

■ Systèmes d'emplois et de qualifications en Provence-Alpes-Côte d'Azur

• Bruno Berenguel*

Chargé de mission

Observatoire Régional des Métiers (ORM)

Les autorités publiques de la région qui s'attachent à développer la formation professionnelle des jeunes en cohérence avec les débouchés professionnels doivent connaître les besoins des branches professionnelles notamment à travers l'expression directe de ces besoins par les partenaires sociaux. Pour préparer ces consultations ou pour les compléter utilement, des approches plus transversales s'imposent. C'est dans cette perspective que l'Observatoire Régional des

Métiers (ORM) et l'INSEE ont mené en commun cette étude pour mieux connaître les systèmes d'emploi et de qualification développés par les entreprises en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les secteurs d'activité constituent un niveau d'étu-

L'étude des systèmes d'emplois et de qualifications des branches professionnelles, à partir des " données sociales " d'entreprises, montre des évolutions fortes dans le tissu d'entreprises de la région et fait apparaître des catégorisations de l'emploi qui ne correspondent plus aux modèles les mieux admis. De nouvelles différenciations s'opèrent dans lesquelles la structure socioprofessionnelle, la taille de l'établissement, et la saisonnalité de l'emploi jouent un rôle majeur. Au total, quatre systèmes principaux d'emploi semblent se dégager.

Un système " promotionnel ", représentant 9% des emplois régionaux, favorise la stabilité des personnes et la mobilité interne vers les fonctions d'encadrement. Ce système est très sélectif, et plutôt en diminution d'emploi. A l'opposé le système " externalisé ", en forte expansion, concerne 37% des emplois. Ce système, très ouvert à une main-d'œuvre jeune et féminine, mais avec davantage de rotation saisonnière de l'emploi, pose la question de la pérennité des parcours et des carrières. Le " système des métiers ", plutôt stable et masculin, très sensible à la conjoncture économique, est celui des entreprises artisanales, des petites industries et de certains services. Il emploie 30% de la main-d'œuvre régionale. Le " système technique " quant à lui, se caractérise par une composition catégorielle où prédominent largement employés et cadres possédant des niveaux de formation élevés. Il concerne 24% de l'emploi régional. Ouvert aux jeunes diplômés, et notamment aux femmes, il est de plus en évolution d'emploi positive et fournit des conditions d'emploi plutôt stables.

de très important de structuration de la relation formation-emploi dans une région. C'est au niveau des secteurs en effet que peut s'analyser le lien entre la conjoncture économique de l'activité, l'évolution en volume de l'emploi et les modes de renouvelle-

* Bruno Berenguel, e-mail : bruno.orm-paca@wanadoo.fr

D'après une étude réalisée par Hillau B. et Chauvet A., (2000), *Les systèmes de gestion de l'emploi et des qualifications en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une typologie statistique de 82 secteurs d'activités à partir des données sociales d'entreprises, ronéo, ORM et INSEE-PACA.*

ment de la qualification professionnelle qui privilégient tantôt la promotion interne, tantôt la mobilité externe ou encore le recours direct à l'appareil de formation. Chercher à mieux connaître les pratiques effectives de gestion des entreprises c'est tout d'abord essayer de les adosser à des données objectives mesurant les conditions de durée de travail, de salaire, de niveau de qualification, ou les caractéristiques d'âge, de sexe, de niveau de formation des personnes employées.

Nous partons de l'hypothèse qu'il faut se construire une représentation de la diversité des structures d'emploi. Il n'est pas certain qu'elles soient spécifiques à chaque entreprise ou branche professionnelle. Le choix d'une méthode d'analyse statistique "

multi-variée " cherche à porter un regard original sur les différenciations sectorielles, à offrir une vision plus globale sur l'hétérogénéité des systèmes d'emploi que celle qui est offerte par une succession de descriptions statistiques conduites secteur par secteur.

Du point de vue des résultats on présentera dans un premier chapitre les dimensions d'analyse qui apparaissent comme les plus discriminantes des modes d'organisation de l'emploi dans les secteurs (signification des axes de l'analyse en composante principale). Dans un second chapitre les regroupements de secteurs seront plus particulièrement décrits et analysés (arborescence de la classification ascendante hiérarchique..).

