



**La Fabrique de l'Industrie : débuts de carrière des jeunes ouvriers,
enseignements du dispositif *Génération***

Arnaud Dupray, Emmanuel Sulzer

La problématique initiale posée par La Fabrique de l'Industrie était la suivante : « Comment convaincre des jeunes de s'engager dans les filières de formation professionnelles si celles-ci n'offrent pas des trajectoires de carrières stimulantes », avec le projet sous-jacent de questionner ces aspects de carrières dans les secteurs industriels (hors BTP et industries extractives) *via* une synthèse des connaissances disponibles sur cette problématique de l'évolution professionnelle des jeunes entrés comme apprentis ou opérateurs.

Dans ce cadre, le Céreq a été mobilisé pour fournir des données issues du dispositif *Génération*, ciblé sur les jeunes sortants du système éducatif, qui permet de décrire leurs débuts de carrière sur les 5 à 7 premières années de vie active. D'emblée, la comparaison de deux cohortes (2004 et 2010) entrées sur le marché du travail dans des conjonctures assez contrastées, a mis l'accent sur la contraction de l'emploi industriel à partir de la crise de 2008, même si par ailleurs la place occupée par l'emploi ouvrier dans les parcours de jeunes débutants demeure non négligeable.

Les analyses ci-après sont organisées en 3 parties : la première sur des analyses descriptives et éclairages à apporter sur les observations initiales ; la deuxième sur des analyses de régression pour mesurer l'importance du diplôme, de l'apprentissage et d'autres variables pour la progression de carrière ouvrière ; la troisième pour identifier et si possible mesurer l'importance des certifications et formations continues en cours d'expérience pour la progression de carrière.

I. Organisation du rapport

La comparaison des données à 5 ans des enquêtes *génération* 2004 et *génération* 2010 a montré des évolutions de carrière ralenties (note exploratoire d'août 2016) avec moins de changements de métier et un tassement des progressions salariales en particulier qui rendent délicat le couplage des données pour évaluer les débuts de carrières ouvrières. A cet effet, sauf souhait explicite de mesurer l'évolution entre 2009 et 2015, les analyses des deux premières parties se concentreront essentiellement sur la période la plus récente, soit les cinq premières années de vie professionnelle de la cohorte ayant quitté l'école en 2010. Compte tenu de la faiblesse des effectifs, pour une investigation spécifique sur deux secteurs d'activité, nous devons néanmoins empiler les deux enquêtes pour pouvoir tirer quelques enseignements.

Dans la troisième partie, c'est l'exploitation de l'enquête génération 2004 qui sera privilégiée pour trois raisons : un recul plus important sur les débuts de vie professionnelle puisqu'on dispose d'une observation en 2011 (3^{ème} interrogation) soit 7 ans après la sortie du système éducatif, car l'enquête comporte une extension apprentissage et un module de questions spécifique qui permet d'explorer si être issu de cette voie de formation constitue un atout pour devenir ouvrier dans l'industrie et y faire carrière. Enfin, cette enquête dispose aussi avec la troisième interrogation d'un module de questions sur les changements intervenus dans l'entreprise et la participation à des formations continues des salariés en lien avec ces changements, ainsi que de quelques questions sur les acquisitions de diplômes et de certifications au cours des sept années d'observation.

Sur la base Génération 2010 on compte :

N=1068 ouvriers dont 520 dans l'industrie à l'embauche du premier poste.

Dans la dernière situation occupée sur les 5 ans, ils sont 965 ouvriers dont 468 appartenant à l'industrie.

1. Une baisse de l'emploi industriel et ouvrier parmi les jeunes actifs entre 2009 et 2015

L'emploi industriel, toutes catégories professionnelles confondues, occupe 12,4 % des actifs en emploi à l'enquête, au printemps 2015, soit un chiffre très proche de la part de l'emploi salarié dans l'industrie dans l'ensemble de la population active (12,5% en 2014 dans Bories, 2016) et 2 points inférieur à celui de la génération 2004 en 2009 : 14,4 %. Il semble donc que la baisse de l'emploi industriel parmi les jeunes actifs reflète la tendance de fond depuis plusieurs décennies de réduction de l'emploi industriel dans l'économie. Ainsi sur la période 1980-2007, Demmou (2010) établit que l'industrie française a perdu plus d'1 900 000 emplois ce qui correspond à 36 % de ses effectifs ; dans le même temps l'emploi dans les services marchands s'est accru de 53 %.

Il est important de noter que l'ampleur de la baisse de l'emploi industriel varie considérablement d'un secteur à l'autre. Il est par exemple massif dans la branche des biens de consommation qui perd plus de la moitié de son effectif, moindre dans les branches de l'énergie et des biens d'équipement (-30 %) et tout à fait marginal dans l'industrie agro-alimentaire (-1 %) (Demmou, op. cit.).

Si l'on en revient à nos jeunes actifs et que l'on met la focale sur le monde ouvrier, il apparaît que les jeunes ouvriers de l'industrie de la génération 2010 ne représentent que 3,8 % des actifs occupés après 5 ans de vie active contre 5,2 % dans la génération arrivée sur le marché du travail six ans plus tôt. Corrélativement, le poids de l'industrie dans l'emploi ouvrier se réduit : 48,4 % de l'emploi ouvrier contre 57% six ans auparavant – alors que l'industrie dans l'emploi non ouvrier a moins baissé, passant de 10 à 9,3 %. Si l'on compare à la population ouvrière dans l'industrie dans l'ensemble de la population active – à définition du champ identique - il apparaît ici un léger décalage puisque le taux est de 5,2 % en 2014. Une désaffection plus prononcée du monde ouvrier industriel parmi les jeunes débutants semble donc opérer.

Parmi les ouvriers de l'industrie au premier emploi, quel est leur devenir sur le marché du travail à 5 ans ? 65,5 % sont en emploi dans la génération 2004, 8 points de moins que pour l'ensemble des ouvriers (73,8%) et 73,9 % pour G2010, soit 2,4 points de moins que pour l'ensemble des ouvriers. Les chiffres sont peu différents si on prend les ouvriers de l'industrie dans leur dernier emploi : respectivement 63,5 et 72,4% pour les générations 2004 et 2010 sont en emploi après 5 ans passés sur le marché du travail. La baisse importante du taux d'emploi des ouvriers de l'industrie dans la première génération s'explique par la crise financière de 2008 et ses répercussions sur l'activité économique en 2009 (année de récession) et particulièrement sur l'emploi industriel (Cochard et al., 2010 ; Fontagné et al., 2014). La population peu qualifiée est particulièrement vulnérable à la conjoncture puisque seulement 54,8 % des ouvriers non qualifiés de l'industrie dans leur premier emploi (Génération 2004) sont effectivement en emploi 5 ans plus tard contre 67 % des ouvriers qualifiés.

Par ailleurs, l'employabilité à 5 ans des ouvriers qualifiés à l'embauche dans leur premier poste est meilleure que celle des ouvriers non qualifiés, puisque 75,5 % des premiers contre 63,9 % des seconds sont en emploi en 2015, parmi les sortants de la génération 2010.

