



Les débuts de carrières ouvrières à l'aune des enquêtes Génération

Arnaud Dupray (Céreq, Marseille et Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST), Emmanuel Sulzer (Céreq, Marseille)

Les résultats qui suivent sont issus de l'exploitation d'enquêtes d'insertion professionnelle du Céreq (Dispositif Génération) représentatives de l'ensemble des sortants du système éducatif une année donnée ; il s'agit de la Génération 2010 (observée sur 5 ans) et de la Génération 2004 observée sur cinq ou sept ans. Bien que comptant des échantillons respectivement d'environ 13 100, 12 500 à 18 900 individus en longitudinal, la focale sur les ouvriers de l'industrie limite la richesse de l'analyse compte tenu des effectifs dans la cible : 1 024 individus qui ont connu au moins un épisode d'emploi en tant qu'ouvrier de l'industrie en cinq ans dans la dernière cohorte (2 878 dans la Génération 2004 sur la même temporalité).

L'industrie est définie par l'ensemble des secteurs industriels codés de 5 à 39 dans la nomenclature d'activités française (NAF) pour l'enquête *Génération* 2010 et B00 à G99 dans la nomenclature économique de synthèse (NES) dans l'enquête *Génération* 2004. Les ouvriers sont repérés par le code 6 de la nomenclature PCS2003 à son niveau le plus agrégé (à 1 chiffre) à l'exclusion des ouvriers du bâtiment et des industries extractives, de la pêche et de l'agriculture.

I. Introduction - La place de l'industrie dans les trajectoires d'insertion des jeunes

L'industrie reste un employeur important pour les jeunes entrants sur le marché du travail (Graphique 1, la génération 2010), avec 12,5 % de premiers emplois dans l'industrie (dont 4,5 % en tant qu'ouvriers), flux tout de même en retrait par rapport aux 17,5 % de la génération 2004. Quatre ouvriers industriels sur dix se retrouvent salariés dans la fabrication de matériel de transport ou dans l'industrie agro-alimentaire dans leur dernière situation d'emploi (Graphique 2). Mais ils sont plus massivement ouvriers qualifiés dans la première (62 %) que dans l'agro-alimentaire (42 %).

Le monde ouvrier industriel est en déclin quantitatif (dans l'ensemble de la population active) mais constitue toujours un secteur de passage pour les jeunes ouvriers puisque près de 9 % des individus de la Génération 2010 ont connu un épisode de travail ouvrier dans l'industrie en cinq ans même si ce pourcentage s'est fortement réduit comparativement à leurs aînés arrivés sur le marché du travail six ans plus tôt (15,8 %) (Tableau 1).

Après 5 ans de vie active, les jeunes ouvriers de l'industrie de la génération 2010 représentent seulement 3,8 % des actifs en emploi – 1,4 points de moins que pour la génération arrivée sur le marché du travail six ans plus tôt. C'est également inférieur à la part de la population des ouvriers de l'industrie dans l'ensemble de la population active – 5,2 % en 2014. Cette baisse spécifique aux

jeunes ouvriers industriels peut s'expliquer à la fois par une restriction des possibilités d'emploi dans l'industrie mais aussi par une désaffection des jeunes débutants de la Génération 2010.

En outre, il y a toujours plus de séquences d'emploi occupé en tant qu'ouvrier de l'industrie que de jeunes qui restent dans l'industrie en tant qu'ouvriers au bout de 5 ans. La catégorie des Stables, *a priori* la plus ancrée dans l'emploi industriel ouvrier ne représente ainsi qu'un cinquième des jeunes passés par ces situations d'emploi en cinq ans (Tableau 1).

