

# LES ÉVOLUTIONS DES SYSTÈMES DE MOBILITÉ DANS LA CRISE ET LES STRATÉGIES DES OFFREURS DE TRAVAIL

par

Pierre BERET \*

La mobilité des actifs est l'un des mécanismes fondamentaux du fonctionnement du marché du travail. Cette mobilité assure traditionnellement dans les approches économiques un rôle d'ajustement du facteur travail aux impératifs économiques tels qu'ils s'expriment notamment dans les salaires. Dans cette optique, le volume de mobilité devient un indicateur des déséquilibres (entre régions, secteurs ou entreprises) en main-d'œuvre sur le marché. Il en est par exemple ainsi lors des périodes de fortes variations des offres d'emplois, ce qui a été le cas entre 1965 et 1970 où la mobilité entre établissements a atteint 30 % des actifs contre seulement 20 % entre 1959 et 1964 (1).

Ces faits démontrent qu'une très forte mobilité est possible en France. Il faut cependant s'interroger sur les caractéristiques de cette mobilité au delà du seul aspect quantitatif (le nombre de mouvements). La mobilité en effet est l'une des principales médiations entre formation et production. A ce titre, elle renvoie aussi bien aux phénomènes de *construction de la qualification* dans les entreprises — par exemple chez M. PIORE, la qualification est définie à partir des formes de mobilité qu'elle autorise — qu'aux processus de concurrence entre qualifications scolaires. Ces derniers représentent aussi bien la production des titres scolaires — mobilités éducatives — que les formes mêmes de valorisation de ces titres par et sur le marché.

Dans ce cadre, la nature des mouvements (marché interne / externe) et les caractéristiques des mobiles constituent une dimension essentielle du processus même de mobilité. Autant, sinon plus, que l'importance quantitative des changements, c'est le système de mobilité — défini par *les relations* existant entre qualifications / nature des mouvements / caractéristiques des mobiles — qui est révélateur des forces qui structurent le marché du travail.

Ainsi par exemple, au début des années 70, la population active masculine se caractérisait surtout par l'absence massive de diplômés. Cependant, dans cette situation, c'était les actifs *non diplômés* qui étaient les plus mobiles entre 1965 et 1970 (2). L'explosion scolaire a eu de ce point de vue des conséquences capitales, et à la fin des années 70, c'était les actifs *diplômés* qui étaient plus mobiles (3). Ces faits, pour prendre tout leur sens, doivent être replacés dans l'ensemble des systèmes de mobilité caractéristiques aussi bien des transformations morphologiques des divers mouvements proprement dits que des changements affec-

\* Chargé d'études au LEST, Aix en Provence.

(1) THELOT C. 1973 « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et statistique* n° 51.

(2) THELOT C. op. cit.

(3) THELOT C. 1979 « La mobilité en France depuis 20 ans » INSEE, note 84 / NR.

tant les qualifications et les formes de régulation de la main d'œuvre sur le marché.

Ainsi, avec la crise, on aurait pu penser que les restructurations et les formes particulières d'emplois avaient entraîné une augmentation de la mobilité : cela n'a été le cas ni entre les secteurs (4) ni entre les entreprises (5) où au contraire les mobilités ont diminué. Dans ce contexte, l'examen du fonctionnement des systèmes de mobilité est crucial, aussi bien du point de vue des changements quantitatifs (6) que de celui *des relations* — c'est-à-dire des rapports qualitatifs — entre les propriétés qui caractérisent d'une part « les mobiles » et d'autre part la main-d'œuvre occupée selon les qualifications. Cet article est tout particulièrement centré sur cet aspect.

En simplifiant, on peut dire que dans les années 60, le système productif a dû développer ses hiérarchies professionnelles à partir de populations qui étaient presque totalement non professionnalisées du point de vue scolaire. Les règles de gestion de la main d'œuvre et de construction de la qualification dans les entreprises reposaient donc prioritairement sur une identification au poste dans l'organisation. Ceci impliquait le rôle central joué par le marché interne, et donc par l'ancienneté, sur le marché du travail (7). L'augmentation spectaculaire de la scolarisation pose deux séries de questions relatives à ces règles :

- Comment ont évolué les rapports entre *classifications et certifications scolaires* pour les différentes générations d'actifs ?

Ce point sera abordé en analysant les transformations de *l'importance relative* du diplôme et de l'âge sur les classifications entre 1972 et 1981.

- Comment ont évolué *les systèmes de mobilité* du point de vue de ces transformations ? Ceci impliquera d'analyser les variations de *l'importance relative* du diplôme et de l'âge sur les changements d'entreprises et de qualifications. Le rôle de l'ancienneté dans ces mutations sera ensuite étudié.

Les problèmes théoriques liés à la place de l'acteur dans les systèmes de mobilité seront rapidement évoqués dans la conclusion. Plus particulièrement, il sera fait référence aux possibilités de penser positivement certains mouvements, plus comme le résultat de *l'action* des offreurs de travail, que négativement comme simples réponses aux stimuli du marché.

## QUALIFICATIONS SCOLAIRES ET CLASSIFICATIONS : ÉVOLUTIONS AU COURS D'UNE DÉCENNIE

Dans les années 60, les actifs ouvriers étaient caractérisés par une absence massive *de diplômes*, ce qui impliquait des structurations du marché du travail moins articulées autour de la certification scolaire qu'autour de la valorisation de compétences produites par les entreprises elles-mêmes et acquises en leur sein : le marché interne était le lieu obligé de la promotion vers les emplois qualifiés ou le salariat non ouvrier.

Au début des années 80, les caractéristiques des actifs sont très tranchées selon les générations considérées (annexe A et B). Alors que les ouvriers de plus de 35 ans sont majoritairement sans diplôme quelles que soient leurs qualifications, les moins de 35 ans sont massivement en possession d'un CAP (8) lorsqu'ils sont qualifiés, et sans diplôme lorsqu'ils ne le sont pas. Il y a donc bien *une tendance* à l'identification de certaines qualifications avec certains niveaux de diplômes. Les mêmes remarques peuvent être faites autour du niveau baccalauréat ou plus pour les cadres et du CAP pour les employés.

Quelles sont alors *les concurrences* effectives qui s'établissent entre générations et entre diplômés et non diplômés pour l'accès aux différentes qualifications ? Quelles ont été les évolutions des caractéristiques effectives (âge, diplôme), pour l'accès au salariat non ouvrier ou aux qualifications ouvrières ?

Pour répondre à ces questions, il est nécessaire d'adopter une méthode d'analyse qui montre les *évolutions relatives* au-delà des seules transformations quantitatives qui ont eu lieu. En mettant en rapport les répartitions en pourcentages d'accès à telle ou telle catégorie en fonction d'un certain nombre de critères, il est possible d'analyser les transformations *qualitatives* (c'est à dire dans les caractéristiques d'âge ou de diplôme) d'accès à telle ou telle qualification. Les évolutions quantitatives (dans le nombre de possesseurs d'un diplôme par exemple) sont neutralisées dans cette comparaison. Elles sont bien entendu importantes, et ce sont elles qui sont prioritairement étudiées dans d'autres travaux. Mais les transformations dans les caractéristiques scolaires des actifs par exemple n'indiquent pas dans quelle mesure joue la concurrence, ou si l'on veut *l'efficience*, du diplôme dans le temps par rapport aux populations non diplômées. Ce sont ces concurrences qui sont analysées dans cet article.