Ajoutons que la baisse de l'emploi d'ouvrier industriel ne s'accompagne pas d'une montée en qualification puisque parmi les ouvriers de l'industrie en emploi après 5 ans, les ouvriers qualifiés représentent 64,5% dans la génération 2010 contre 69,3 % dans la génération 2004.

2. Baisse de la mobilité dans l'industrie ou raréfaction de l'emploi industriel ?

Les explorations préliminaires mettaient en évidence une forte baisse des séquences d'emploi ouvrier dans l'industrie sur 5 ans entre les deux cohortes.

Cela signifie-t-il que la mobilité dans l'emploi industriel aurait baissé ? Dans ce cas, les séquences d'emploi industriel pourraient s'opérer davantage sous un statut d'emploi durable (CDI) qu'auparavant (ou se transformer davantage en CDI) ou/et à l'inverse, que l'industrie aurait une capacité de rétention en baisse, auquel cas la mobilité se ferait vers des emplois hors industrie ?

La supposée moindre mobilité dans la cohorte la plus récente ne masque pas des séquences d'emploi plus longues ou assorties d'un contrat stable comparativement à la génération 2004. Les épisodes d'emploi étaient de 1,1 mois plus longs dans cette dernière par rapport à la Génération 2010, avec un taux de stabilisation finale plus importante (18 contre 15 % en CDI).

Sur le plan individuel, que l'on considère les ouvriers à l'embauche du premier emploi ou dans leur dernière situation, le nombre de séquences d'emploi est quasiment inchangé entre les 2 périodes, sauf pour les ouvriers de l'industrie au premier emploi avec un nombre d'emplois moyen qui passe de 3 à 2,8. Mais la durée moyenne passée en emploi sur cinq ans est de 6 mois plus élevée dans la première génération (de 8 mois sur la médiane pour les ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste). A contrario, le nombre de mois passés au chômage est plus réduit, de 3 mois en moyenne. La dernière cohorte a donc pâti de la conjoncture dégradée suite à la crise de 2008 avec une moindre employabilité effective des ouvriers.

Les ouvriers de l'industrie au départ et à la fin représentent environ 38-39 % des individus ayant débuté comme ouvriers de l'industrie dans la Génération 2004 comme dans la Génération 2010.

Dans la première génération, 48,5% des ouvriers de l'industrie au dernier emploi l'étaient déjà dans leur premier poste à l'embauche, un peu moins de 45% dans la génération 2010.

Tableau 1 : Evolution de la mobilité entre les générations 2004 et 2010

	Génération 2004				Génération 2010			
Fichier séquences (d'ouvrier dans l'industrie) N	4439		Moyenne (médiane)		1475			
Durée moyenne			14 (8)				12,9 (8)	
Statut stable à l'embauche			8,7				7,7	
Statut stable à la fin			18,1				15,1	
Fichier individus (§)	NSEMP P	NMEM P	NMCHO 2	N	NSEMP P	NMEM P	NMCH O	N
Ouvriers de l'industrie au PE	3 (3)	45 (51)	10,9	1492	2,8 (3)	39,4 (44)	14	52 0
Ouvriers de l'industrie au dernier emploi	2,8 (2)	44 (50)	11,9	1183	2,8 (2)	38 (42)	14,9	45 9
Ouvriers de l'industrie au début et à la fin	2,2 (2)	44 (52)	12	574	2,2 (2)	37,8 (46)	14,5	20 5

Source : enquêtes Génération 2004 et 2010, interrogations à 5 ans

(§) : Les trois catégories ouvrières peuvent ici se recouvrir en partie.

2 : NSEMP : nombre de séquences d'emploi ; NMEM : nombre de mois en emploi ; NMCHO : nombre de mois de chômage.

On note que les ouvriers de l'industrie au début et à la fin ont été moins mobiles sur la période que les autres même s'ils accusent des durées moyennes et médianes d'emploi comparables aux autres dans chaque génération. La sortie de la catégorie ouvrière de l'industrie s'opère donc avant tout par la mobilité externe.

Au total, on ne constate pas vraiment moins de mobilités au sens de changements d'emplois dans la génération 2010 mais moins de passages dans l'industrie en tant qu'ouvriers.

3. Entrées et sorties de l'industrie et de la catégorie ouvrière

Pour la génération 2010, 45 % des ouvriers au PE demeurent ouvriers à 5 ans et 50 % des ouvriers l'étaient déjà au premier emploi ? Qu'en est-il des ouvriers de l'industrie ? Qui sont les ouvriers de l'industrie (à l'embauche dans le premier emploi) qui sortent de la catégorie dans l'intervalle de 5 ans ?

Comparons trois catégories de population, les « aspirants » ou « ajustés », aspirants à une carrière ouvrière puisque ouvriers de l'industrie dès leur premier poste et qui le demeurent après cinq années de vie active, les « entrants » qui le sont devenus chemin faisant et appartiennent aux

ouvriers de l'industrie après 5 ans alors qu'ils ne l'étaient pas à l'embauche et les « sortants », ouvriers de l'industrie dans leur premier poste et qui ont quitté le monde ouvrier ou/et l'industrie dans l'intervalle de 5 ans.

Pour ce qui est de « l'employabilité »¹, elle est évaluée ici par le nombre de mois passés en emploi sur la période ou mesure plus juste, par le pourcentage du temps passé en emploi sur la durée observée d'activité, laquelle peut varier potentiellement d'une quinzaine de mois selon les enquêtés –dépendant de leur mois de sortie du système éducatif et de leur mois d'interrogation qui varie de avril à juillet 2015.

En termes de temps passé en emploi ou de durée cumulée de chômage, « aspirants » et « entrants » ont des caractéristiques très proches avec environ 38 mois d'emploi et 15 mois de chômage. Il en est de même pour les mesures en pourcentages. En revanche, les entrants ont été plus mobiles que les aspirants sur la période en comptant 3,2 emplois contre 2,2 à ces derniers. De ce fait, les aspirants ont l'ancienneté moyenne la plus longue dans leur dernier poste, avec plus de 24 mois contre 16 mois pour les entrants.

Tableau 2 : Appréciation de « l'employabilité » selon les catégories ouvrières

Variables	Sur les 5 ans	Moyennes	Nombre de séquences d'emplois	Nombre de mois en emploi	Nombre de mois de chômage	Nombre de séquences de chômage	Ancienneté	temps passé en emploi /durée d'activité	temps passé au chômage /durée d'activité	N
OI - début= sortants			3,1	40,5	13,7	1,7	18,6	69,7%	23,50%	315
OI-Fin= entrants			3,2	38,2	15,2	1,9	16,0	65,90%	25,90%	254
OI D et F= ajustés			2,2	37,8	14,5	1,4	24,4	65,40%	24,90%	205

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

« Les sortants » se distinguent des aspirants, également par leur plus forte mobilité, et des deux précédents groupes par leur employabilité meilleure, avec près de 41 mois en emploi, soit environ 70 % de leur temps potentiel d'activité.

Dans leur premier emploi, ils sont beaucoup plus fréquemment intérimaires (71%) que les aspirants (47%) ou les entrants (26%). Ces derniers se signalent par la forte proportion en CDD dans leur premier poste (48%) contre 20 % pour les aspirants, qui sont aussi 28 % à occuper un CDI dès leur premier emploi.