Graphique 1 : Poids de l'industrie et des autres secteurs d'activité dans les premiers emplois de la Génération 2010

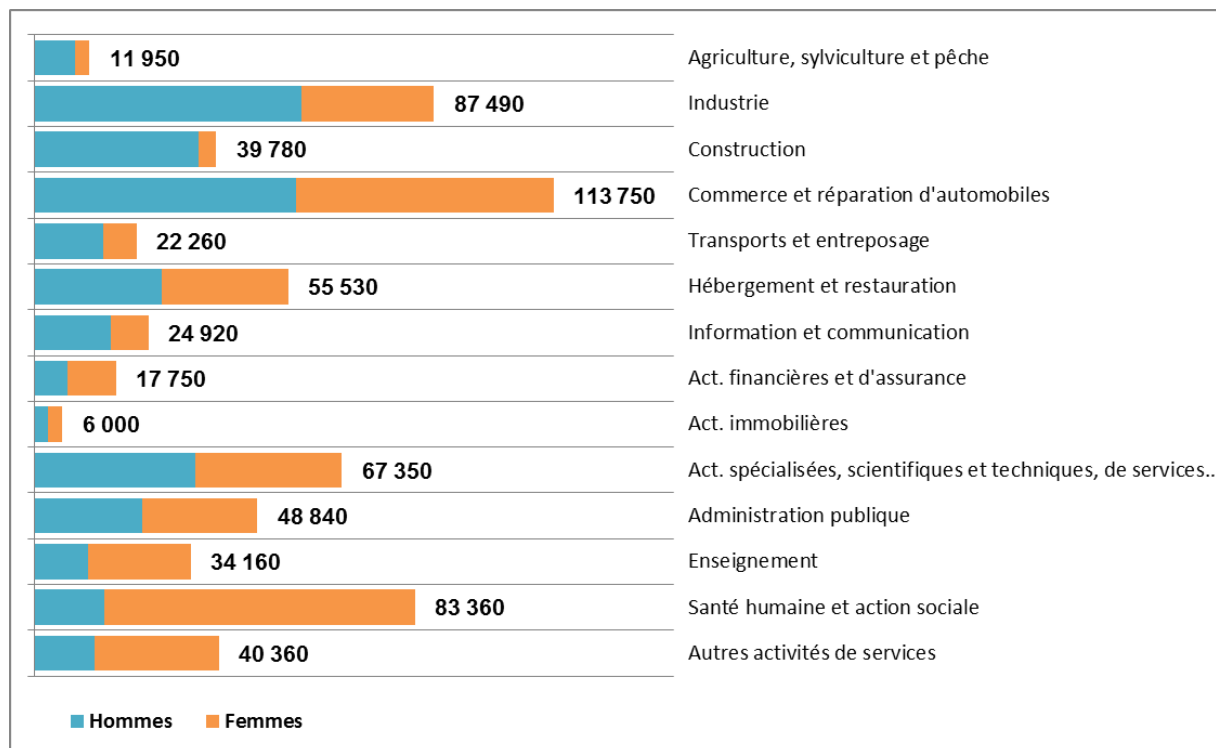


Tableau 1 : Trajectoires de passage par l'industrie en tant qu'ouvrier

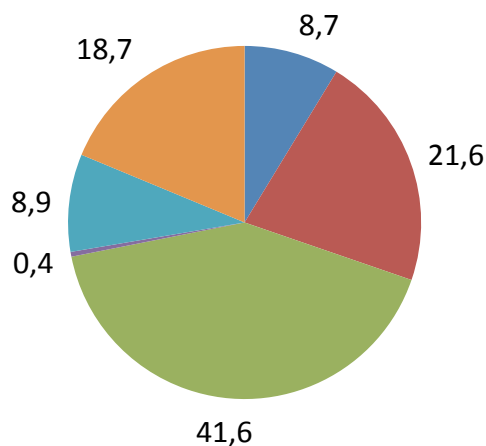
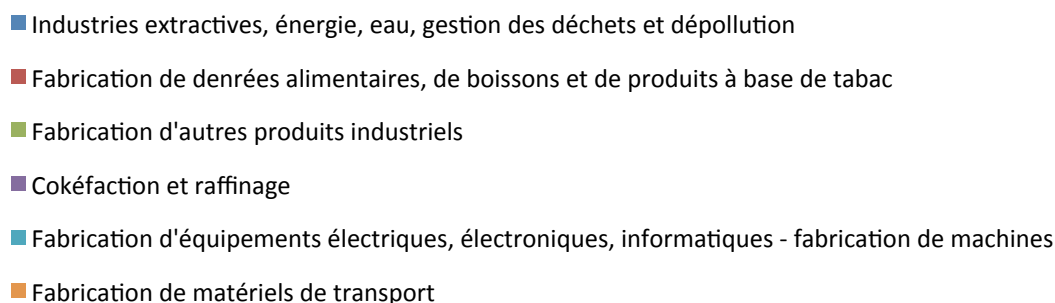
Génération 2010	Répartition en %	Génération 2004	Répartition en %
<i>Trajectoires de passage comme ouvrier de l'industrie (a)</i>			
Sortants	30,7		31,9
Entrants	24,8		21,1
transitoires	24,8		26,2
Stables	19,7		20,8
TOTAL	100		100
Effectif	63 223		116 447
% de la génération	8,9		15,8

