens et agents de maîtrise, 45 % pour les ingénieurs et cadres, mais seulement 27 % pour les employés et 21 % pour les ouvriers qualifiés, 10 % pour les non-qualifiés.

En fonction de l'âge : ainsi chez les employés la fréquence d'accès aux formations pour adultes est sept fois plus élevée chez les 25-34 ans que chez les 45 ans et plus.

En fonction du niveau de formation initiale : ceci est d'ailleurs en lien avec les deux critères précédents : âge et situation dans la hiérarchie des emplois. Ainsi chez les employés, 5,6 % des employés sans diplômes ou avec CEP suivent une formation, c'est le cas de 21,6 % des employés ayant au moins le Bac.

On peut calculer sur cinq ans la fréquence d'accès à la formation pour les employés administratifs :

- . 8,8 % chez ceux ayant CEP ou sans diplôme
- . 20 % chez ceux ayant BEPC ou secondaire sans Bac
- . 17,5 % chez ceux ayant CAP ou BEP
- . 22,5 % chez ceux ayant Bac

"Les formations continues renforcent et prolongent la formation initiale, plus qu'elles ne compensent son insuffisance". (11)

Selon l'entreprise. Les entreprises de 2 000 salariés et plus qui emploient 28,9 % des salariés réalisent 51,2 % des dépenses de formation.

Les entreprises publiques dépensent beaucoup plus pour la formation que les entreprises privées. En 1988 (5,36 % des salaires versés contre 2,74 % pour l'ensemble des entreprises).

(10) "Bref CEREP" juillet 1990

(11) Alain Chenu. "L'Archipel des employés"

Presque deux salariés du secteur public sur trois ont bénéficié de stages, 28 % pour l'ensemble des entreprises. La durée des stages est sensiblement plus longue : 54 heures au lieu de 47 heures.

Formation continue et promotion (12).

Les secteurs les plus formateurs sont ceux où l'on observe le plus de mobilité interne. Selon Podevin, les secteurs de la transformation de l'acier, la chimie, la parachimie, l'électronique, la construction aéronautique et les industries du verre sont exemplaires de cette relation forte entre formation et mobilité. "Même si les flux promotionnels ne représentent guère plus de 3 % de l'ensemble des salariés chaque année, des dépenses importantes pour la formation continue s'accompagnent de taux significatifs de promotion entre les groupes socio-professionnels".

Cependant, l'enquête FQP 1980-85 met en évidence que trois "formés" sur quatre ne connaissent ni promotion professionnelle ni mobilité ascendante dans la période qui suit immédiatement la formation. Même dans le secteur public et nationalisé où les formations sont les plus "rentables" les taux de mobilité ascendante des formés ne dépassent guère un tiers.

On note d'ailleurs un recul du lien formation-promotion. Pour les formations "à l'initiative de l'employeur" le taux de mobilité ascendante était de un sur deux lors de l'enquête FQP 1977, il n'était plus que de un sur quatre pour celle de 1985. Pour les formations "à initiative personnelle" un sur trois en 1977, un sur cinq en 1985.

La période récente est caractérisée par une inflexion très nette des objectifs et mode de fonctionnement de la formation continue : fortement orientée vers la promotion sociale dans la période antérieure, elle est beaucoup plus liée à la gestion de l'emploi et aux transformations de l'organisation du travail à partir des années 1980. La formation correspond désormais davantage à une logique d'efficacité économique, liée à des projets industriels précis, qu'à une volonté de promouvoir la main-d'oeuvre.

La formation continue visant à transformer l'entreprise revêt deux aspects (13),

- objectifs stratégiques à court terme tels que adaptation à de nouveaux automatismes ou à des exigences renforcées de qualité. Les actions de formation touchent alors une très forte proportion du personnel d'exécution et reposent sur le principe de la "cascade". On forme d'abord un nombre limité d'agents de maîtrise lors de stages assez longs, lesquels assurent ensuite la formation du personnel d'exécution ;
- poursuite d'objectifs de plus long terme : réorganisation du travail et création de nouveaux types d'emplois ouvriers (conducteurs de machines automatiques). Cet objectif s'appuie sur des formations beaucoup plus lourdes mais auxquelles n'accèdent que de faibles effectifs.

(12) Bref CEREQ - novembre 1990.

(13) "La formation continue dans les transformations d'entreprises"
Bref CEREQ janvier 1989

Le salarié confronté à l'offre de formation (14).

Une enquête récente dans six entreprises permet de caractériser quatre types d'attitude.

Premier type : Refus ou impossibilité de répondre aux incitations de l'entreprise. Presque tous d'origine rurale ou ouvrière, ces salariés sont pour la plupart des non-qualifiés, mais l'on y trouve jusqu'à des techniciens. Dans leur grande majorité ils n'ont pas dépassé le stade de la scolarité obligatoire. Pour eux le seul intérêt du travail jugé pénible et monotone est de permettre de gagner sa vie. Très liés aux autres, ces salariés n'entendent pas prendre des initiatives qui les en distinguent. La trajectoire qu'ils ont vécu jusqu'alors paraît exclure tout espoir d'évolution professionnelle. Ils refusent une formation générale de type plus ou moins scolaire.

Deuxième type : Les "carriéristes" se trouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, chez les non-qualifiés que chez les qualifiés, avec des niveaux de formation très variables, pouvant aller jusqu'à des BTS. Souvent enfants d'ouvriers mobiles, ces salariés ont misé sur leur entreprise pour donner un sens à leur vie professionnelle. Se sentant reconnus par la hiérarchie ils mettent en oeuvre une stratégie tous azimuts pour évoluer au sein de l'entreprise. La formation tant interne qu'externe, notamment une formation théorique générale, leur permettant d'être acteurs dans les évolutions en cours, est un élément central de leur stratégie.

Troisième type : Les hésitants face aux innovations jugées de manière critique, ou tout au moins ambivalente. Cette population est aussi hétérogène que la précédente.

Ils valorisent leur métier, sont au courant des évolutions, mais ils sont insatisfaits de leur travail et les relations sont tendues avec la hiérarchie. Ils ne souhaitent pas la polyvalence et ne trouvent pas dans les cercles de qualité de perspectives d'évolution. Refusant la remise en cause des filières traditionnelles leur modèle est celui de la formation technique, spécialisée. Les formations générales qu'on leur propose sont vécues comme une mise en question de leur univers. En outre, ils voient de jeunes diplômés embauchés dans des postes qu'ils convoitent.

Quatrième type : Des projets autonomes. L'entreprise est vécue par eux comme un moyen de réaliser leurs objectifs personnels. En majorité jeunes et diplômés, souvent employés ou ouvriers qualifiés ils se sentent déclassés dans leur emploi actuel. Majoritairement fils ou filles de non-ouvriers, ils désirent avant tout un emploi plus autonome. Croyant en leurs propres capacités ils valorisent la formation générale débouchant sur des diplômes monnayables. Critiquant les formations internes et pratiques, ils recherchent les cours théoriques, les formations externes.

(14) "Travail et Emploi" n° 2 de 1990