¹ Il n'y a pas de mesure univoque de l'employabilité – voir Gazier (2012) pour un panorama ; d'un point de vue statistique elle peut se comprendre comme le produit de la probabilité d'accéder à un emploi, de le conserver et d'en retirer une compensation monétaire décente et évolutive.

Si ces trois groupes ne se différencient pas significativement sur les formations à l'embauche, par rapport aux sortants, les aspirants se signalent par une probabilité de formation continue au-delà de l'embauche qui a concerné plus de 17 % des salariés dans leur premier poste (dont 14% bénéficiaires de plusieurs formations) contre 13% pour les entrants et seulement 5% des sortants, lequel dernier chiffre témoigne aussi de leur plus faible durée de premier emploi (12 mois contre près du double pour les aspirants).

Les catégories ouvrières de l'industrie comparativement aux autres ouvriers et aux employés

Etendons la comparaison des catégories ouvrières à deux autres groupes de salariés, ceux qui sont ouvriers dans leur premier poste comme dans leur dernier mais n'appartiennent pas à l'industrie, enfin les actifs qui débutent comme employés et sont encore employés dans leur dernière situation d'emploi 5 ans après avoir quitté le système éducatif. Appelons ces deux derniers groupes, les « décalés » et les « employés » (Tableau 3).

Au regard des taux d'emplois à 5 ans, seulement 7 employés et aspirants sur dix ont un emploi, soit nettement moins que les autres catégories, notamment les ouvriers de l'industrie au premier poste qui sortent par la suite de la catégorie dont 84 % sont occupés (Tableau 3). Par ailleurs, avec une moyenne de 42 mois d'emploi sur les 5 ans, ils affichent la meilleure performance, notamment comparativement aux décalés en retrait de 7 mois sur la durée moyenne passée en emploi (Tableau 4). Cette meilleure performance de maintien en emploi s'explique aussi par le fait qu'une partie significative d'entre eux sont nettement sur-diplômés par rapport à leur qualification initiale, dans leur premier poste. Ainsi, 20 % d'entre eux ont un diplôme supérieur ou égal à un Bac + 2 ans contre 7,6% des aspirants ou 15 % parmi les employés – moins de 7 % parmi les décalés.

Il n'est pas surprenant d'observer que les aspirants sont parmi les mieux préparés par leur formation initiale, 42 % d'entre eux comptant un diplôme de niveau V (16%) ou IV (26%) dans une spécialité industrielle (Tableau 4). Cependant, c'est aussi le cas des entrants dans une moindre mesure, lesquels comptent une proportion plus forte de niveaux V (19%). Les décalés comme les sortants dont 28 % possèdent un diplôme de spécialité industrielle, en se détournant de l'industrie, semblent suivre des orientations professionnelles qui les éloignent davantage de leur formation initiale que les aspirants dont la destination professionnelle est plus en phase avec leur capital scolaire.

Du point de vue de leur contrat de travail, environ 45 % des aspirants, et 41% des sortants, occupent un CDI dans leur dernier poste. Les ouvriers de l'industrie à 5 ans qu'ils soient aspirants ou entrants se distinguent par un taux d'intérimaires aux alentours de 40 %, soit nettement plus élevé que pour les « sortants » (19%). Les décalés se signalent par une proportion importante de CDI (42%) mais par davantage de CDD et moins d'intérim que les aspirants.

Les contrats à durée déterminée et contrats aidés sont plus minoritaires parmi les ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste. Enfin, notons que plus de 5 % des sortants comme des décalés acquièrent un statut d'indépendant dans leur dernière situation professionnelle, soit un taux beaucoup plus important que dans les autres catégories.

En lien avec ce statut, les sortants occupent plutôt des petites entreprises – 39% dans des entreprises de moins de 20 salariés, 17% dans celles de plus de 200 salariés alors que c'est l'inverse pour les entrants, 42 % d'entre eux travaillant à la fin de la période dans une grande unité. Les aspirants se

situent entre les deux, se concentrant pour 44% dans des entreprises de 20 à 199 salariés et pour 31 % dans les plus grandes, les décalés appartenant pour leur part plutôt à des unités de taille petite à moyenne. Tout se passe comme si une partie de ces jeunes, afin de s'insérer et de se stabiliser en emploi, tiraient parti d'opportunités spécifiquement offertes par les grandes entreprises industrielles.

Tableau 3 : emploi, statut, taille d'entreprise et temps de travail selon la strate

Strates	% en emploi à 5 ans	Dernier statut			Taille d'entreprise			% temps partiel
		CDI	Intérim	CDD-emploi aidé	0 à 19	20 à 199	200 et plus	
Sortants	83,5	41	18,8	35	39	34,7	16,5	26,7
Entrants	74,4	31,6	43,7	23,3	15,8	35,5	41,7	13,7
Aspirants	69,9	44,1	39,3	15,3	16,4	44	31	6,9
Décalés = ouvriers hors Industrie DF	66,3	42	30	22,4	29	39,1	18,7	25,9
Employés DF	69,5	50,7	4	42,7	36	30,5	18,3	39,2

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

* DF=début et fin, donc à l'embauche du premier emploi et date enquête à 5 ans

Tableau 4 : Salaire, temps passé en emploi, diplôme initial et satisfaction selon la strate

Strates	Salaire final	Progression de salaire Normalisée ² %	Durée passée en emploi mois	% de niveaux V et IV industriel	Satisfaction (§)		
	euros				Se réalise prof. %	Inquiet / l'avenir	Recherche un autre emploi
	Moyenne	Moyenne	Moyenne	%			
	médiane	médiane	médiane	Dont (V)			
Sortants	1430	23,6	41,9	27,6	82,7	18,3	22,7
	1383	12,8	46	(14,4)			
Entrants	1480	99	38,2	36,5	75,6	21,3	25,3
	1431	28,5	41	(19)			
Aspirants	1491	16	37,8	42,2	80,4	18,4	14,7
	1470	6,5	46	(16,3)			
Décalés = ouvriers hors Industrie DF	1359	30,5	35,1	27,9	72,6	15,7	27,9
	1363	0	39	(19,7)			
Employés DF	1244	40,2	36,8	6	81,4	23,2	24,1
	1295	12,6	41	(3,4)			

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

(²) : il s'agit de pondérer la progression observée pour tenir compte d'une durée moyenne de séjour en emploi de 39 mois pour l'ensemble des catégories ouvrières.

(§) : Parmi ceux en emploi à 5 ans.

Si 29 % des actifs de ces cinq groupes travaillent à temps partiel dans leur dernier poste, les proportions varient significativement d'une catégorie à l'autre. Le taux de 27% parmi les sortants s'explique à la fois par le fait qu'une bonne part d'entre eux ont rejoint les services où le temps partiel est plus fréquent et renvoie aussi au fait que plus d'un tiers de cette catégorie de main d'œuvre sont des femmes. Ce qui n'est pas le cas des décalés qui comptent 16% de femmes et où pourtant un quart travaillent à temps partiel, donc hors industrie. C'est au sein des aspirants que le temps partiel est le plus rare, concernant moins de 7 % des salariés alors que cette catégorie compte quasiment autant de personnel féminin en son sein que les entrants, soit 23%.