Sources utilisées

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour les indicateurs sur l'activité, les conditions d'emploi et les caractéristiques de la main-d'œuvre, le Recensement 1990 pour l'indicateur de formation et celui des effectifs de non salariés, les Estimations d'emplois pour l'évolution 89-95 des effectifs totaux, constituent les sources statistiques utilisées pour cette analyse. Le recours au recensement de 1990 peut poser problème car les branches ont connu des évolutions importantes entre 1990 et 1995. On peut faire toutefois l'hypothèse que ces transformations concernent l'ensemble des branches et qu'il n'y a pas eu de variations fortes quant aux positions relatives des branches entre elles (c'est en effet sur ces positions relatives que portent les analyses en typologie).

Méthodologie

Apartir d'une première étape de définition préalable des indicateurs d'emploi, l'analyse a été conduite en trois traitements successifs. Les deux premiers ont conduit à sélectionner peu à peu les variables d'analyse (parmi les 27 initiaux on a éliminé ou regroupé des indicateurs redondants) et à sélectionner les individus (exclusion des secteurs d'activité qui comportaient des effectifs insuffisants ou qui perturbaient l'analyse – le secteur de l'intérim par exemple a été retiré). Le troisième est à l'origine des résultats présentés : il porte sur 22 indicateurs (variables actives) et 82 " individus actifs " de la Nomenclature Economique de Synthèse 114. Le traitement s'est déroulé selon deux méthodes d'analyse des données. L'ACP (Analyse en Composante Principale) positionne sur quelques dimensions synthétiques des individus (ici les 82 secteurs) caractérisés par de nombreuses variables. La CAH (Classification Ascendante Hiérarchique) traite directement des " distances " entre les individus et les regroupe de proche en proche en différentes classes pour établir une typologie

Les 22 variables actives

Indicateurs de structure de l'activité : Effectifs totaux : Evolution 89-95 (EVOL 8995). Taille : + de 100 salariés(TSUP100), - de 10(TINF10) ; non-salariés(TNSAL) . Catégories SocioProfessionnelles : ouvriers (TOUVRI) ; employés (TEMPLO) ; encadrement (TENCAD). L'indicateur " encadrement " regroupe les Professions Intermédiaires et les Cadres.

Indicateurs de mouvements de main-d'œuvre : Entrées-sorties en début et fin de carrière : part des très jeunes entrants sur l'ensemble des entrées (J-ENT) ; part des sortants âgés sur l'ensemble des sorties (OLD EX). Mouvements internes : taux global de promotion (TPROMO). Durée de l'emploi : taux d'emploi stable (STABL) ; saisonnalité de l'emploi (IVS). Le taux global de promotion tient compte des mouvements inter-catégoriels suivants : passage d'Ouvrier Non Qualifié à toutes les autres catégories, passage d'Ouvrier Qualifié et d'employé aux professions intermédiaires et cadres, passage des professions intermédiaires à cadres. La saisonnalité de l'emploi est calculée en rapportant le volume de la part variable de l'emploi à la part stable tout au long de l'année.

Indicateurs de conditions d'emploi : Durée du travail : temps partiel (TTP). Salaires : salaires moyens pondéré des non qualifiés, qui regroupent ouvriers et employés (SALMP NQ).

Caractéristiques de la main-d'œuvre : Age : part des moins de 30 ans (TINF30AN) ; part des plus de 50 ans (SUP50). Part des femmes dans le total (TFEMME). Part des femmes qualifiées dans le total femmes (TFEMQ). Taux d'ouvriers de niveau 5 et + (TOQ5). Taux d'employés de niveau 5 et + (TEMP5). Taux de techniciens de niveau 3 et + (TTEC3), taux de cadres de niveau 2 et + (TCAD2).

Les 82 individus actifs

Il s'agit d'un regroupement en 82 secteurs d'activité (correspondant aux niveaux de la Nomenclature Economique de Synthèse en 114 postes) issu de la nomenclature officielle des activités économiques (NAF700). C'est avant tout ici un découpage d'étude, il ne se superpose pas à celui des organisations professionnelles (fédérations d'employeurs et syndicats de salariés), et de la négociation collective sur les conditions d'emploi et de travail. Certains individus-secteurs, comme ceux qui relèvent de l'agriculture ou des administrations publiques, ont été écartés car une part importante de leurs effectifs n'est pas couverte par les déclarations annuelles de données sociales. D'autres ont été écartés lorsque leurs effectifs en région sont trop faibles : le seuil de 500 personnes a été retenu.