Puisqu'il s'agit d'étudier prioritairement *les évolutions* d'accès à certaines catégories (en fonction de quelques critères), les variations temporelles dans l'importance quantitative de ces catégories sont neutralisées en mettant en regard les répartitions en pourcentage : si par exemple les ouvriers qualifiés représentent une part plus grande des ouvriers en 1981 qu'en 1972, cela concerne *a priori* aussi bien les diplômés que les non diplômés, les jeunes que les plus âgés... L'analyse des répartitions respectives montrera justement le jeu *des concurrences* entre diverses caractéristiques de la main-d'œuvre. Nous renvoyons aux travaux de l'INSEE, du CEREQ, du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi... pour ce qui concerne les transformations structurelles (quantitatives) des qualifications et des propriétés des actifs.

(4) CEZARD M., RAULT D., 1986 « La crise a freiné la mobilité sectorielle », Économie et Statistique n° 184.

(5) POHL R., SOLEILHAVOUP J., 1981 « Insertion des jeunes et mobilité des moins jeunes », Économie et Statistique n° 181.

(6) C'est ce qui est réalisé par les auteurs précités, même s'ils n'emploient pas le terme de système de mobilité.

(7) Il est fait plus particulièrement référence aux travaux de MAURICE M., SELIER F., SILVESTRE J.J., 1982 « Politique d'éducation et organisation industrielle » P.U.F.

(8) Dans ce texte, CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) recouvre aussi les détenteurs d'un BEPC (avec ou sans CAP) ou d'un BEP. Les CEP (Certificat d'Études Primaires) ont été mis avec les sans diplôme.

Tout d'abord, on peut dire que l'accès aux catégories non ouvrières dépend plus de l'âge que de la possession d'un CAP, aussi bien en 1972 qu'en 1981 (annexe C). Mais que ce soit pour l'âge ou pour le CAP, l'avantage des positions des diplômés ou des plus âgés s'est renforcé en 1981 par rapport à 1972 (9) :

TABLEAU I

Évolution des chances relatives d'être non ouvriers et d'être cadres en 1972 et 1981

En %

		% de CAP % de sans diplôme		% + 35 ans % - 35 ans	
		< 35 ans	≥ 35 ans	Aucun diplôme	C.A.P.
A Non Ouvriers	* 1981	+ 29	+ 20	+ 50	+ 39
	* 1972	+ 21	+ 17	+ 39	+ 35
B Cadres	* 1981	+ 100	+ 62	+ 88	+ 52
	* 1972	+ 76	+ 74	+ 40	+ 58

A : représente les chances relatives d'être non-ouvrier parmi les actifs occupés selon le diplôme ou l'âge. Par exemple + 29 pour les moins de 35 ans en 1981 c'est parmi cette tranche d'âge : ( $\frac{\% \text{ de CAP non ouvriers}}{\% \text{ sans diplômes non ouvriers}} \times 100$ ) - 100.

B : représente les chances relatives d'être cadres parmi les salariés occupés cadres ou employés (même type de calcul).

L'annexe C permet de reconstituer les calculs pour les non ouvriers : par exemple, + 29 c'est  $44 / 34 = 1,29 \times 100 - 100$ . Autrement dit, en 1981, la part des CAP de moins de 35 ans qui sont non ouvriers est supérieure de 29 % à la proportion correspondante pour les non diplômés. L'influence du CAP s'est plus renforcée pour les jeunes (21 % à 29 %) que pour les plus de 35 ans (17 % à 20 %). Ceci ne signifie pas qu'en 1981 les CAP soient plus souvent non ouvriers (ils le sont un peu moins souvent quel que soit l'âge, cf. annexe C) mais qu'ils le sont *relativement plus* que les non diplômés, et ceci, d'autant plus qu'ils sont jeunes, et d'autant plus en 1981 qu'en 1972. C'est donc l'effet net du diplôme (ou de l'âge) qui est mesuré ici. De même, les conséquences de l'expérience professionnelle sont plus sensibles pour les sans diplômes (39 % à 50 %) que pour les CAP (35 % à 39 %). Ainsi, pour les plus âgés, l'expérience professionnelle se substitue pour partie aux diplômes, ce qui explique le plus faible pouvoir structurant du CAP. Par contre, ce dernier prend toute son importance pour les jeunes, d'une part parce qu'il est leur atout principal, d'autre part parce que beaucoup d'actifs de cet âge le possèdent, ce qui pénalise les jeunes sans diplômes. Ces derniers subissent alors une véritable aspiration vers le bas, étant dépourvus à la fois de certification scolaire et d'expérience professionnelle.

Si l'on considère parmi les non-ouvriers les salariés employés ou cadres, on retrouve les mêmes tendances mais d'ampleur beaucoup plus importante (à part la baisse de « rendement » du CAP pour les plus âgés qui passe de + 74 % à + 62 %), ce qui montre l'amplification du caractère sélectif des mêmes mécanismes pour le haut de la hiérarchie salariale.

Durant la période 1972-1981, ces mécanismes n'ont pourtant pas fonctionné pour l'accès aux emplois qualifiés d'ouvriers :

TABLEAU II

Structure en % des qualifications ouvrières 1981/Structure 1972

En %

Diplômes	AGE	ONQ	OQ	Contremaître
* Aucun	< 35	- 10	+ 29	- 13
	≥ 35	- 10	+ 21	- 2
* CAP	< 35	- 2	+ 2	- 10
	≥ 35	0	0	- 3
Ensemble tous âges tous diplômés		- 14	+ 18	+ 3

Ce tableau représente la structure des qualifications ouvrières en 1981 (annexe D) / celle de 1972 x 100 - 100. Ainsi - 10 pour les ONQ de moins de 35 ans sans diplômes signifie qu'en 1981, ils étaient 10 % de moins dans ces postes qu'en 1972 par rapport à l'ensemble ouvrier.

Ainsi, ce sont les hommes dépourvus de diplômes qui sont devenus plus souvent OQ en 1981, tandis que les détenteurs d'un CAP ont des positions analogues par rapport à 1972. Ceci montre la limite de la tendance à l'identification entre diplôme et qualifications (qui reste vraie en structure) pour les emplois ouvriers (10) (dont l'hétérogénéité des postes recouvre sûrement des phénomènes qui ne peuvent être saisis à ce niveau d'agrégation). Cependant, l'importance accrue en 1981 des CAP pour l'accès aux catégories non-ouvrières semble montrer que ce diplôme est de moins en moins structurant par rapport aux emplois d'ouvriers qualifiés, ce qui dénote une ambiguïté de la notion de requalification ouvrière dans la crise.