Tableau 5 : Proportion d'ouvriers qualifiés (OQ)

%	OQ à l'embauche	OQ à 5 ans
Strates	PE	ou dernier poste
Sortants	41,2	6,7
Entrants	4,2	55,8
Aspirants	54,8	61,9
Décalés = ouvriers hors		
Industrie D et F	38,3	43,3

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

De manière corrélative, les aspirants affichent les salaires moyens et médians les plus élevés au bout de 5 ans alors que les décalés et les employés sont nettement en retrait. La focalisation sur les temps plein montre en revanche que les salaires moyens des 3 premiers groupes sont équivalents à 11 euros près alors que les ouvriers de l'industrie dans leur premier et dernier poste affichent un salaire médian toujours légèrement supérieur (1499 euros) à celui des entrants (1460 €) ou des sortants (1420 €), les décalés et employés se situant en deçà avec respectivement 1400 et 1367 euros. En revanche, pour ce qui est de la progression de salaire médiane, elle est plus mesurée parmi les ouvriers de l'industrie que parmi les autres catégories dont les salariés enregistrent potentiellement davantage de changements en termes de temps de travail, de contrat d'emploi et de niveau de qualification par exemple pour les sortants. Les aspirants comptent ainsi les proportions les plus élevées d'ouvriers qualifiés, à la fois à l'embauche (55 %) comparativement aux sortants et aux décalés et dans leur dernière situation (62 %), par rapport aux entrants et aux décalés dont la part de qualifiés n'atteint pas 50 % (Tableau 5).

Un deuxième indicateur d'évolution de salaire consiste à calculer la part des salariés dont la progression a été supérieure à 15 % sur la période. Ces proportions sont les plus élevées parmi les entrants et les employés avec respectivement 46 et 44 % d'individus concernés. Elle s'infléchit à 40 % parmi les sortants et tombe respectivement à 32 % et 23 % respectivement parmi les aspirants et les décalés. Ces résultats s'accordent à ceux obtenus dans le tableau 4 en termes de progression normalisée.

Quelles mesures subjectives de ces situations professionnelles pouvons-nous mobiliser pour compléter ce tableau des conditions objectives d'emploi ?

Pour ce faire, on dispose de trois indicateurs, seulement disponibles pour les actifs occupés à l'enquête, c'est-à-dire ceux qui sont effectivement en emploi après cinq années d'activité. Un indicateur non présenté dans le tableau 4 se rapporte à une question générale demandant si « votre situation actuelle vous convient ». Les proportions de réponses favorables sont globalement élevées avec un taux moyen de 75,6 % mais celui-ci est maximal pour les aspirants avec 83 % de réponses positives. 80 % d'entre eux déclarent se réaliser professionnellement : « plutôt » ou « tout à fait », soit une proportion équivalente à celle des employés mais un peu en deçà de celle des sortants : 83 %. En contre-point, seuls 15 % des aspirants recherchent un autre emploi contre 23% des derniers. Les décalés sont pour leur part, en proportion, les plus faiblement inquiets par rapport à l'avenir.

Comparativement aux entrants et surtout aux ouvriers qui travaillent hors industrie où de 25 à 28 % recherchent un autre emploi, les aspirants à la carrière ouvrière apparaissent ainsi globalement parmi les plus satisfaits de leur sort.

D'où viennent les « entrants » et où vont « les sortants » de la catégorie des ouvriers de l'industrie

Plus de la moitié des entrants dans la catégorie étaient déjà ouvriers dans leur premier poste mais travaillaient dans l'industrie extractive, le BTP ou les services ; près de trois sur dix étaient employés et 13 % occupaient une profession intermédiaire. On peut supposer qu'il s'est opéré un repli par défaut dans l'industrie pour une partie de ces salariés. Les sortants quittent à la fois l'industrie mais massivement le monde ouvrier puisque seuls 36% demeurent ouvriers à la fin de la période observée tandis que les autres gagnent, pour 28 % d'entre eux, le monde des employés, et dans une proportion quasi-égale une profession intermédiaire tandis que 5% atteignent un niveau cadre. Ces deux dernières proportions sont moins impressionnantes qu'il n'y paraît si l'on se souvient de la distribution des diplômes parmi ces sortants, dont 20 % sont titulaires d'un diplôme du supérieur.

Tableau 6 : Devenir des « sortants » et provenance des « entrants » dans l'ensemble des ouvriers de l'industrie.

Strates	Entrants : PCS dans leur premier poste	Sortants : PCS dans leur dernier poste
%		
Agriculteurs, éleveurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2,2	2,7
Cadres et professions libérales	1,6	4,6
Professions intermédiaires	12,8	28
Employés	29,4	28,5
Ouvriers	54	36,1
N	12533 N=206	16708 N=271

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

4. Les motifs de rupture d'emplois pour ceux qui ne travaillent pas en 2015, au moment de l'enquête ?

Les sortants se distinguent par la forte proportion de « fin de contrat » et « autre » raison, respectivement 41 et 37 % alors que les fins de contrat sont nettement moins fréquentes parmi les aspirants et les décalés – de 26 à 31 %. Les fins de contrat et autres raison sont encore plus ténues parmi les entrants – 10 et 8 % respectivement.

Les causes de licenciement interviennent un peu plus souvent pour les employés et les entrants avec respectivement 8 et 6 % environ tandis que les démissions demeurent minoritaires, hormis parmi les employés (14 %).

Parmi les 130 individus qui ont démissionné ou ont rompu à l'amiable, les raisons les plus souvent invoquées à ce départ sont le souhait de trouver un travail plus intéressant (16%), des conditions de travail moins pénibles (15 %) et un meilleur salaire horaire (9,5%). On retrouve ces motifs pour les ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste à ceci près que le souhait d'obtenir un meilleur salaire prédomine (31 %) sur les deux autres motifs évoqués - chacun par 23% de ces ouvriers.

Tableau 7 : Dernier motif de rupture d'emploi pour les actifs non occupés en 2015, après 5 ans de vie active.

Motifs §	Démission	Licenciement	Rupture amiable	Fin de contrat	autre
Sortants	1,1	4,1	3,1	40,5	36,5
Entrants	5,6	5,6	0	10,2	8
Aspirants	5,8	1,9	1,8	26,4	34,3
Décalés = ouvriers hors Industrie D et F	1,3	4	4	31,2	35
Employés D et F	13,8	7,9	5,8	25,4	34
N	88	62	41	249	205

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

§ : le reliquat concerne les fermetures d'entreprises, les suspensions de contrat (pour congé parental, congé maladie longue durée...) et les motifs non renseignés.

Note : Compte tenu des effectifs et de l'importance de motifs non renseignés, ces données sont à considérer avec précaution.