Les dimensions structurantes

Les techniques d'analyse de données nous permettent de remplacer l'espace multidimensionnel de départ (82 individus caractérisés par 27 variables) par un espace à 3 dimensions tel que l'information originelle soit conservée au maximum.

Dans un premier temps on projette les variables dans un repère où les axes sont constitués par les individus (les secteurs) et les points par les variables. On détermine ainsi celles qui structurent le plus le positionnement des branches professionnelles vis-à-vis de l'organisation de l'emploi. On peut ensuite inverser l'optique et analyser comment se répartissent les secteurs d'activités (les individus) autour de ces axes (les composantes principales).

L'axe 1 : stabilité - taille d'établissement

Le premier axe fait ressortir l'importance de quatre variables fortement corrélées : la stabilité de l'emploi, la taille de l'entreprise, l'âge des salariés et le niveau de salaire.

Un ensemble de branches professionnelles se positionnent nettement du côté des modalités : stabilité, salaires élevés, taille supérieure à 100 salariés et personnes âgées. Ce sont " sidérurgie ", " raffinage ", " chimie organique " et " construction aéronautique ". C'est-à-dire, des secteurs d'industries capitalistiques (en particulier, du pourtour de l'Étang de Berre), avec un poids important d'industries à processus continu (sidérurgie, chimie, raffinage).

A l'opposé, on trouve des secteurs de très petites entreprises tournés vers des contrats de courte durée et une main-d'oeuvre jeune : " services personnels ", " hôtels-restaurants " ou encore " magasins d'alimentation ".

L'axe 2 : ouvriers - non ouvriers

Le deuxième axe structurant oppose le poids des ouvriers à celui des autres catégories socioprofessionnelles, d'une part, l'encadrement (intermédiaires ou supérieurs) et d'autre part, les employés. On trouve comme employant de façon caractéristique une main-d'oeuvre ouvrière de nombreuses branches, telles que " récupération ",

" bâtiment ", " transport routier de marchandises ", " travaux publics ", " chaudronnerie ", ou encore " travail du bois ". A noter que " secteurs ouvriers " ne signifie pas " secteurs industriels " comme on le voit avec le transport routier de marchandises.

Les secteurs tels que " santé ", " action sociale ", " télécommunications ", " services professionnels ", " la Poste ", ou encore, " les banques " et " les assurances " apparaissent avec des caractéristiques de la main d'oeuvre sensiblement opposées à celles des secteurs " ouvriers ". Certains se positionnent sur la partie correspondant aux variables d'une forte main-d'oeuvre féminine dans la catégorie des employés. Ce sont les branches : " agences de voyages ", " auxiliaires financiers d'assurances " et " services professionnels ". D'autres correspondent davantage à un encadrement important : " recherche et développement ", " Postes " et " Télécommunications ".

L'axe 3 : niveau de formation catégoriel

Le troisième axe ajoute une opposition " âge " - " formation ". Les variables qui correspondent aux personnels les plus formés dans leurs catégories d'appartenance (part des ouvriers et des employés de niveau V et plus par exemple) s'opposent à celles significatives de l'âge (les plus âgés ayant moins bénéficié de la montée de la scolarisation que les plus jeunes, ils sont, à catégorie socioprofessionnelle égale moins diplômés).

Deux secteurs comme " activités informatiques " et " La Poste " s'opposent particulièrement. Le premier symbolisant le recours à des personnels plutôt jeunes et particulièrement diplômés tandis que le second s'appuie sur un personnel plus âgé, plutôt autodidacte. " Fabrication de machines de bureau " et " fabrication de matériel médical " s'apparentent sur cet axe à " activités informatiques " par le recours aux personnels diplômés, tandis que " action sociale ", " location immobilière " et " transports ferroviaires " ont des personnels plutôt âgés et peu formés.

Les classes de la typologie et leurs caractéristiques

Il est nécessaire de tracer des frontières entre les grappes de secteurs qui se positionnent autour des axes précédents avec plus ou moins de netteté. La

méthode de la Classification Ascendante Hiérarchique permet de mesurer ces proximités et offre à l'issue différents niveaux d'agrégation des 82 secteurs en classes et sous-classes.