(a) Sortants : ouvriers de l'industrie dans leur premier poste, pas au dernier. Entrants : Ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste, pas au premier. Transitoires : jeunes passés par l'industrie en tant qu'ouvriers

mais non dans leur premier et dernier postes. Stables : jeunes ouvriers de l'industrie dans leur premier et dernier poste.

La comparaison des statuts des ouvriers de l'industrie dans leur premier emploi (Sortants+ Stables) et dans leur dernière situation d'emploi observée sur 5 ans (Entrants + Stables) montre que la part des emplois à durée indéterminée (EDI) s'accroît fortement passant de près de 8 % à 37 % tandis que la part en CDD et contrats aidés se réduit de 5 points (17,4 % à la fin) et que la part des intérimaires, reste forte avec 41,7 % (après 5 ans) mais en repli de 23 points par rapport au premier poste occupé à l'entrée dans la vie active.

Graphique 2 : Répartition des ouvriers industriels par secteur d'activité (Génération 2010, dernière situation d'emploi)



II. Caractérisation des trajectoires ouvrières

L'industrie offre une opportunité d'accéder au marché du travail pour les jeunes issus de la voie professionnelle, avec différents profils de parcours professionnels (Tableau 1).

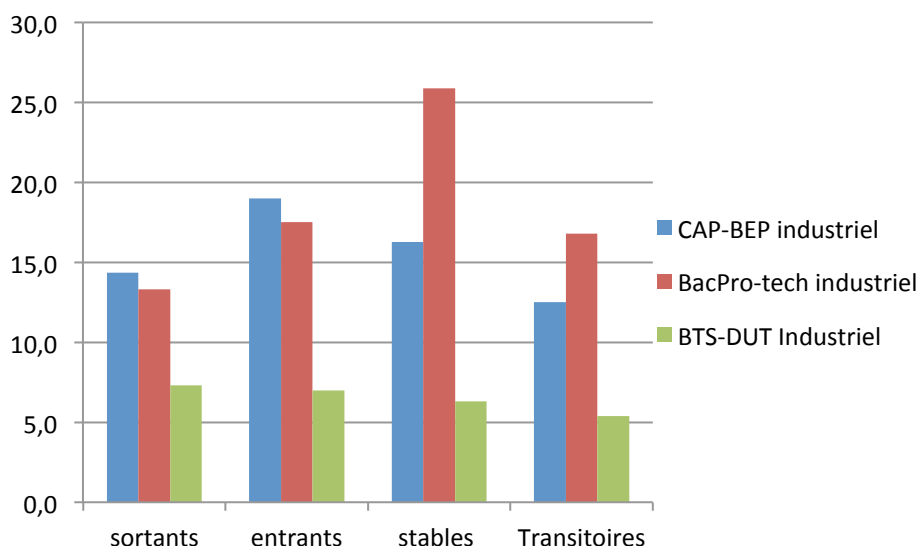
Les Sortants pour qui l'industrie est un accès au marché du travail et pour lesquels le statut d'ouvrier dans l'industrie n'est qu'un passage. En effet, si 36% restent ouvriers en fin de période, c'est dans d'autres activités que celles retenues ici pour définir le champ industriel, tandis que 18 %

restent dans l'industrie, mais hors du monde ouvrier. Si plus de 4 sur dix décrochent un EDI dans leur dernière situation, 35% sont encore en CDD (23%) ou en contrat aidé (12%). Plus diplômés en moyenne que dans les autres formes de trajectoires ouvrières - un cinquième possède un diplôme du supérieur -, 28 % atteignent une profession intermédiaire en fin de période. Pour autant, leur salaire moyen (comme médian) de fin de période reste en deçà de celui des Entrants et des Stables.