Au sein des 393 individus dont la fin de contrat est à l'origine de leur départ (CDD, contrat aidé, mission d'intérim), 52 % auraient souhaité continuer de travailler pour l'entreprise. On note que ce taux atteint 75 % parmi les ouvriers hors industrie, 65 % parmi les « sortants » et 63 % parmi les aspirants. Alors que pour ceux qui deviennent chemin faisant ouvriers de l'industrie, l'adhésion semble un peu plus contrainte au vu du taux de 41 % qui auraient souhaité poursuivre leur collaboration, soit beaucoup moins que parmi les trois autres groupes d'ouvriers.

5. La situation sur le marché du travail des ouvriers de l'industrie avant leur recrutement

Parmi les actifs en emploi en 2015, au moment de l'enquête, la question est de savoir si les ouvriers de l'industrie avaient auparavant des situations à l'égard du marché du travail différentes de ceux qui ne sont plus ouvriers ou/et dans l'industrie et des employés.

Au regard du chômage, cette situation concerne quasiment la même proportion d'actifs dans chacune de ces trois strates. Les sortants et décalés étaient un peu moins souvent en emploi que les aspirants et entrants avec un écart de 2 points de % et nettement plus que les employés dont un tiers seulement étaient en emploi. Pour ces derniers, l'inactivité et les études représentent deux postes d'approvisionnement significatifs avec 8 et 17 % comparativement aux strates ouvrières. Ces données font écho à la forte proportion de femmes parmi les employés (72 %), lesquelles connaissent un peu plus souvent que les hommes des épisodes d'inactivité et des reprises d'études en début de parcours professionnels (Mora et Robert, 2016).

Seuls 10 % des ouvriers de l'industrie à 5 ans sortent de formation initiale ou d'une reprise d'études soit quasiment autant que pour les sortants et décalés pris ensemble.

Enfin, les ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste se signalent par la part un peu plus forte de recrutés sortants d'une période de vacances ou d'un emploi de vacances, signe qu'une partie des aspirants n'a eu qu'un emploi et de leur et de leur temps d'accès au premier emploi, minime chez les aspirants avec une durée moyenne de 4,6 mois contre plus de 6 mois pour les employés et 7 mois pour les décalés.

Tableau8. Situations sur le marché du travail des ouvriers de l'industrie avant d'être recrutés

Situations %	Ouvriers de l'industrie à 5 ans	Sortants et décalés	Employés
Emploi	45,3	43,2	33,2
Chômage	36,4	38,9	37,7
Inactivité	3	3,7	8,1
Formation	3,2	3	3,3
Etudes ou reprise d'études	9,7	10,7	16,7
Vacances ou emploi de vacances	2,5	0,5	1
N	338	385	1507

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

6. Focus sur les ouvriers de l'industrie en intérim dans leur dernier emploi

A l'aune de nos quatre catégories d'ouvriers : les sortants, les entrants, les aspirants et les décalés, 53 % débutent leur premier emploi en tant qu'intérimaires, 55 % parmi les aspirants, près de 70 % parmi les décalés et plus de 71 % des sortants.

Dans leur dernier emploi, les ouvriers de l'industrie sont encore 42 % à travailler en intérim. C'est au profil de ces ouvriers que l'on va s'intéresser ici.

Plus de 54 % étaient déjà intérimaires dans leur premier emploi soit à peu près le même taux que pour l'ensemble des ouvriers. En revanche, ces intérimaires sont en moyenne moins diplômés que les autres puisque plus du tiers étaient sans diplôme contre 26% de l'ensemble des catégories ouvrières. Ils sont moins souvent titulaires d'un diplôme industriel que leurs confrères mais beaucoup plus fréquemment détenteurs d'un bac professionnel ou technologique dans une spécialité tertiaire (15 vs. 6,3 % en moyenne).

Ils appartiennent très majoritairement à de grosses PME ou de grandes entreprises. Enfin, on les retrouve de façon majoritaire dans l'agro-alimentaire, la fabrication de matériels de transports et la fabrication d'autres biens manufacturés.

Tableau 9 : profil des ouvriers de l'industrie intérimaires dans leur dernière situation

Indicateurs	Intérim au premier poste	Niveau de diplôme						
		sans	V indu	V tert	IV indus	IV tert	Bac général	III, II, I
%	54,5	34,4	13,5	7,6	14,3	15	8,8	6,4
Taille (§)	d'entreprise	Secteurs						
20 à 199	200 et +		A	B	C	D		
38,9	40,4		22,9	9,2	25,7	37,1		
N	179							

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

(§) : Le Reliquat renvoie à Fonctions publiques et 8,7% pour < 20 salariés

A= Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.

B= Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines.

C= Fabrication de matériels de transport incluant l'automobile.

D= Fabrication d'autres produits industriels

7. Un focus sur deux secteurs d'activité : la construction de matériel de transport et l'industrie agro-alimentaire.

L'empilement des enquêtes génération 2004 et Génération 2010 permet de réunir un échantillon de 622 ouvriers de l'industrie quasiment équi-répartis entre deux secteurs : la construction de matériel de transport (305) et l'industrie agro-alimentaire (IAA) (317).

La comparaison des quelques indicateurs sélectionnés dans le tableau 10 permet de mettre en évidence que les deux secteurs n'offrent pas les mêmes perspectives de carrière ouvrière aux jeunes recrutés.

Les ouvriers des IAA sont à la fois un peu plus souvent sans diplôme et un peu plus nombreux à posséder un diplôme du supérieur par rapport au secteur de la fabrication de matériel de transport (FMT ci-après).

Les ouvriers de FMT apparaissent ainsi mieux ajustés en termes de qualification et de spécialité puisque près de la moitié ont un diplôme de niveau V ou IV dans une spécialité industrielle contre seulement 30% des ouvriers salariés des IAA. De ce fait, l'accès au niveau ouvrier qualifié ne concerne que 48 % des derniers contre plus de 65 % des premiers.

Cet écart se reflète dans les salaires moyens et médians, nettement plus favorables pour les salariés de la fabrication de matériel de transport que dans les IAA avec un écart d'environ 120 euros sur le salaire médian. Il est lié aussi au fait que les salariés des IAA sont un peu plus nombreux à travailler à temps partiel que les premiers : 15 vs 9 %. En revanche, ils sont un peu plus souvent en CDI tandis qu'un statut intérimaire concentre près de la moitié de l'effectif ouvrier du secteur FMT à tel point qu'on peut se demander si l'intérim ne constituerait pas de plus en plus une modalité en même temps structurelle et flexible, dans les ajustements d'emploi qu'elle permet, d'alimentation des qualifications ouvrières dans certains secteurs industriels, notamment ceux dont l'activité est cyclique en fonction de la conjoncture et dans ceux à forte intensité capitaliste où le coût du travail rapporté à la valeur ajoutée de la production demeure minimale – à l'instar de la construction automobile. La 3^{ème} interrogation à 7 ans de la génération 2004 permet ainsi de calculer que l'intérim représente encore 38 % des ouvriers salariés de l'industrie après sept années de vie active.

Enfin, du point de vue de l'appréciation subjective de l'emploi, si la réalisation professionnelle semble du même ordre dans les deux secteurs (écart non significatif), le fait que les salariés des IAA soient près de 17 % à rechercher un autre emploi contre 11 % dans le FMT dénote l'existence d'appariements professionnels en moyenne plus satisfaisants dans la fabrication de matériel de transport ; il en va ainsi sans doute du fait de formations initiales plus en correspondance avec les réalités du métier que dans les IAA, lequel secteur semble recruter dans un spectre de diplômes plus large donc dans des profils plus ou moins éloignés de ses métiers et des perspectives professionnelles proposées.