C'est une technique de classification automatique qui repose sur des recherches informatisées de distances minimales entre les points d'un espace orthonormé. Elle aboutit à plusieurs niveaux de distinction (4, 6, 10 classes ou plus) qui s'emboîtent sous forme d'arborescence : les classes du niveau 4 sont composées de plusieurs classes de niveau 6, elles-mêmes composées de classes de niveau 10, et ainsi de suite. Nous avons retenu le niveau à dix classes car il fournit, à l'analyse, un niveau suffisant de détail des regroupements. La sous-classe 10 qui correspond à un seul secteur (le F32) est réintroduite dans la classe 1 dont elle est issue au niveau 6 de la classification.

Au niveau le plus agrégé on distingue quatre classes qui occupent des positions caractéristiques : positions extrêmes pour les classes I, III et IV, position plus intermédiaire pour la classe II. La

classe I se situe de façon caractéristique vis-à-vis de l'axe 2 du côté de l'emploi ouvrier. La classe IV se situe sur le côté de la gestion stable de l'emploi, des catégories d'encadrement et des grandes entreprises. Enfin la classe III se situe fortement du côté des catégories d'employés, de l'emploi des jeunes et des femmes et des petites entreprises.

Mais globalement, le regroupement en 4 grandes classes fait entrevoir des systèmes d'emploi et de qualification très contrastés et qui relèvent fortement de la morphologie catégorielle de l'entreprise: le poids de telle ou telle catégorie dominante ou de tel ou tel assemblage de catégories semble fédérer l'ensemble des indicateurs d'emploi des branches. On peut considérer que les entreprises de la région s'organisent autour de différents " systèmes " qui correspondent aux classes de la typologie : un système dit " des métiers " correspondant à la classe I, un système " promotionnel " correspondant à la classe IV, un système " externalisé " correspondant à la classe III, enfin un système dit " technique " correspondant à la classe II.

Tableau 1 : Valeurs des indicateurs pour chaque classe de la typologie

Classes	Sous classes	Structures d'activité					Mouvements de main d'œuvre						
		TSUP100	TINF10	TNSAL	TOUVRI	TEMPLO	TENCAD	EVOL-89/95	J-ENT	OLD EX	TPROMO	STABL	IVS
I	1	25,3	25,6	12,2	58,9	12,8	25,8	-11,2	4,2	17,1	6,5	62,8	1,10
	8	13,7	18,1	3,4	68,1	10,7	20,2	23,0	2,2	25,3	10,7	69,0	1,04
II	3	47,5	12,0	6,4	29,6	13,4	55,6	7,0	7,4	12,5	8,4	69,2	1,07
	5	32,5	34,5	13,0	7,7	45,0	44,7	5,5	6,4	15,5	6,8	65,0	1,06
III	2	10,6	38,4	20,0	44,6	22,3	29,6	-3,1	4,6	12,4	7,1	55,8	1,10
	6	4,2	72,2	42,4	18,8	49,8	22,4	14,8	5,7	9,1	3,9	51,1	1,10
IV	7	32,6	26,6	12,0	15,4	45,8	33,6	45,5	7,6	10,9	5,8	47,0	1,18
	4	83,3	1,9	0,7	35,2	9,9	52,7	-21,5	8,6	50,7	8,4	85,4	1,03
	9	86,4	2,4	0,9	18,7	34,5	44,4	-1,8	8,7	40,2	6,6	80,9	1,04
Moyenne pondérée		27,3	34,3	12	34,2	30,6	31,8	4,5	5,6	15,6	5,9	57,5	1,11

Classes	Sous classes	Conditions d'emploi		Caractéristiques de la main d'œuvre								Effectifs	Poids
		TTP	SALMP NQ	TFEMME	TFEMQ	TINF30AN	SUP50	TOQ5	TEMP 5	TTEC3	TCAD2		
I	1	11,1	96 282 F	17,9	13,6	19,5	16,2	47%	65%	13%	24%	261 205	29%
	8	12,0	100 420 F	9,0	7,9	14,5	20,2	30%	44%	9%	36%	4 791	1%
II	3	7,0	100 325 F	26,9	19,2	17,0	12,4	62%	70%	26%	54%	55 577	6%
	5	19,5	105 595 F	61,0	51,6	17,3	13,6	56%	71%	35%	42%	158 046	18%
III	2	21,9	86 721 F	40,2	28,3	24,0	14,8	49%	60%	19%	28%	82 527	9%
	6	30,5	78 704 F	53,8	41,1	33,6	13,8	49%	52%	18%	29%	76 201	9%
IV	7	37,1	91 780 F	45,7	35,6	21,3	16,6	53%	49%	27%	27%	170 931	19%
	4	7,4	124 982 F	9,1	8,8	7,2	21,3	61%	66%	14%	65%	25 504	3%
	9	16,8	113 990 F	26,3	27,5	10,3	19,5	48%	48%	15%	41%	55 815	6%
Moyenne pondérée		20,7	93 958 F	31,7	25,3	21,5	15,9	55,5%	61%	22%	33%	890 597	100%