Si les diplômés et l'âge (l'expérience professionnelle) restent des atouts capitaux pour l'accès aux emplois qualifiés d'ouvriers (annexe D), c'est dans une moindre mesure en 1981.

TABLEAU III

Évolution des chances relatives d'être OQ ou contremaîtres en 1972 et 1981.

En %

		% de CAP % sans diplôme		% + 35 ans % - 35 ans	
		< 35	≥ 35	Aucun diplôme	CAP
* OQ	1981	+ 69	+ 42	+ 11	- 7
	1972	+ 114	+ 72	+ 18	- 5
* contre- maîtres	1981	+ 84	+ 133	+ 245	+ 336
	1972	+ 78	+ 133	+ 206	+ 300

Tableau construit sur le même modèle que le tableau 1 mais en ne prenant en compte que l'ensemble des ouvriers. Par exemple + 69 pour les OQ de moins de 35 ans en 1981, c'est  $((61 / 36 \text{ cf. annexe D}) \times 100) - 100$ . Rappelons que + 100 indique un doublement et - 50 une diminution de moitié.

(9) Les sources utilisées pour les années 1972, 1975, 1981 sont les enquêtes Emploi de l'INSEE.

(10) Le CEREP a constaté un rapprochement du point de vue des diplômés, entre OQ et ONQ. Cf. DAYAN J.L., LOCHET J.F., PODEVIN G., 1985 : « les catégories ouvrières sans qualification : diversité et transformations », Revue Formation-emploi n° 11.

La catégorie des contremaîtres, qui traditionnellement était plutôt une filière de promotion des ouvriers expérimentés, voit ce rôle se renforcer en 1981 (l'avantage relatif pour les plus de 35 ans, diplômés ou non, est très important et plus encore en 1981). Mais parallèlement, les populations considérées se retrouvent moins souvent dans cette position, même pour les plus âgées (tableau 2). Ceci semble dû pour une partie au fait que simultanément, des jeunes de plus en plus nombreux accèdent à cette qualification avec un baccalauréat ou un diplôme d'enseignement supérieur : ainsi, entre 1972 et 1981, les actifs ouvriers qui ont atteint ce niveau scolaire sont plus souvent contremaîtres lorsqu'ils sont jeunes (+ 16 % de chances tandis que les 35 ans et plus voient leurs chances chuter de 10 %), en 1981, parmi les moins de 35 ans, 25 % des contremaîtres ont le « niveau Bac » ou plus (mais ils représentent moins de 5 % des OQ). Il semble ainsi se créer un double approvisionnement de ces postes, l'un conforme aux règles de l'espace de qualification antérieur, l'autre privilégiant l'embauche de jeunes diplômés.

Ces constats sont évidemment insuffisants en eux-mêmes pour comprendre la nature des changements qui sont intervenus. Il faut les confronter aux systèmes de mobilité, ce qui renvoie principalement au fonctionnement des marchés internes et externes et aux caractéristiques des actifs.

## LES MOBILITÉS ET LES CHANGEMENTS DE QUALIFICATIONS

Au début des années 1980, la progression de la certification scolaire a bouleversé les profils des populations les plus jeunes sur le marché du travail qui entrent en concurrence avec l'ensemble des travailleurs plus âgés régi par des règles qui sont pour partie contradictoires avec les espérances objectives attachées aux investissements éducatifs. Quelles ont été les conséquences de ces mutations sur le marché externe et sur les changements effectifs de qualification ?

### Le marché externe

Les mouvements possibles, en vue de pourvoir un emploi, peuvent avoir les origines suivantes (11) :

- A : autre établissement de la même entreprise
- B : autre entreprise du même secteur
- C : autre entreprise d'un autre secteur
- D : inactivité ou chômage.

En 1981, l'importance relative de ces divers mouvements était la suivante (12) :

TABLEAU IV

Type de mouvement sur le marché externe

	A	B	C	D	TOTAL
* 1981	17	21	23	39	100
* Indicateur base 100 en 1972	82	71	57	109	79

Ce marché externe représente 1,83 millions d'hommes soit 14,3 % des actifs masculins occupés en 1981 (alors que entre Mars 1980 et Mars 1981, le nombre de ces actifs a diminué de 0,8 %). Entre 1972 et 1981, l'ensemble des mobilités a cependant diminué de 21 %, et plus particulièrement, c'est le nombre de changements d'entreprises (B + C) qui a le plus baissé. Quelles populations sont concernées par ces évolutions ?

Les changements d'établissement au sein de la même entreprise sont à la limite du marché externe : mobilité organisationnelle, elle concerne tout particulièrement les détenteurs de « Bac ou plus » (annexe E). En rapportant la structure de ces mouvements organisationnels à celle des actifs occupés, on observe que, plus encore en 1981 qu'en 1972, cette mobilité est très faible parmi les actifs qui ne possèdent aucun diplôme ; mais aussi qu'il y a une diminution très sensible dans la population la plus âgée, même détentrice de diplôme (annexe E). Cette mobilité organisationnelle prend cependant une place de plus en plus grande dans les mouvements d'actifs : ainsi le rapport A / B + C, c'est à dire mobilités entre établissements d'une même entreprise et mobilités entre entreprises est passé de 0,31 en 1972 à 0,40 en 1981. Si cette mobilité est plus horizontale (entre services, équipes,...) que verticale, et si sa finalité est aussi le développement de qualifications réellement polyvalentes (13) on voit que ce sont principalement *les jeunes diplômés* (moins de 40 ans) qui, plus encore en 1981 qu'en 1972, jouent le rôle le plus actif dans ces mouvements.

L'augmentation des mouvements D entre 1981 et 1972 est due à un nombre d'embauches plus important de personnes précédemment au chômage.

(11) Pour ce qui concerne le marché externe.

(12) Selon la définition de l'enquête emploi, les situations d'origines sont celles occupées, un an avant la date de l'enquête (actifs occupés en n-1, occupés en n et ayant changé : d'établissement dans la même entreprise (A), d'entreprise (B et C) ou inactifs ou chômeurs en n-1 occupés en n (D)).

(13) Cette hypothèse est formulée par SILVESTRE J. J., 1986 « Marchés du travail et crise économique. De la mobilité à la flexibilité ». Formation-Emploi, n° 14.

TABLEAU V

Structure et évolution des mouvements en provenance de l'inactivité ou du chômage en 1981.

	Mouvements en milliers	Structure	Mouvements base 100 en 1972
* Jeunes entrants	409	57	83
* Reprise d'activité	58	8	86
* Chômage	257	35	262
ENSEMBLE	724	100	109

On peut estimer que les jeunes (entrants ou âgés de moins de 25 ans) représentent environ 70 % de cette catégorie. On connaît l'évolution de leurs caractéristiques scolaires (14) : par exemple, pour les seuls jeunes entrants (ayant un emploi) entre 1972 et 1981, la part des sans diplômes passe de 44 % à 28 %.