Tableau 10 : Comparaison des ouvriers de l'industrie agroalimentaire et du matériel de transport

<i>Indicateurs</i>	Ouvrier qualifié dans le dernier poste	Niveau de diplôme						
		sans	V indus	V tert	IV indus	IV tert	Bac général	III, II, I
%								
IAA	47,9	30,8	15	14,8	15	10,5	5,4	8,5
Transport	65,3	29	26,6	5,4	22,9	6,3	2,7	7,2
<i>Indicateurs</i>	Réalisation professionnelle	Souhaite une mobilité	En intérim DE (§)	En CDI DE (§)	Temps plein	Salaire en euros constants de 2015		
						Moyenne	médiane	
IAA	44,7	16,6	36,8	38,4	84,8	1442	1408	
Transport	42,9	10,6	49,6	35,4	91	1578	1532	
N	622							

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

(§) : En intérim ou CDI dans le dernier emploi.

II. Quelques résultats issus de modèles économétriques

Le premier point de cette partie traitera des conditions favorables au fait de détenir un emploi d'ouvrier dans l'industrie au terme de la période d'observation, soit en 2015 pour la génération 2010, la plus récente. En d'autres termes, quel est le profil de ces ouvriers à partir des variables dont l'effet est propre est significatif, une fois intégré un autre ensemble de dimensions qui d'une part peuvent être corrélées avec la probabilité d'appartenance à un emploi d'ouvrier dans l'industrie et d'autre part corrélées entre elles.

Dans le second point, des modèles retenant comme dépendante : le salaire, la durée d'emploi sur 5 ans et enfin, le fait de se réaliser professionnellement sont estimés afin de discriminer entre les strates ouvrières et de tester si les « aspirants » font mieux que les autres.

II.1 Quel profil des ouvriers de l'industrie à 5 ans ?

En variables explicatives, ont été inclus conjointement les dimensions explicatives suivantes : des variables biographiques : le sexe, l'origine professionnelle de chacun des parents à la fin des études, le niveau de diplôme et sa spécialité, le lieu de résidence selon un découpage Insee qui distingue = {rural, ville isolée, banlieue, centre ville}, des variables de parcours professionnel : le nombre de mois passé au chômage sur les 5 ans observés, le nombre de séquences d'emplois, proxy de la mobilité professionnelle entre entreprises ; enfin des conditions d'emploi : intérimaire dans son premier poste, dans son dernier poste, être en CDI dans son dernier poste, travailler à temps plein (Tableau 11).

Au vu des contributions significatives, il apparaît que le fait d'être un homme de père ouvrier ou employé, d'avoir débuté sa vie professionnelle en intérim, de travailler à temps plein, d'être en CDI ou intérimaire après 5 ans de vie active, de posséder un diplôme industriel de niveau Bac, de résider en zone rurale ou dans une ville isolée (c'est-à-dire sans subir d'attraction d'un pôle urbain pour les déplacements quotidiens des résidents entre leur lieu d'habitation et leur lieu de travail) et enfin de travailler dans une entreprise de taille moyenne à grande sont les conditions qui favorisent le plus l'appartenance à cette catégorie professionnelle. L'industrie implantée en zone rurale constitue, on le sait, un vivier d'opportunités pour les jeunes « locaux » (Renahy, 2010).

Tableau 11: Régression logistique de la probabilité d'être ouvrier de l'industrie en fin de période

Variables	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
Constante	-4,3636	***	
femme	-0,3452	***	0,708
Nombre d'emplois Sur 5 ans	0,0145	ns	1,015
Interim au premier emploi	0,6658	***	1,946
CDI - fin	0,3092	**	1,362

Interim -fin	1,8534	***	6,382
Temps plein	0,9006	***	2,461
Nombre de mois de chômage sur 5 ans	0,00517	ns	1,005
<i>Niveau de diplôme</i>			
Industriel niveau V (§)	0,1638	ns	1,178
Tertiaire niveau V	-0,3959	*	0,673
Industriel niveau IV	0,5819	***	1,789
Tertiaire niveau IV	-0,7743	***	0,461
General niveau IV	-0,6435	***	0,525
Industriel niveau III	-0,3307	ns	0,718
Tertiaire niveau III	-2,1502	***	0,116
Diplômes de niveau II, I	-2,903	***	0,055
Sortant de l'apprentissage	-0,1992	*	0,819
<i>Résidence : centre (ref.)</i>			
banlieue	-0,3965	***	0,673
Ville isolée	0,3487	**	1,417
rural	0,37	***	1,448
DOM-TOM, étranger	0,6574	ns	1,93
<i>Origine sociale (2)</i>			
Mère employé ou ouvrier	0,0925	ns	1,097
Mère profession Intermédiaire ou cadre	-0,2062	ns	0,814
Mère autre profession	0,0279	ns	1,028
Mère employé ou ouvrier	0,2522	*	1,287
Mère autre profession	-0,2466	ns	0,781
Père au chômage ou inactif	-0,1215	ns	0,886
<i>Taille d'entreprise</i>			
Petite= < 20 salariés	-0,3871	*	0,679
Moyen = de 20 à 199	0,6264	***	1,871
Grande = 200 et plus	0,9959	***	2,707
-2 Log L	3300,395	% concordant	89,1
N	13148		

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

Lecture : Etre une femme réduit de 29% [1- 0,708] la chance d'être

Ouvrier de l'industrie en fin de période.

(§) : Niveau V= CAP, BEP... Niveau IV : Baccalauréat, Brevet professionnel, Niveau III : diplôme de niveau Bac+2 ans ; Niveaux II et I : diplôme au moins équivalent à une licence.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père profession intermédiaire ou cadre et une mère au foyer.

II.2 Salaire, « employabilité » et réalisation professionnelle

Pour ce qui est de l'analyse du salaire dans son dernier poste ou à la date d'interrogation de l'enquête, deux modèles ont été estimés, l'un avec une spécification étendue à la prise en compte de la taille d'entreprise et du secteur d'activité auquel appartiennent l'emploi, l'autre se limitant à prendre en compte les quatre strates ouvrières : Sortants, entrants, aspirants et décalés et en gardant les employés comme catégorie de référence.

Notons d'emblée que cette variable de catégorisation ne discrimine plus les individus entre eux par rapport au salaire dès lors que secteur d'activité et taille d'entreprise sont pris en compte (Tableau 12, Modèle 2).

Ainsi, travailler dans une grande entreprise et travailler dans le secteur de l'énergie, raffinage, gestion de l'eau ou dans le secteur de la fabrication de matériel de transport sont les positions les plus favorables en termes de niveaux de salaires.