Les Entrants pour qui elle est une opportunité en leur permettant d'accéder à des emplois d'ouvriers qualifiés (56 % d'entre eux) avec des statuts plus enviables que dans leurs emplois précédents. Ainsi, après 5 ans de vie active, 40 % se retrouvent en EDI et seulement 22 % en CDD ou contrat aidé, alors que dans leurs emplois précédents, ces statuts représentaient respectivement 16 et 48 % des situations tandis que leur part en intérim reste stable aux environs de 35 %. Pour autant, les Entrants sont parmi ceux avec les Stables qui se destinaient le plus souvent à l'industrie compte tenu que 44 % d'entre eux ont acquis leur diplôme terminal dans une spécialité industrielle (Graphique 3).

Les Stables pour lesquels l'industrie peut apparaître comme un débouché assez naturel. Ce sont les mieux préparés à l'intégrer, puisque près de la moitié d'entre eux ont acquis en formation initiale un diplôme de spécialité industrielle. Seuls 8 % ont un diplôme de niveau Bac+2 ans ou plus. Par rapport aux profils précédents, dont les spécialités industrielles concernent principalement les diplômes de niveau V, dans cette catégorie, les bacheliers technologiques et professionnels industriels prédominent. Consécutivement, ils comptent le plus haut pourcentage d'ouvriers qualifiés en fin de période (62%). Leur accès au CDI est maximal par rapport aux autres trajectoires ouvrières avec 44 % d'entre eux qui y accèdent tandis que 39 % sont encore intérimaires et 15 % en contrat aidé ou CDD. Avec 1490 euros de salaire net mensuel moyen, les Stables sont les plus avantageés parmi l'ensemble des trajectoires ouvrières et bien plus que les employés – repérés par leur profession (PCS=5) dans leur premier et dernier poste occupé – qui touchent un salaire mensuel moyen d'environ 1240 euros.

Graphique 3 : Poids des formations industrielles selon le type de trajectoire



Les transitoires enfin, représentent la catégorie la plus hétérogène dans la mesure où leur passage comme ouvrier de l'industrie sur les 5 années observées a pu être extrêmement bref. En matière de passage en formation initiale par des spécialités industrielles, ils font globalement jeu égal avec les Sortants, mais avec un peu plus de niveaux IV (bacs professionnels et technologiques) et un peu moins de Bac+2 ans que les premiers (Graphique 3). Dans leur dernière situation d'emploi, 45 % d'entre eux demeurent ouvriers donc hors de l'industrie par définition, dont seulement 16 % comme ouvrier qualifié. Par ailleurs, 27 % sont employés et 21% accèdent à une profession intermédiaire ou à un poste de technicien. Au niveau salaire, ils se révèlent les moins bien lotis avec un salaire net mensuel moyen comme médian d'environ 1385 euros. Si leur temps passé en emploi sur les 5 ans est assez comparable aux autres catégories avec 40 mois, en revanche, ils sont de loin les plus mobiles avec en moyenne 4,6 épisodes d'emplois en cinq ans quand les entrants en comptent 2,8 et les Stables 2,2.

Au total, les Entrants et les Stables bénéficient des meilleures rémunérations, signe qu'ils s'insèrent dans les entreprises vraisemblablement les plus rémunératrices du fait de leur taille et de leur activité et qu'ils bénéficient d'une reconnaissance de leur qualification.