Il reste à étudier la mobilité professionnelle stricte, c'est à dire les changements d'emplois des actifs occupés (B + C). On remarquera tout d'abord (annexe F) qu'elle concerne prioritairement les plus jeunes (17,1 % de changements d'entreprises pour les moins de 25 ans en 1981 contre 3,2 % pour les 40 ans et plus) et dans tous les cas, ceux qui possèdent au moins un diplôme. Ainsi, entre 1972 et 1981, autant les taux de changements d'entreprises que le nombre de mouvements proprement dit ont-ils d'autant moins diminué que le diplôme était élevé (annexe F). On voit en particulier que les mouvements sont quantitativement plus importants en 1981 pour les diplômés d'enseignement supérieur. Ceci découle d'un effet de structure (les diplômés sont plus nombreux) et d'une baisse moindre des taux de changements à mesure que le diplôme s'élève. Ce dernier point explique que les qualités scolaires des mobiles se sont transformées plus vite que celle des actifs occupés au profit des diplômés qui représentent 61 % des changements d'entreprises en 1981.

TABLEAU VI

Diplômes des mobiles et des actifs occupés

	1981		1972	
	Mobiles	Actifs	Mobiles	Actifs
* Aucun diplôme	39	46	59	60
* CAP ou plus	61	54	41	40
	100	100	100	100

Les mobiles avaient des caractéristiques scolaires représentatives de celles des actifs occupés en 1972, ce n'est plus le cas en 1981 où les mobiles diplômés sont sur-représentés.

De façon plus précise, la mobilité, relativement aux actifs occupés, a augmenté pour les jeunes, particulièrement lorsqu'ils sont diplômés, baissé dans tous les cas pour les plus âgés tandis que la mobilité des 25-39 ans progressait seulement pour les diplômés :

TABLEAU VII

Structure en % des changements d'entreprise/structure actifs occupés en %.

DIPLÔMES	ÂGES	1981	1972	Variation en %
* Aucun	< 25	2,33	2,23	+ 4
	25 - 39	1,24	1,31	- 5
	40 et +	0,46	0,58	- 21
* CAP et plus	< 25	2,89	2,05	+ 41
	25 - 39	1,26	1,13	+ 12
	40 et +	0,50	0,54	- 7
		1,00	1,00	

Ce tableau est le rapport entre le pourcentage de mobiles (selon le diplôme et l'âge) et le pourcentage équivalent pour les actifs occupés (2,33, 1,24 et 0,46 sont le détail, avec l'âge, du rapport 39 / 46 du tableau 6).

Si les taux de mobilité ont diminué entre 1972 et 1981, il n'en reste pas moins que cette baisse, loin d'être uniforme, a renforcé le rôle des diplômés (15) et de l'âge (au profit des plus jeunes). On peut en particulier être frappé par l'amélioration de la mobilité des plus jeunes, diplômés certes (+ 41 %) mais aussi non diplômés (+ 4 %). Si ces catégories sont les plus touchées par la crise, on peut aussi penser qu'une partie de ces mobilités ne correspond pas à des formes de précarisation, comme l'ont montré les travaux du CEREO pour la période 1975-1980 (16) (la mobilité considérée ici est celle des actifs occupés aux deux dates, ce qui n'exclut néanmoins pas un passage éventuel par le chômage).

Le développement des formes particulières d'emploi (contrats à durée déterminée, travail temporaire...) instaure un système de mobilité forcée qui représente 11 % des mouvements emploi / emploi entre 1972 et 1977, mais 19 % des passages emploi / chômage (17). Ces formes d'emploi touchent principalement les jeunes (8,4 % des salariés masculins de 15 à 24 ans en octobre 1980, 1,1 % des 40 ans et plus (18), et a pour conséquence des passages très fréquents par le chômage : ainsi en 1982, parmi les chômeurs de 15 à 24 ans qui n'étaient pas inactifs précédemment, les

(14) Voir par exemple le N° spécial d'Économie et Statistique de juin 1981.

(15) Les analyses de C. THELOT vont dans le même sens. Cf. 1979 « la mobilité professionnelle en France depuis 20 ans », note INSEE.

(16) MARECHAL P., VINEY X., 1983 : « les premières années de la vie active des jeunes sortis en 1975 des classes terminales de CAP et de BEP », Revue Formation-Emploi n° 2.

(17) FQP. L'information totale n'existe pas dans les tableaux publiés de l'enquête Emploi.

(18) COEFFIC N. 1982 : « L'ampleur des emplois précaires », Économie et Statistique n° 147.

emplois de ce type représentent presque la moitié des cas (19).

Si ces formes d'adaptation à la crise sont peu articulées sur les systèmes de qualification existants, elles contribuent cependant à l'acquisition par les jeunes *des nouvelles capacités* efficaces par l'expérience professionnelle qu'elles procurent. Les jeunes chômeurs sont ceux en effet qui se reclassent le plus vite, et ce, d'autant qu'ils sont diplômés (20), dans des emplois qui sont plus souvent que pour leurs aînés, plus qualifiés et mieux rémunérés que leur emploi précédent (21) ils sont aussi les plus nombreux à rechercher ce type d'amélioration (22).

Ces mobilités doivent être mises en relation avec les évolutions constatées entre les situations occupées en 1971 et 1982 (même si elles incluent les autres types de mobilité et le marché interne) : on a vu que les plus jeunes avaient plus de chances d'être non-ouvriers en 1981 lorsqu'ils avaient un diplôme, leur mobilité est la seule qui augmente de façon très prononcée (l'analyse des passages effectifs aux catégories non-ouvrières à partir de FQP conforte ces conclusions. Cf. infra). De même, si la mobilité des plus âgés sans diplôme est celle qui chute le plus, cela n'est pas sans relation avec l'analyse des qualifications ouvrières dans lesquelles le rapport ONQ / OQ s'est amélioré mais le changement de qualification se fait le plus souvent sans changement d'entreprise (marché interne qui représente 68 % des passages ONQ à OQ pour les plus de 35 ans (23). L'analyse plus détaillée des changements de qualification va permettre de développer ces points.

### Les changements de qualification.

Les passages effectifs d'une qualification à une autre sont bien entendu centraux pour porter des jugements pleinement justifiés sur les systèmes de mobilité. Leur place assez modeste dans cet article a deux raisons :

- un manque certain de sources renvoyant de façon fine à ces questions, particulièrement du point de vue des dimensions pertinentes permettant de caractériser ces mouvements : ancienneté, diplôme, type de mouvement (mobilité externe entre entreprise, marché interne).

- le fait que l'enquête Emploi ne donne plus les changements de qualifications en 1981 (24) et qu'il faut donc se reporter à des enquêtes ayant eu lieu à des dates différentes (FQP).