Source : INSEE
Légende : cf. Encadré ci-dessus

Tableau 2 : Les classes de la typologie et leurs principales caractéristiques

Structure d'entreprise		Stabilité de l'emploi		Systèmes de gestion
		Emploi stable	Emploi instable	
Majorité de Professions Intermédiaires et de Cadres	Grandes entreprises	Sous-classe 4 : "Industrie lourde" H, J-, Sal+, F°+		Classe IV Le système promotionnel
		Sous-classe 9 : "Postes" et "Transport ferroviaire" H/F, J-, Sal+, F°=		
	Toutes tailles	Sous-classe 3 : "Energie" et "Activités informatiques" H/F, J-, Sal+, F°+		Classe II Le système technique
		Sous-classe 5 : "Activ. financières" et "Activ. relatives à la santé" F, Sal+, J=, F°+		
Majorité d'Ouvriers	Toutes tailles	Sous-classe 1: "BTP" et "Transport routier" H, Sal=, J=, F°-	Classe I Le système des métiers	
	Très petites entreprises	Sous-classe 8 : "Assainissement" H, Sal-, J-, F°-		
Majorité d'Employés	Très petites entreprises		Sous-classe 2 : "Alimentation" et "Immobilier" F/H, Sal-, J+, F°=	Classe III Le système externalisé
	Toutes tailles		Sous-classe 7 : "Hôtellerie-restauration" et "Grande distribution" F, Sal-, J+, F°-	
	Très petites entreprises		Sous-classe 6 : "Commerce de détail" et "Coiffure" F, Sal-, J+, F=	

Grille de lecture : l'expression « F, Sal-, J+, F° » signifie « forte proportion de femmes, salaires peu élevés, forte proportion de salariés jeunes, niveau de formation catégoriel élevé »

Le système des métiers est celui de secteurs d'activité qui recourent à un main-d'œuvre homogène et qualifiée d'ouvriers. Proportionnellement moins développé qu'au plan national ce système concerne néanmoins près de 30% des emplois salariés de la région. Il correspond à différents types et tailles d'entreprises dont l'artisanat ou certaines productions industrielles en petites séries (CEREQ, 1991). Ce sont les secteurs qui ont gardé une place importante à un diplôme comme le CAP et qui recourent fortement à l'apprentissage : bâtiment, travail du bois, chaudronnerie industrielle, alimentation-cuisine etc. Ce système est très diversifié avec effectivement les secteurs susdits, mais aussi des productions industrielles unitaires très diverses, ainsi que les secteurs que l'on a qualifiés de " tertiaire à qualifications ouvrières " comme le transport routier. Le renouvellement des qualifications par les jeunes se fait en principe de façon plus régulière dans le temps que dans le système précédent. Au vu de la haute qualification des cadres d'entreprises, l'accès à l'encadrement semble plus problématique, sauf peut-être si l'on tient compte de la possibilité de l'installation à son compte dans les entreprises artisanales.

Le système promotionnel concerne moins de 10% des salariés régionaux et apparaît plus forte-

ment représenté qu'en moyenne nationale. C'est le système des grandes entreprises industrielles ou tertiaires qui privilégient la stabilité du personnel de long terme et la promotion de carrière dans l'entreprise. Les raisons de ces choix de gestion sociale ne sont pas données dans l'analyse et l'on peut penser que des causes diverses peuvent concourir à un même résultat voire se cumuler : compétences au pilotage des installations lourdes qui favorise la promotion de certains opérateurs dans la grande industrie, évolutions technologiques et formation continue qui entraînent une capitalisation des compétences du personnel, rôle de protection du statut des salariés dans certains services parapublics, poids traditionnellement fort des organisations syndicales dans de grandes entreprises, etc. Ces évolutions font que les catégories de l'encadrement y sont prédominantes et le grand nombre de professions intermédiaires ou supérieures qui ont connu une mobilité ascendante sur longue période font que l'on y trouve un personnel plutôt âgé mais avec des niveaux de diplômes qui ne sont pas les plus élevés pour les catégories considérées.