Par ailleurs, remarquons que l'intérim occupe une place importante dans les statuts d'emploi de ces ouvriers de l'industrie. Au premier emploi, ce statut occupe 71 % des Sortants mais aussi de ceux qui débutent comme ouvriers dans un secteur des services et encore 55 % des Stables. Dans leur dernier emploi, les ouvriers de l'industrie sont encore 42 % à relever de ce statut. Ils ont comme caractéristique commune d'être en moyenne moins diplômés que les autres – plus du tiers ont quitté le système éducatif sans diplôme. En outre, à niveau de diplôme équivalent, ils sortent davantage d'une filière tertiaire que les salariés en CDI ou CDD. Travaillant plutôt dans de grosses PME ou des grandes entreprises, la moitié d'entre eux appartiennent à l'industrie agro-alimentaire et à la fabrication de matériel de transports.

III. L'importance du diplôme et de la spécialité dans ces débuts de parcours ouvriers

Plus encore que pour la Génération 2004, avoir eu un diplôme dans une spécialité industrielle semble important pour prétendre à une promotion professionnelle et au passage au niveau ouvrier qualifié après 5 ans de vie professionnelle alors que l'on a débuté comme ouvrier non qualifié (Tableau 2).

Par ailleurs, le niveau de salaire dépend à la fois du niveau d'études jusqu'au niveau IV et de la spécialité industrielle. Ainsi, la proportion d'ouvriers qualifiés dans leur dernière situation d'emploi est de 80% pour les diplômés d'un Bac dans une spécialité industrielle, 73 % pour les diplômés d'un Bac +2 ans (toujours avec une spécialité industrielle) et 64 % pour les diplômés de niveau V industriel.

Le tableau 3 (deux premières colonnes) montre clairement que tant en termes de salaire qu'en proportion d'ouvriers qualifiés, les détenteurs d'un diplôme de spécialité industrielle font mieux que les détenteurs d'un diplôme de même niveau mais de spécialité tertiaire. On notera toutefois, qu'au

niveau Bac+2 ans, la plus-value est à peine perceptible. Pour les ouvriers de l'industrie, c'est clairement le baccalauréat qui se révèle le diplôme le plus approprié. Pour les ouvriers hors industrie dans leur dernière situation, les salaires comme les parts d'ouvriers qualifiés sont nettement en retrait – sauf pour les Bac+2 ans en ce qui concerne le salaire.

Tableau 2 : Ouvriers de l'industrie à l'enquête (à 5 ans) qui étaient non qualifiés dans leur premier poste

Diplômes % lignes	Niveaux V et IV industriel	Bac+2 (BTS ou DUT) spécialité industrielle
G2010		
Promus OQ	40,5	8,0
Restés ONQ	23,5	3,8
G2004		
Promus OQ	39,5 (*)	9,6
Restés ONQ	37,0	7,1

Lecture : parmi les ouvriers de l'industrie à 5 ans, 8% des ouvriers non qualifiés au premier emploi devenus ouvriers qualifiés 5 ans plus tard avaient un diplôme de niveau bac+2 ans dans une spécialité industrielle.

(*) dont plus de niveaux bacs pro et techno (IV) que ceux non promus où les CAP/BEP (V) sont très majoritaires

Tableau 3 : Qualification et salaire selon le niveau et la spécialité du diplôme de formation initiale

Niveau de diplôme	Ouvrier de l'industrie(*)		Ouvrier de l'industrie avec Diplôme en spécialité industrielle		Ouvrier hors industrie (*)	
	% d'OQ	Salaire (\$)	% d'OQ	Salaire	% d'OQ	Salaire
Cap-Bep	59	1499 (1420)	64,4	1583 (1470)	7,4	1383 (1400)
Bac Pro-techno	62,6	1545 (1519)	80,3	1631 (1576)	16,4	1369 (1400)
BTS-DUT	70,3	1522 (1486)	72,6	1535 (1508)	18,9	1541 (1460)

(*) dans la dernière situation d'emploi observée

(\$) salaire net mensuel moyen (médiane)

L'industrie valorise ainsi, plus que les services, les diplômes technologiques et professionnels, via les grilles de classification. Le CEREQ notait ainsi en 2015 que « Les seuils d'accueil (dans les grilles de classification) pour diplômés restent plutôt l'apanage des grandes branches industrielles couvrant plus de 50 000 salariés comme la métallurgie, les carrières et matériaux, la chimie, le pétrole, le

bâtiment, les travaux publics, la plasturgie. Les diplômés qui bénéficient de cette garantie de classement sont principalement le CAP, le BEP et le BTS » (Caillaud et al., 2015)¹.