L'expérience effective en emploi sur les 5 ans, le fait d'occuper un emploi en intérim ou en CDI et de résider en banlieue plutôt qu'en centre-ville y contribuent. Il en est de même pour les jeunes actifs dont les parents occupent une profession intermédiaire ou sont cadres. Enfin, en matière de formation initiale, jusqu'au niveau Bac, détenir un diplôme de spécialité industrielle est payant, encore que les bacheliers généraux obtiennent de meilleures rémunérations. A partir du niveau III, un diplôme de spécialité tertiaire est plus avantageux tandis que la hiérarchie des diplômes même au sein de ces catégories ouvrières est respectée : les ouvriers diplômés de niveau II ou I gagnent 36 % de plus que les ouvriers sortis du système éducatif sans diplôme.

Le modèle « contraint », c'est-à-dire sans considération de la taille d'entreprise et du secteur d'activité, montre que par rapport aux employés, ce sont les « entrants » et les « aspirants » qui affichent les meilleurs rendements, signe qu'ils s'insèrent dans les entreprises les plus rémunératrices du fait de leur taille et de leur activité.

Pour ce qui concerne le temps effectif passé en emploi au cours de la période observée, confirmant les statistiques descriptives, le Tableau 13 montre que les ouvriers hors industrie en début et fin de période d'une part, les « aspirants » d'autre part, ont en moyenne des durées d'expérience plus limitées que les autres strates ouvrières et les employés. Le diplôme et l'origine sociale ont les effets attendus : une expérience professionnelle plus longue avec le niveau de diplôme et l'origine professionnelle favorable des parents.

Alors qu'être issu d'une filière de formation par la voie de l'apprentissage ne jouait pas sur le salaire, ici, on constate un impact très positif lié au fait qu'une partie des formés (entre 15 et 30 % selon les niveaux et spécialités) restent dans l'entreprise qui les a formés. Par ailleurs, effets d'aubaine ou conséquence de la mobilisation de liens forts dans l'accès au marché du travail potentiellement plus fréquents en milieu rural, on observe que ses résidents ont des expériences professionnelles plus complètes que les autres.

Terminons par une appréciation plus subjective de la situation professionnelle : déclarer se réaliser plutôt ou tout à fait professionnellement dans l'emploi occupé à 5 ans (Tableau 14).

Comparativement aux employés en référence, ce sont cette fois les sortants du monde ouvrier et/ou de l'industrie qui sont le plus positifs à cet égard, les plus insatisfaits étant « les décalés ».

Un diplôme de spécialité industrielle, occuper un CDI, une expérience professionnelle longue, résider dans une ville isolée ou en milieu rural et faire partie d'une grande entreprise contribuent à l'accomplissement professionnel dans son travail.

Tableau 12: Equations de salaire (dernier emploi)

Variable	Spécification étendue		Spécification réduite	
	coeffts.	significativité	coeffts.	significativité
Constante	6,633	***	6,630	***
femme	-0,082	***	-0,088	***
Nombre de mois d'emploi sur 5 ans	0,004	***	0,005	***
CDI	0,079	***	0,076	***
Intérim dans le dernier poste	0,046	***	0,071	***
Temps plein	0,347	***	0,362	***
Situation convient	0,055	***	0,058	***
Nombre d'épisodes de chômage sur 5 ans	-0,010	***	-0,012	***
Souhait de mobilité	-0,036	***	-0,035	***
<i>Niveau de diplôme</i>				
Industrie niveau V	0,022	*	0,027	**
Tertiaire niveau V	0,005	ns	0,012	ns
Industrie niveau IV	0,041	***	0,050	***
Tertiaire niveau IV	0,037	***	0,043	***
General niveau IV	0,058	***	0,069	***
Industrie niveau III	0,098	***	0,121	***
Tertiaire niveau III	0,127	***	0,136	***
Diplôme de niveau II, I	0,307	***	0,332	***
Sortant de l'apprentissage	0,006	ns	0,002	ns
<i>Résidence : urbain (ref.)</i>				
banlieue	0,012	**	0,015	**
Ville isolée	-0,014	ns	-0,015	ns
rural	-0,024	***	-0,028	***
DOM-TOM, étranger	0,016	ns	0,021	ns
<i>Origine sociale (2)</i>				
Mère employé ou ouvrier	-0,009	ns	-0,008	ns
Mère profession Intermédiaire ou cadre	0,030	***	0,030	***
Mère autre profession	-0,012	ns	-0,015	ns
Père dans une profession Intermédiaire ou cadre	0,031	***	0,033	***
Père autre profession	0,027	***	0,022	***
Père au chômage ou inactif	0,005	ns	0,004	ns
<i>Taille d'entreprise (3)</i>				
Petite= < 20 salariés	-0,041	***		
Moyen = de 20 à 199	0,029	***		
Grande = 200 et plus	0,078	***		

Première étude quantitative, données Génération, 24/10/2016 - AD&ES

<i>Classe de parcours (&)</i>				
Sortants	0,023	ns	0,028	*
Entrants	-0,023	ns	0,041	**
Aspirants	-0,019	ns	0,038	*
Décalés	0,006	ns	0,003	ns
<i>Secteur d'entreprise</i>				
Industrie de l'énergie, de l'eau, extractive, du raffinage	0,078	***		
Industrie Agro-alimentaire	0,026	ns		
Equipements électriques, électronique, informatique	0,050	**		
Matériel de transport	0,067	***		
Fabrication autres produits industriels	0,059	***		
Btp - construction	0,050	***		
R ²	0,53		0,517	
N	12037		12037	

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

(&) : les employés sont la catégorie retenue en référence.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père employé ou ouvrier et une mère au foyer.

(3) : Fonction Publique en référence

Tableau 13: Modélisation de l'expérience professionnelle effective

Dépendante= nombre de mois en emploi sur les 5 ans		
Variable		Significativité
	coefficients	
Constante	26,452	***
femme	-1,785	***
Intérim dans le premier poste	-0,652	ns
<i>Niveau de diplôme</i>		
Industrie niveau V	8,712	***
Tertiaire niveau V	9,483	***
Industrie niveau IV	16,038	***
Tertiaire niveau IV	13,587	***
General niveau IV	9,318	***
Industrie niveau III	18,697	***
Tertiaire niveau III	17,781	***
Diplôme de niveau II, I	21,448	***
Sortant de l'apprentissage	4,311	***
<i>Résidence : urbain (ref.)</i>		
banlieue	0,684	**
Ville isolée	0,366	ns
rural	2,147	***
DOM-TOM, étranger	-7,308	***
<i>Origine sociale (²)</i>		
Mère employé ou ouvrier	2,790	***
Mère profession Intermédiaire ou cadre	2,632	***
Mère autre profession	2,313	***
Père dans une profession Intermédiaire ou cadre	1,052	***
Père autre profession	0,961	**
Père au chômage ou inactif	-1,726	***
<i>Classe de parcours (&)</i>		
Sortants	1,028	ns
Entrants	-0,775	ns
Aspirants	-1,798	*

Décalés	-1,971 **
R ²	0,207
N	13148

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

(&) : les employés sont la catégorie retenue en référence.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père employé ou ouvrier et une mère au foyer.