Le système " externalisé " est de loin, avec 37% de l'emploi salarié, le plus développé en région, où il apparaît d'ailleurs nettement plus représenté que sur le plan national. Il est ainsi qualifié en raison

de l'importance de la rotation des emplois. Il concerne principalement la catégorie des employés. Ces allers et retours fréquents entre les entreprises et le marché du travail sont assez fortement corrélés avec le caractère saisonnier de l'activité. L'importance d'une main-d'œuvre féminine et jeune va de pair avec des niveaux de salaires plutôt modestes. On retrouve en région les caractéristiques des grands secteurs repérés comme saisonniers au plan national tels que l'hôtellerie-restauration, ou recourant fréquemment au travail à temps partiel, comme le commerce. La sous-classe 7 avec les secteurs des grandes surfaces ou de l'hôtellerie-restauration présente les valeurs les plus caractéristiques de ce système.

Le système technique, beaucoup moins représenté qu'en moyenne nationale, concerne un quart des salariés de la région. Il paraît plus difficile de caractériser cette classe à travers un système d'emploi unique et cohérent. Il se rapproche des valeurs du système promotionnel par le niveau de formation notamment, mais s'en éloigne par le poids des jeunes, plus élevé, et des niveaux de salaires plus modestes. Au vu de certains secteurs qui connaissent des évolutions techniques sensibles comme l'informatique, la pharmacie, l'ingénierie, on serait tenté de voir ici une organisation fondée sur le recrutement de jeunes diplômés de haut niveau, une sorte de système lié à des secteurs "néotechniques". Cependant des secteurs plus traditionnels comme la chimie minérale ou la parachimie ou encore des activités tertiaires comme la santé et les institutions financières répondent aussi à des exigences élevées de formation pour d'autres critères semble-t-il. Pour ajouter encore à l'absence de lisibilité de cet ensemble, quelques secteurs échappent

à la logique dominante de telle ou telle catégorie socioprofessionnelle et on serait tenté d'y voir un système fondé sur l'hétérogénéité professionnelle : les employés et les cadres y font jeu égal.

Portée et limites de l'analyse

L'interprétation de ces catégories d'emploi doit tenir compte du fait que ce sont des modèles visant à donner une représentation simplifiée de ce qui se passe dans les entreprises. Cela ne signifie pas que toutes les entreprises d'une même branche aient recours aux mêmes modes de gestion. Par ailleurs, plusieurs classes de la typologie vont se trouver dans des positions intermédiaires au regard de ces catégories : la sous-classe 4 est la plus caractéristique du modèle promotionnel avec des traits plus accusés en matière de promotion, d'âge et de niveau de salaire que la sous-classe 9.

L'étendue du champ professionnel pris en compte peut, par ailleurs, influencer sur la solidité de l'affectation d'un secteur à une classe. Des secteurs importants en région comme l'agriculture, une partie des services personnels (les services domestiques) et surtout la fonction publique d'Etat et des collectivités territoriales n'ont pas été retenus¹. Compte tenu du volume de l'emploi public, cela entraîne une sous-estimation du champ de l'emploi stable en région. Une étude de l'ensemble des secteurs d'activité pourrait conduire à de légères recompositions des familles de secteurs, faisant basculer dans une famille voisine un secteur qui occupe dans cette étude une position un peu excentrée dans sa famille d'appartenance.

Il y a ensuite des effets qui relèvent du choix des indicateurs. Si on avait pu adjoindre aux 27 indicateurs retenus des variables complémentaires

Tableau 3 : Quelques indicateurs sur les systèmes d'emploi en région PACA

	Poids dans l'emploi régional	Part des jeunes	Part des femmes	Evolution de l'emploi salarié 1989-1995	Indice de stabilité	Spécificité région (France = 100)
Système des métiers	30%	19%	18%	-11%	63%	88
Système promotionnel	9%	9%	21%	-8%	82%	122
Système externalisé	37%	25%	46%	26%	50%	124
Système technique	24%	17%	52%	6%	66%	86

comme le statut de l'emploi, le statut de l'entreprise ou des indicateurs caractéristiques de leur marché, la configuration des classes ne serait pas exactement la même. Les versions successives du traitement statistique ont montré que de telles recompositions étaient possibles. Cela n'a pas remis en cause néanmoins les " noyaux durs " de l'analyse, à savoir les quatre systèmes dominants de systèmes d'emploi et l'appartenance caractéristique de certains secteurs à ces systèmes.