Les jeunes qui passent outre une image négative de l'emploi industriel (sale, dangereux, peu valorisé socialement) s'avèrent au final satisfaits d'y être insérés : on peut en effet compléter par des données subjectives ce tableau des conditions objectives d'emploi. Parmi les Stables, 80 % d'entre eux déclarent se réaliser professionnellement (« plutôt » ou « tout à fait »), soit une proportion à peine en deçà de celle des Sortants (83 %) qui affichent la meilleure performance. En contrepoint, seuls 15 % des Stables recherchent un autre emploi, contre 23 % des Sortants. Globalement, les ouvriers de l'industrie les mieux ancrés dans leur activité (Les Stables) apparaissent parmi les plus satisfaits de leur sort.

Le fait de détenir un diplôme de spécialité industrielle, d'occuper un CDI, de bénéficier d'une longue expérience professionnelle et de faire partie d'une grande entreprise sont des conditions qui contribuent au sentiment d'accomplissement professionnel.

IV. L'importance de l'apprentissage et de la formation continue (Résultats issus de l'enquête Génération 2004 - fichier longitudinal sur 7 ans).

Parmi les jeunes qui obtiennent leur premier emploi dans l'industrie, sept sur dix ont un emploi qualifié, et même huit sur dix pour les sortants d'apprentissage. Ces derniers représentent un quart des jeunes qui s'insèrent dans l'industrie, contre 15 % dans les autres secteurs ; ils se concentrent de manière assez nette dans les TPE-PME. Les jeunes issus de l'apprentissage dans leur ensemble ne sont pas mieux rémunérés que leurs homologues de la voie scolaire lorsqu'ils travaillent dans l'industrie, ce qui peut s'expliquer par le poids important des qualifications de niveau V chez les ex-apprentis. En revanche, pour les niveaux de diplôme supérieurs (Bac, BTS), le différentiel salarial est nettement favorable aux sortants de l'apprentissage.

Par ailleurs, l'industrie offre aux jeunes ouvriers des rémunérations évolutives et supérieures à celles des autres secteurs, ce dont témoignent les salaires nets mensuels moyens ci-dessous exprimés en euros.

Apprentis dans l'industrie à 7 ans : 1 786 euros – hors industrie : 1610 euros

Scolaires dans l'industrie à 7 ans : 1 828 euros – hors industrie : 1676 euros

Un changement de poste au sein de son entreprise est assez répandu : un quart des ouvriers l'ont éprouvé et, dans l'industrie, un ouvrier sur sept en a fait l'expérience à plusieurs reprises. Ces changements de poste sont dans la majorité des cas précédés ou accompagnés par de la formation continue, généralement tutorée. Il s'agit là encore majoritairement de formation en situation de travail (FEST), donnant lieu dans un tiers des cas à une certification ou habilitation. **Une fois sur deux, ce changement de poste est considéré comme une promotion (un peu plus souvent dans l'industrie que dans les autres secteurs).** Au moment de l'enquête, le salaire des ouvriers ayant connu ce type

¹ Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, "La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branche : des évolutions sans révolutions", Céreq, *Bref* n° 339, octobre 2015.

de changement est également un peu plus élevé que pour ceux ne l'ayant pas connu (1 600 contre 1 500 euros) et s'accroît encore pour ceux dont le changement s'est accompagné d'un passage en formation.

Ces exploitations permettent de montrer que l'industrie contribue de manière importante à l'accès des jeunes à l'apprentissage (dans sa composante PME) et à l'accès à l'emploi de jeunes peu qualifiés (dans les grandes entreprises). Elle offre des perspectives de carrières ouvrières via la rotation des postes et la reconnaissance salariale de la polyvalence qui en découle.