Compte tenu de ces remarques, les tendances qui se dégagent de l'analyse des changements effectifs de qualification corroborent les résultats précédents. Dans les enquêtes FQP pour des périodes il est vrai un peu différentes (1965 / 1970 et 1972 / 1977), l'évolution des passages ONQ / OQ est plus favorable aux sans diplôme qu'aux détenteurs d'un CAP dont les taux chutent davantage (conclusions similaires à celles qui se dégagent de l'étude des « stocks », tableaux 2 et 3). En base 100 en 1965 / 1970, les taux de passages ONQ / OQ sont en 1972 / 1977 pour les non diplômés de 99 pour les moins de 35 ans et de 139 pour les plus de 35 ans; pour les détenteurs d'un

CAP, on a respectivement 92 et 99 (cf. annexe G). De même, pour le passage ouvriers-employés à cadres administratifs moyens-techniciens (25) les taux chutent moins pour les plus de 35 ans sans diplômes que pour les plus jeunes (base 100 en 1965 / 1970, on a respectivement 80 et 65 pour 1972 / 1977). On retrouve là les conclusions sur le rôle de l'absence de diplômes pour des générations différentes (cf conclusions du tableau 1). Pour les CAP au contraire, on a les tendances inverses (93 pour les moins de 35 ans, 69 pour les plus de 35 ans), c'est à dire que le CAP est devenu plus important pour les jeunes que pour les moins jeunes (cf. conclusions tableau 1). Le tableau comparable au tableau 1 mais calculé à partir des changements de qualifications est alors le suivant (soit taux de passage des CAP / Taux de passage des sans diplômes) x 100-100) :

TABLEAU VIII

*Evolution des chances relatives calculées à partir des taux de passages entre catégories.*

		En %	
		% de CAP % sans diplômes	
		< 35	≥ 35
* ONQ à OQ	1972/1977	+ 127	+ 60
	1965/1970	+ 144	+ 124
* Employés-ouvriers à cadre administratif moyen - techniciens	1972/1977	+ 160	+ 288
	1965/1970	+ 82	+ 346

Ainsi, pour le passage ONQ-OQ, le CAP est moins important en 1972-1977 qu'en 1965-1970, quel que soit l'âge, de même, pour le passage à l'encadrement, le CAP est deux fois plus important pour les plus jeunes en 1977 qu'en 1970, il l'est un peu moins pour les plus de 35 ans.

Il semble ainsi qu'il y ait une cohérence très forte entre les tendances qui ressortent de l'analyse des stocks (situations à deux dates différentes (cf. tableau 1 et 3) et celles qui se dégagent de l'étude des flux (de mobilités ou de changements de qualifications). Ainsi, le système de mobilité s'est profondément transformé, tant du point de vue des chemins de

(19) CEZARD M., COEFFIC N., LAULHE P., 1983 « Emploi et chômage en Avril-Mai 1982 », Économie et statistique n° 151.

(20) COEFFIC N. 1984 : « Succès et échecs des recherches d'emploi : les chômeurs de Mars 1983 sept mois plus tard », Économie et Statistique n° 169.

(21) 1980 « chômeurs : embauche difficile mais situations variées », Économie et Statistique n° 121.

(22) COEFFIC N. 1979 : « les difficultés des chômeurs », Économie et Statistique n° 112. Ces éléments ne doivent pas faire oublier les aspects négatifs liés à ces formes d'emploi : précarité qui implique plus souvent de retrouver un emploi précaire (mais guère plus pour les jeunes), taux de chômage des jeunes...

(23) FQP, Cf. Annexe G.

(24) L'INSEE signale la faible qualité des résultats concernant les changements de professions dans les séries d'enquêtes-emploi commencées en 1975. La méthode a été changée à partir de 1982.

(25) Ces catégories sont un peu différentes de celles évoquées auparavant, mais elles sont imposées par les informations existantes.

mobilité prioritairement utilisés (interne / externe) que de celui des caractéristiques efficientes (diplôme / âge) autour desquelles se sont structurés à la fois les mouvements et les qualifications sur le marché du travail.

## ANCIENNETÉ ET SYSTÈME DE MOBILITÉ

La notion de marché interne est difficile à appréhender empiriquement, d'une part parce que l'on ne peut prendre en compte que les changements de classification (et pas tous les mouvements), d'autre part parce que d'autres attributs (salaires, perspectives de promotion), la caractérisent. L'ancienneté dans l'entreprise sert alors le plus souvent d'*indicateur* de l'existence d'un marché interne favorable aux salariés : ainsi, en France, l'ancienneté jouerait un rôle d'autant plus grand qu'elle est plus importante en tant que phénomène de structuration du salariat (qui reposait peu dans les années 60 sur l'identification professionnelle entre titres et postes dans la mesure où la main-d'œuvre était très largement dépourvue de diplômes).

Par nature, l'ancienneté est un stock (d'années). Son étude ici sert donc de contrepoint à l'analyse des mobilités sur le marché externe. Bien qu'il ait été impossible de prendre en compte le diplôme selon l'ancienneté, l'évolution de cette dernière en fonction des qualifications peut permettre de se faire une idée sur la place du marché interne comme moyen principal de promotion. La situation était la suivante au début des années 1980 :

TABLEAU IX  
Ancienneté des salariés en %.

		Ouvriers	Non ouvriers	Ensemble salariés
* Anciens	1981	38	33	36
	1975	32	32	32
* Peu anciens	1981	24	28	26
	1971	28	30	29

\* Anciens : 10 ans et plus d'ancienneté.

\* Peu anciens : moins de deux ans d'ancienneté.

Par différence, on obtient la part de salariés ayant entre 2 ans et moins de 10 ans d'ancienneté. Pour les ouvriers par exemple, en 1981 :  $100 - (38 + 24) = 38$ .

Entre 1975 (26) et 1981, la part des salariés anciens a surtout augmenté parmi les ouvriers tandis que la part des anciennetés de moins de deux ans — indicateur de l'importance du marché externe — baissait de quatre points. Ainsi en 1981, les ouvriers sont-ils à la fois plus anciens que les non-ouvriers et semblent, plus que les autres catégories, avoir un marché externe moins dynamique. Peut-on considérer cependant que la proportion de travailleurs anciens, plus forte en 1981, recouvre un accès plus fréquent aux emplois qualifiés d'ouvriers ?

TABLEAU X

Ancienneté des ouvriers en %.

		ONQ	OQ	Contremaître	Ensemble
* Anciens	1981	32	39	57	38
	1975	26	34	55	32
* Peu anciens	1981	27	22	15	24
	1975	32	26	14	28

L'augmentation de l'ancienneté ouvrière se fait principalement par une forme d'accumulation dans les catégories les moins qualifiées : entre 1975 et 1981, la part des anciens augmente de 23 % pour les ONQ, 15 % pour les OQ et 4 % pour les contremaîtres. Corrélativement, la part des recrutements externes chute très nettement pour les ONQ et les OQ, ce qui n'était pas le cas, rappelons-le, des non-ouvriers (et parmi ceux-ci, les catégories les plus qualifiées, comme les cadres, maintiennent le niveau de leur marché externe).