Conclusion

Les systèmes d'emploi des secteurs d'activité en région font apparaître une relation forte entre la structure des entreprises et les indicateurs de conditions d'emplois : stabilité de l'emploi et niveaux de salaires en particulier.

Une vision dynamique des structures d'emploi...

Ce n'est pas pourtant l'opposition industrie/tertiaire, la plus évidente au départ, qui rend le mieux compte des grands clivages : des services collectifs comme la distribution de l'eau vont se retrouver dans des conditions analogues à l'industrie lourde. De même, les classes à forte proportion d'hommes ouvriers qualifiés, comme pour le système des métiers par exemple, rassemblent des activités aussi bien artisanales (réparation auto), qu'industrielles (fabrication mécanique), ou tertiaires, (transport routier).

Plus exactement le couple taille - structure de qualifications est à même de rendre compte de la diversité des systèmes d'emploi et de qualifications des entreprises. C'est ainsi que les grandes entreprises à forte proportion de professions intermédiaires et supérieures sont celles qui montrent la stabilité la plus forte de l'emploi et les salaires les plus élevés. Des secteurs industriels comme la sidérurgie, le raffinage ou la construction aéronautique, et des secteurs tertiaires comme la distribution de l'eau, secteurs qui ont plutôt perdu de l'emploi et ont donc peu recruté récemment, sont dans ce cas.

A l'opposé, les très petites entreprises à majorité d'employés et à fort travail saisonnier comme l'hôtellerie-restauration ou les services personnels tendent à se développer et présentent des conditions d'emplois davantage liées à des emplois de courte durée, à un fort recours à une main-

d'œuvre féminine et aux jeunes.

Au total, le fait que les systèmes d'emploi de certains grands secteurs industriels ne soient plus caractérisés par une population ouvrière mais par celle des techniciens et des cadres, ou au contraire, que des entreprises tertiaires comme la grande distribution ne soient plus positionnés sur les mêmes modes d'emploi que les petits établissements du commerce, tous ces faits relèvent des évolutions techniques et organisationnelles des entreprises et contribuent à transformer le panorama de la relation formation-qualification-emploi.

...qui repositionne les enjeux de la qualification professionnelle

Plus globalement, ces évolutions prennent une importance particulière en PACA. Les secteurs qui connaissent les plus fortes croissances d'emplois bénéficient prioritairement aux jeunes et aux femmes mais reposent sur des formes d'emploi précaires. Cet affaiblissement de la qualité des emplois fonde la primauté des critères de qualification professionnelle : ils deviendront de plus en plus importants, car l'enjeu, dans la région particulièrement, n'est plus seulement l'accès à l'emploi mais aussi et surtout la stabilisation dans l'emploi et la possibilité d'un déroulement de carrière. Perspectives d'autant plus difficiles à satisfaire pour un individu qu'il est dépourvu de savoir faire professionnel.

Parallèlement, ces systèmes qui sous-tendent le développement économique de la région sont de nature à entretenir son dualisme social. Les qualifications de base, d'ouvriers et employés, constituent l'essentiel des systèmes les plus précarisant et inversement, les qualifications les plus élevées sont le fait de systèmes plus stables et moins présents en région. L'ancrage fort de ce mode de régulation en région rend le risque d'une accélération du dualisme social réel. Cela conforte la place centrale de la qualification professionnelle, et de l'action publique en la matière, dans les problématiques de développement : enjeu économique mais aussi et surtout social. ■

Références

- CEREQ (1991), *Diversité des compétences ouvrières et standardisation de formation professionnelle*, CEREQ-Bref n°71, décembre.

Notes

¹ Cette restriction ne s'applique pas aux secteurs santé et action sociale qui sont bien couverts par les DADS.

Sciences

Hommes

Édito

Régenda

Dossier

LES CADRES : LA FIN D'UNE FIGURE SOCIALE ?

- *Les métamorphoses d'un salariat de confiance*
- *Une relation d'emploi ordinaire ?*
- *Gestion de carrières des cadres*
- *Les cadres à l'épreuve des 35 heures*
- *La féminisation du groupe des cadres*
- *Cadres chomeurs après une formation*
- *Un observatoire des Cadres*

Métiers
S.I.S

Étude
régionale

Thèses

Lectures

Sociétés