Cette pratique de montée en qualification des jeunes ouvriers a pu être observée de manière qualitative dans une précédente étude du Céreq² :

"Q- ... Vous me disiez tout à l'heure que vous étiez content d'être à Peugeot : qu'est-ce qui vous plaît dans Peugeot ?

C'est une grande société qui a plein d'avenir... C'est un travail sûr et, aussi, il y a beaucoup d'avantages, notamment sociaux... Déjà une grande entreprise, quelque chose de vraiment solide où je suis sûr de rester un bon bout de temps" (opérateur)

"Parce que je vous ai dit qu'il y a un grand nombre de conducteurs d'installation qui est passé responsable d'unité, et il y a un grand nombre de CI qui est passé dans la maintenance pour devenir des spécialistes robots... il y a des agents de fabrication qui sont devenus professionnels en tant que retoucheur... je peux dire donc qu'on est bien loti du côté de la promotion..." (opérateur)

Donc, au fur et à mesure, j'ai commencé à apprendre les postes. Et comme j'avais des facilités à apprendre des postes, au bout d'un mois, j'ai appris pratiquement une dizaine de postes, appris et validés. [...] Et, au bout du compte, à la fin de l'été, je tenais environ douze ou treize postes. [...] Donc plus ou moins officiellement, j'étais polyvalent.

Si les jeunes ouvriers non qualifiés s'avèrent plus nombreux que la moyenne à considérer que "le travail est un moyen de gagner sa vie", ils considèrent à peine moins souvent que le travail est aussi "un moyen de réaliser ses ambitions".

V. Conclusion

Quels messages retenir en relation avec les trois interrogations de la Fabrique à l'origine de la commande ?

1. Est-ce que l'industrie fait « mieux » monter en compétences ses salariés que les autres secteurs d'activité ?

Du point de vue de la qualification, du salaire, du statut d'emploi ou de la satisfaction professionnelle, les actifs occupés en tant qu'ouvriers de l'industrie en fin de période affichent des niveaux de réalisation et de réussite meilleurs que les employés, les ouvriers dans le tertiaire ou

² Nathalie Moncel, Emmanuel Sulzer (coord.), *L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën : contextes sociétaux, effets de site et identités au travail*, Céreq, Nef n°22, janvier 2006.

que ceux passés par l'industrie en tant qu'ouvrier au cours des 5 ans observés (parmi lesquels on trouve à la fois des jeunes surqualifiés ayant réussi à progresser et d'autres que l'industrie n'a pas voulu garder dans ses effectifs).

2. Au sein du secteur industriel, comment le diplôme influe-t-il sur la promotion interne ?

On retiendra qu'une formation industrielle jusqu'au niveau IV (Baccalauréat) est favorable en termes de salaire et de qualification. Les carrières ouvrières dans l'industrie semblent bien s'appuyer sur les formations qualifiantes délivrées par le système scolaire dans les spécialités industrielles. Avoir obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage donne un avantage en termes d'employabilité mais non en termes de salaire.

3. La progression dépend-elle plutôt du secteur d'activité de l'employeur ou du métier exercé ?

Il a été impossible de répondre avec nos données qui ne permettent pas une entrée « métier » et qui plus est avec un croisement secteur d'activité, dont les effectifs au niveau ouvrier restent très limités (annexe du rapport)... Un tel examen nécessiterait le recours à une enquête statistique dédiée ou encore à une approche qualitative.

Deux voies alternatives se présentent pour poursuivre et approfondir ces investigations :

Un projet d'enquête statistique ad hoc, ex. sur un champ ouvriers de l'industrie... et en plusieurs vagues pour :

- suivre dans le temps les emplois occupés
- tenter de saisir la réalité de la montée en qualifications
- décrire les profils des bénéficiaires de ces évolutions positives.
- cerner les modes de recrutement et de gestion de la main d'œuvre selon les secteurs d'activité et les métiers
- croiser métier et secteur d'activité

Une autre consisterait en un projet d'enquête qualitative sur les mêmes thèmes dans un secteur ou une grande entreprise (ex : entreprise du secteur aéronautique).