Au début des années 1980, il semble donc que l'on assiste à un certain *dépérissement du rendement de l'immobilité* pour les catégories ouvrières, tandis que le marché externe joue relativement un rôle de plus en plus actif pour les catégories non-ouvrières. Les probabilités d'être ouvriers étaient de 43 % en 1975 et en 1981, mais elles sont passées de 37 % à 41 % pour les plus anciens et de 47 % à 43 % pour les moins anciens, ce qui confirme l'hypothèse d'une tendance à la substitution du diplôme (surtout par la voie du marché externe) à l'ancienneté pour l'accès aux catégories non-ouvrières.

On peut d'une part considérer qu'il y a eu un *renforcement quantitatif* de l'ancienneté dans les entreprises résultant davantage d'une monopolisation du marché externe par les jeunes diplômés que d'un véritable dynamisme du marché interne. Ceci a eu pour conséquence une *détérioration des qualités* de l'ancienneté comme moteur d'une mobilité interne verticale à la fois vers les catégories non-ouvrières (les ouvriers devenant plus anciens que les non-ouvriers (27) et vers les catégories d'ouvriers qualifiés (l'ancienneté des plus de 35 ans augmente surtout pour les ONQ (28). D'autre part, il y a eu *diminution quantitative et amélioration qualitative* des mobilités externes. La baisse du nombre de mouvements a deux causes principales :

- un système de règles anciennes (29) qui a figé les salariés dans les entreprises sans pour autant que le nouveau système ait atteint une légitimité sociale suffisante pour dynamiser l'espace de mobilité en train de se créer.

(26) L'année 1975 est la première pour laquelle l'enquête Emploi fournit l'ancienneté.

(27) Tandis que les passages effectifs aux catégories non ouvrières diminuent pour les plus âgés malgré une ancienneté qui s'accroît.

(28) Pour les plus de 35 ans, la part des anciens a augmenté de +8 points pour les ouvriers dans leur ensemble mais de +26 points pour les ONQ.

(29) Qui convergeaient pour définir le rôle central de l'ancienneté comme pivot à la fois des qualifications et des promotions.

- L'extension des formes particulières d'emploi qui entraînent une régulation accrue par le chômage.

En liaison avec l'explosion scolaire, il y a une identification accrue des diplômes et des qualifications pour les plus jeunes. Ce fait est conforté autant par l'importance plus grande pour eux du diplôme en vue de l'accès aux catégories non ouvrières que par une mobilité professionnelle de plus en plus dominée par les jeunes et surtout par les jeunes diplômés. Corrélativement, l'ancienneté des non-ouvriers diminue par rapport à celle des ouvriers, et l'importance du marché externe (ancienneté inférieure à 2 ans), liée aux mobilités entre entreprises (et à un recours accru aux chômeurs), s'accroît. Les travailleurs les plus âgés ont quant à eux, de moins en moins de possibilités sur le marché externe, et sont contraints à une immobilité dont le rendement tend à baisser.

Cette analyse permet d'affiner les constatations faites à partir de FQP (30) qui montrent l'existence de trois marchés — celui des jeunes entrants, celui des mobiles jeunes qui rattrapent une mauvaise insertion, enfin celui des mobiles plus âgés — qui n'ont pas débordé l'un sur l'autre. Ce sont en effet des modifications dans les caractéristiques de chacune de ces populations qui sont intervenues, révélant par là une *transformation des règles* tendant à la substitution entre expérience et diplôme pour l'accès aux catégories non-ouvrières entre des jeunes (moins de 35 ans et non pas des jeunes entrants) et des actifs plus expérimentés. Cette substitution a cependant des formes différentes, les jeunes diplômés tendant à investir en quasi totalité la mobilité externe tandis que les plus âgés sont, selon leurs caractéristiques scolaires, contraints à demeurer ouvriers en accumulant de l'ancienneté (31) ou à devenir non-ouvriers (plutôt salariés lorsqu'ils sont diplômés, plutôt indépendants s'ils ne le sont pas), mais ces passages sont devenus plus rares pour les détenteurs d'un CAP puisque le taux de changement de qualification a chuté de 31 % entre 1965-1970 et 1972-1977 (annexe G) et que parallèlement, la part des anciens parmi les non-ouvriers de plus de 35 ans n'a pas variée entre 1975 et 1981.

La transformation des caractéristiques scolaires des offreurs de travail constitue le changement le plus important de ces deux dernières décennies. L'analyse précédente a montré que le couple diplôme / expérience professionnelle semble acquérir une *généralité* qui est la négation d'une ancienneté positive qui porte parallèlement sa propre affirmation dans une immobilité accrue des plus âgés dont le rendement diminue. Les mobilités semblent de plus en plus strictement articulées sur des titres scolaires porteurs d'une généralité qui définit les nouvelles bases du système de mobilité. Ce dernier se transforme autant sous l'impulsion de la crise qui diminue les possibilités objectives de changements (par le marché interne ou externe) que par les stratégies mises en place par des acteurs ayant des caractéristiques différentes de celles qui étaient socialement efficaces dans le système antérieur. Ainsi, par exemple, entre 1972 et 1977, les démissions représentent 67 % des flux de changements emploi / emploi mais seulement 32 % des changements emploi / chômage (32). On sait que ces mouvements sont principalement et de plus en plus le fait de jeunes diplômés (33).

Les systèmes de mobilité, tels qu'ils ont été étudiés, rendent compte des dimensions autour desquelles s'articule la construction des qualifications sur le marché du travail. Les indicateurs retenus et leurs interprétations restent cependant assez largement extérieurs aux principes explicatifs des pratiques des différents acteurs, et en particulier des offreurs de travail. L'analyse inductive a permis de mettre à jour les transformations dans les propriétés efficaces des actifs qui dessinent de nouvelles lignes de force dans le fonctionnement du marché. Mais l'action des offreurs de travail n'est pas véritablement pensée à ce niveau. Nous voudrions développer quelques réflexions sur cet aspect.

La mobilité est le plus souvent considérée comme une réponse aux stimuli du marché, c'est-à-dire à une demande de mobilité qui trouve notamment son expression dans des variations du salaire. Dans ce cadre, les offreurs de travail ne constituent pas une catégorie structurante du marché du travail dans la mesure où ils se contentent de répondre aux injonctions d'un « économique » qui leur est largement extérieur.

Une telle conception paraît très appauvrissante au regard du rôle central que joue la mobilité dans les relations entre formation et production d'une part, et entre l'économique et le social d'autre part (34). Pour donner une place plus centrale (structurante) à la mobilité, il est indispensable de pouvoir penser l'*autonomie relative* de la mobilité, c'est-à-dire l'*organisation* de cette réponse à l'économique.

La mobilité des actifs en France revêt un caractère *stratégique* dans la mesure où ce sont les entreprises qui sont maîtresses de la sélection et de la hiérarchisation de la main d'œuvre, les critères de différenciation qui sont appliqués n'étant pas (peu) extérieurs à l'entreprise elle-même (critères sociaux ou de formation professionnelle (35)). Ceci implique que les différents acteurs ont des *marges de liberté importantes* par rapport à la correspondance formation / classification.

(30) POHL R., SOLEIHAVOUP J., 1981 : « Insertion des jeunes et mobilité des moins jeunes », Économie et Statistique, juin.

(31) Ainsi, parmi les ouvriers de plus de 35 ans, 55 % avaient 10 ans ou plus d'ancienneté en 1975, ils étaient 63 % en 1981, alors que pour les moins de 35 ans, l'augmentation n'était que de quatre points. L'augmentation était de + 26 points pour les ONQ les plus âgés contre + 3 points pour les moins de 35 ans.

(32) FQP : le marché du travail n'est évidemment pas uniquement structuré par l'offre. Les mobilités non strictement forcées représentent cependant entre 60 % et 70 % des mobilités au début des années 80, même si elles ont tendance à diminuer en période de crise. Cf. VANNEECLOO, N., 1982 : « Théorie de la transformation de la main-d'œuvre », *Économica*.

(33) Les jeunes occupés sont aussi les plus nombreux à rechercher un autre emploi : en 1981, le taux de population active masculine occupée à la recherche d'un autre emploi salarié (PARAES) est de 8,2 % pour les 18 / 24 ans, 3,7 % pour les 25 / 39 ans, et diminue pour atteindre 0,3 % pour les 60 ans et plus. Entre 1972 et 1981, ce taux est en augmentation de 61 % pour les 18 / 24 ans, de 16 % pour les 25 / 39 ans et chute pour les populations plus âgées.

(34) Outre les aspects de mobilité « sociale » ou « d'immobilité sociale » (c'est-à-dire de reproduction), il est fait référence ici à l'intégration plus strictement « économique » de caractéristiques sociales liées à la place occupée dans le système productif, cf. par exemple THELOT C., 1980 « Le poids d'Anchise », INSEE.

(35) GARNIER O., 1985 « Marchés internes et marché externe du travail : leur rôle dans la formation des salaires », INSEE.

Mais comment penser l'action dans ces marges ? Qu'est ce que la stratégie des acteurs ? Spécifier cette dernière implique de construire un outil conceptuel qui englobe simultanément :

- une dimension prospective qui intègre les différentes opportunités dans l'orientation de l'action. Ceci doit permettre de ne pas définir l'agent (et ses pratiques) comme le simple support des règles de choix qui définissent les éléments pertinents de la situation (comme le seul prix par exemple) d'une part, et son mode d'action (la rentabilité par exemple) d'autre part ;

- une dimension rétrospective qui doit prendre en compte les conditions de production de l'acteur et sa possibilité de faire des choix, c'est-à-dire permettre de penser son action comme simultanément structurée par des déterminants socio-économiques et produite par lui.

Autrement dit, il s'agit de se doter d'un outil qui soit tel que l'agent ne soit plus ni entièrement confondu avec les éléments « objectifs » de la situation, ni totalement déterminé par certaines de ses caractéristiques personnelles passées. A contrario, passé et présent ne doivent pas être évacués. Il faut donc un principe que l'on puisse penser comme simultanément produit par l'acteur, enraciné dans l'histoire passée de ce dernier, et « dépassant » la situation présente (i.e. non strictement assimilé aux éléments « objectifs ») (36).

La notion de *projet* est l'un des instruments possibles dans cette optique. Le projet au plan conceptuel doit être distingué des projets (des souhaits) qui ne sont que *des indicateurs* de l'orientation de l'action. Ces derniers sont caractérisés par deux propriétés : un effet de réalisation qui renvoie à une forte correspondance entre ces souhaits et les pratiques ultérieures (37) ; un effet de cohérence qui indique une forte logique entre les projets et un ensemble de dimensions caractérisant les individus (38).

Ces deux points permettent de concevoir les pratiques comme la résultante d'orientations stabilisées rendant compte des conditions de production de l'acteur d'une part (sa socialisation) et de la production de l'acteur par lui-même à travers le travail de construction de ses propres représentations. Ces orientations sont pour partie le produit de déterminations passées qui continuent à agir sur la situation présente et sur l'acteur. Il est donc possible de penser un espace théorique dans lequel se déploient des *stratégies* congruentes avec le principe qui les oriente (le projet) (39).

Les notions de socialisation et de projet sont fondamentales pour penser la mobilité. Au niveau micro-économique, *l'organisation* de la mobilité résulte des processus qui ont conduit l'acteur à faire ses investissements scolaires et professionnels, autrement dit, découle de *l'orientation de son action* dont les différents projets (scolaires et professionnels) sont le principe structurant. Ces points ne seront pas développés ici afin d'envisager plutôt les aspects macro-économiques.

Les transformations des caractéristiques scolaires des offreurs de travail sont avant tout liées à la demande d'éducation de la part des familles, c'est-à-

dire aux processus de socialisation qui définissent, au sens le plus large, les rapports familiaux au monde du travail. Ceci implique une forte cohérence entre les mobilités éducatives dans le système scolaire et les mobilités professionnelles parce que toutes deux sont référées aux mêmes principes (les rapports sociaux) de production et de construction des acteurs. Ces mobilités sont alors l'expression de ces rapports sociaux, en ce sens qu'elles sont structurées par eux (à travers les formes de socialisations familiale, scolaire, professionnelle) et productrices de rapports spécifiques.

Dans ce cadre, la notion de projet est une des médiations théoriquement nécessaires pour comprendre les relations entre les formes de socialisation des acteurs et leurs stratégies (40). Socialisation et projet définissent *une autonomie relative* de la mobilité qui renvoie aux conditions mêmes dans lesquelles l'action a été produite.

Les mobilités ont cependant lieu sur un marché déjà fortement structuré par un ensemble de règles. Ces règles font référence à toutes les opérations d'établissement de régularités temporelles qui régissent les relations (entre salariés et employeurs par exemple) sur le marché (41). Ainsi les règles d'affectation et de gestion de la main-d'œuvre ont eu lieu dans un « état » du marché où les actifs étaient peu diplômés. L'interaction entre ce système de règles et les rapports au travail découlant de la socialisation familiale et scolaire définit *l'offre de mobilité* des acteurs. Ceci permet de concevoir la mobilité comme mouvements au sein d'un système de règles intégré — c'est-à-dire à la fois pris en compte et transformé — dans les stratégies d'acteurs socialement construits dans leurs rapports au travail.

L'analyse des systèmes de mobilité, telle qu'elle a été effectuée, a permis de saisir les transformations qui se sont opérées sur le marché du travail, et en particulier l'importance accrue des diplômes pour les jeunes tandis que l'ancienneté semble perdre de son efficacité pour les actifs. Ces constats peuvent se lire à partir des transformations dans les stratégies scolaires et professionnelles mises en place par les jeunes actifs. L'offre de mobilité résultant de l'insertion de ces choix dans un système de règles anciennes reposant sur des critères différents (absence de diplômes) entraîne des bouleversements dans les formes de mobilité constitutives de la construction même des qualifications.

(36) L'agent (défini par la structure de jeu au sens de R. BOUDON ou les seuls prix, ou uniquement par des déterminismes sociaux) devient alors un acteur au niveau théorique, c'est-à-dire qu'il est capable d'action propre.

(37) GIROD R., 1971 « Mobilité sociale : faits établis et problèmes ouverts », DROZ, Genève.

(38) THELOT C., 1982 « Tel père, tel fils ? », Dunod.

(39) Des développements plus complets se trouvent dans BERET P., 1983 « Analyse stratégique et demande d'éducation. Essai de construction du concept de projet ». Thèse de 3<sup>e</sup> Cycle, LEST-CNRS.

(40) Pour ce qui est des stratégies scolaires, cf. BERET P., 1986 « Les projets scolaires : contribution à une théorie de l'acteur dans le système éducatif », Formation — Emploi, N° 13.

(41) Voir par exemple EYMARD-DUVERNAY F. ; THEVENOT L., 1983 « Les investissements de forme : leurs usages pour la main d'œuvre », INSEE ou le n° spécial des Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi « Conventions Économiques », 1986 n° 1, PUF.

Pour véritablement analyser dans ce contexte l'importance de *la crise* dont l'effet majeur est une restriction des offres d'emplois, il faut développer des enquêtes particulières permettant de véritablement intégrer les stratégies des offreurs (42) dans cette analyse. Il semble donc très important de parvenir à un enrichissement des travaux sur *les débuts de la vie active*. En particulier, il paraît impératif de mieux prendre en compte d'une part des effets de socialisation familiale qui structurent aussi bien le rapport à l'investissement éducatif qu'au monde du travail en général, d'autre part, de développer des conceptualisations

permettant de penser l'action d'acteurs pris dans des systèmes de règles qui les contraignent et qu'ils contribuent à transformer. Dans ce cadre, les notions d'acteurs, de projet et d'offre de mobilité devraient jouer un rôle déterminant aussi bien pour l'analyse des mobilités proprement dites que pour celle du fonctionnement du marché du travail.

(42) Les remarques qui précèdent ne constituent pas en effet des « preuves » faute de données disponibles (en voie de constitution).

#### ANNEXE A

##### Diplômes des ouvriers en 1981 (hommes)

Diplômes	MOINS DE 35 ANS				35 ANS ET PLUS			
	ONQ	OQ	Contre-maître	Total	ONQ	OQ	Contre-maître	Total
Sans	60	33	24	45	86	62	49	71
CAP	37	62	51	50	14	35	43	27
BAC et +	3	5	25	5	—	3	8	2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête emploi INSEE, Mars 1981.

#### ANNEXE B

##### Diplômes des non-ouvriers en 1981 (hommes)

Diplômes	MOINS DE 35 ANS				35 ANS ET PLUS			
	Employés	Techniciens	Cadres	* N O	Employés	Techniciens	Cadres	* N O
Sans	30	7	6	21	60	21	16	45
CAP	51	40	27	41	31	46	28	27
BAC et +	19	53	67	38	9	33	56	28
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

\* Total non-ouvrier (NO) : toutes catégories.

Source : Enquête emploi INSEE, Mars 1981.

ANNEXE C

Répartition des actifs occupés en 1981 et 1972

	DIPLÔME	ÂGE	O N Q	O Q	N O	ENSEMBLE
1981	AUCUN	< 35	41	25	34	100
		≥ 35	25	24	51	100
	CAP	< 35	19	37	44	100
		≥ 35	9	30	61	100
1972	AUCUN	< 35	43	19	38	100
		≥ 35	27	20	53	100
	CAP	< 35	19	35	46	100
		≥ 35	9	29	62	100

Source : Enquête emploi INSEE, Mars 1981, enquête emploi de 1972

ANNEXE D

Répartition entre les qualifications ouvrières 1981

DIPLÔMES	ÂGE	ONQ	OQ	Contre-maître	Ensemble
AUCUN	< 35	62	36	2	100
	≥ 35	52	40	8	100
CAP	< 35	34	61	5	100
	≥ 35	23	57	20	100

Source : Enquête emploi INSEE, Mars 1981

ANNEXE E

Changement d'établissement en 1981 au sein de la même entreprise.

1. Taux de changement d'établissement : (changement/actifs occupés).

ÂGE \ DIPLÔMES	DIPLÔMES				Ensemble
	AUCUN	CAP	BAC	> BAC	
< 25	0,8	3,0	5,8	11,9	2,5
25 - 39	1,9	3,2	5,2	7,1	3,5
40 et +	1,3	1,9	4,0	3,6	1,9
Ensemble	1,5	2,8	4,7	5,7	2,6

2. Structure des changements d'établissements au sein de la même entreprise/structure actifs occupés.

ANNEES \ DIPLÔMES \ ÂGE	AUCUN			CAP ET PLUS		
	< 25	25 - 39	40 et +	< 25	25 - 39	40 et +
1981	0,29	0,73	0,49	1,36	1,65	1,01
1972	0,49	0,82	0,57	1,46	1,61	1,49

Source : Enquête emploi INSEE, Mars 1981, enquête emploi de 1972

ANNEXE F  
Changements d'entreprises

1. Taux de changements d'entreprises en 1981 : (Changements/actifs occupés)

ÂGE \ DIPLÔMES	DIPLÔMES				Ensemble
	AUCUN	CAP	BAC	> BAC	
> 25 ans	15,2	18,7	17,2	28,0	17,1
25 - 39 ans	8,1	8,6	7,7	7,5	8,2
40 ans et +	3,0	3,0	3,5	3,8	3,2
Ensemble	5,5	8,1	6,5	6,4	6,6

2. Changements d'entreprises : indice 1981 base 100 en 1972

	AUCUN	CAP	BAC	> BAC	Ensemble
Taux de changements d'entreprises	54	66	78	77	63
Nombre de mouvements	42	87	92	123	63

Source : Enquête emploi INSEE, Mars 1981

ANNEXE G  
Taux de changements de qualifications

ÂGE	TAUX DE PASSAGE 1972 - 1977				$\frac{\text{TAUX 1972-1977}}{\text{TAUX 1965-1970}} \times 100$		
	< 35	S *		≥ 35	S *	< 35	≥ 35
Passage ONQ à OQ		43 %			68 %		
Ensemble	20,5			9,5			133
Aucun diplôme	15,3			8,9			139
CAP	34,7			14,2			99
Passage Employés-Ouvriers à cadres administratifs moyens - techniciens		54 %			69 %		
Ensemble	4,7			2,1			87
Aucun diplôme	2,1			1,0			80
CAP	5,5			4,0			69

\* S : dont sans changement d'emploi.

Source : FQP, 1997.