(3) : Fonction Publique en référence

Tableau 14: Régression logistique de la probabilité de se réaliser professionnellement dans son dernier poste

Variabes	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
Constante	-1,0734	***	
femme	-0,2107	***	0,81
Nombre de mois d'emploi sur 5 ans	0,0462	***	1,047
CDI dans le dernier poste	0,2888	***	1,335
Intérim dans le dernier poste	-0,7665	***	0,465
Temps plein	0,0208	ns	1,021
Nombre d'épisodes de chômage sur 5 ans	-0,1865	***	0,83
Mobilité externe	-0,3102	***	0,733
<i>Niveau de diplôme</i>			
Industrie niveau V	0,324	***	1,383
Tertiaire niveau V	0,3767	***	1,457
Industrie niveau IV	0,5029	***	1,654
Tertiaire niveau IV	0,1151	ns	1,122
General niveau IV	0,0358	ns	1,036
Industrie niveau III	0,5713	***	1,771
Tertiaire niveau III	0,1619	ns	1,176
Diplôme de niveau II, I	0,5373	***	1,711
Sortant de l'apprentissage	-0,019	ns	0,981
<i>Résidence : urbain (ref.)</i>			
banlieue	-0,0998	**	0,905
Ville isolée	0,1785	*	1,195
rural	0,1546	**	1,167
Dom-TOM, étranger	-0,5508	*	0,576
<i>Origine sociale (2)</i>			
Mère employé ou ouvrier	0,0371	ns	1,038
Mère profession Intermédiaire ou cadre	0,0282	ns	1,029
Mère autre profession	0,0237	ns	1,024
Père dans une profession Intermédiaire ou cadre	-0,00881	ns	0,991
Père autre profession	-0,00021	ns	1
Père au chômage ou inactif	-0,1087	*	0,897

<i>Taille d'entreprise</i>			
Petite= < 20 salariés	0,091	ns	1,095
Moyen = de 20 à 199	0,0835	ns	1,087
Grande = 200 et plus	0,3066	***	1,359
<i>Classe de parcours</i>			
Sortants	0,3138	**	1,369
Entrants	-0,1036	ns	0,902
Aspirants	-0,2602	ns	0,771
Décalés	-0,5586	***	0,572
Employés	Ref.		
- 2 log L	12791	% concordant	80,3
N	13148		

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

Lecture : Etre une femme réduit de 19% [1- 0,81] la chance de se réaliser professionnellement alors qu'avoir un contrat stable augmente d'un tiers cette probabilité.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père employé ou ouvrier et une mère au foyer.

III. Analyses détaillées sur la *Génération 2004 à 7 ans*

Cette enquête présente 3 avantages : une observation à 7 ans en 2011, une extension apprentissage qui permet de comparer les devenir des scolaires et apprentis, des modules sur la formation continue et obtention de diplôme ou de qualification post-initiale).

On trouve dans cette enquête 1325 ouvriers au premier emploi dont 874 dans l'industrie (soit les deux tiers). On les trouve principalement dans la métallurgie, la chimie, l'agroalimentaire (PCS 625, 673, 674). En 2011, donc après 7 ans de vie active, il reste 1010 ouvriers dont 616 dans l'industrie. Comme pour la Génération 2010, on constate à la fois une certaine importance de l'emploi ouvrier en début de vie active, et une légère diminution de la part de l'emploi industriel lors de la crise post-2008.

On trouve beaucoup plus d'OQ dans l'industrie, dès le premier emploi (près de la moitié) et de plus en plus avec le temps (deux tiers à sept ans).

Tableau 15 : situation à la date de l'enquête selon la CS au premier emploi

	Non ouvrier	Ouvrier	Total
%			
Emploi	568340	56419	624759
	87,32	77,19	86,30
Chômage	54092	12582	66674
	8,31	17,21	9,21

Source : enquête génération 2004, interrogation à 7 ans.

Lecture : 17,2% des ouvriers sont au chômage lors de l'enquête en 2011

Les ouvriers sont nettement plus souvent au chômage que l'ensemble de la population (9 points d'écart), mais dans l'industrie le chômage est plus proche de celui observé dans l'ensemble des secteurs.

III-1. Poids et impact du diplôme obtenu par l'apprentissage comparativement à la voie scolaire pour la carrière ouvrière

Les jeunes ouvriers au premier emploi sont légèrement plus sortants de l'apprentissage, mais surtout le poids de l'industrie dans cette voie de formation est très marqué : un jeune sur 4 ayant un premier emploi dans l'industrie est issu de l'apprentissage, cela concernant les ouvriers comme les non-ouvriers (techniciens, ingénieurs...).

Les analyses qui suivent, comparant les sortants de l'apprentissage à ceux de la voie scolaire, concernent donc le groupe des jeunes ouvriers au premier emploi, soit 1325 individus représentatifs de 114000 jeunes, soit environ 15 % de la cohorte. La part de l'emploi ouvrier dans les débuts de vie active n'est donc pas négligeable pour cette génération (sachant que pour les seuls diplômés de niveau V, c'est un jeune sur quatre qui occupe un premier emploi d'ouvrier, ce que pointait déjà Henri Eckert en 2006).

Les jeunes issus de l'apprentissage 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. Par contre on constate qu'entre le premier emploi et celui occupé à l'issue de 7 années de vie active, l'industrie offre des rémunérations évolutives, ce dont témoignent les salaires mensuels moyens ci-dessous exprimés en euros :

Apprentis dans l'industrie au premier emploi : 1254

Scolaires dans l'industrie au premier emploi : 1315

Apprentis dans l'industrie à 7 ans : 1786

Scolaires dans l'industrie à 7 ans : 1828

Pour les seuls ouvriers au sein de l'industrie, cette évolution salariale s'exprime par la variation de 314 euros entre le premier emploi et la situation à 7 ans (de 1179 euros à 1493 euros).

Dans ce groupe ouvrier, être issu de l'apprentissage diminue de 17 points le fait d'occuper un premier emploi non qualifié (42% vs 59 %), et de 10 points le passage par le statut d'intérimaire au premier emploi (55 contre 65 %).

Ces premiers emplois sont logiquement, dans le cas des ex-apprentis, plus souvent des emplois qualifiés, et sont très présents dans les domaines de la métallurgie (PCS 626 et 628) et du transport-manutention (652,655).

Ils sont assez nettement sur-représentés dans des PME – TPE (moins de 10 salariés) qui sont probablement aussi les entreprises qui les forment le plus souvent.

Si les sortants de l'apprentissage sont plus nettement qualifiés dans les premiers emplois d'ouvriers, cet avantage est moins marqué dans l'industrie, où l'écart n'est que de 12 points. Les emplois ouvriers de l'industrie apparaissent comme assez ouverts aux non qualifiés.

La différence se maintient dans le temps (à sept ans de vie active), mais le nombre d'ouvriers qualifiés diminue simultanément, dans l'industrie comme ailleurs. Vers quelles catégories vont ces jeunes qui quittent un premier emploi d'OQ ?

Par rapport aux ONQ, la principale différence se trouve dans les débouchés plus fréquents dans l'artisanat en tant qu'indépendant, mais les effectifs ne permettent pas de conclure sur ce point.

Les apprentis ont plus souvent que les scolaires le sentiment que leur emploi peut être occupé par un diplômé du secondaire (niveau V et IV) ; cela est sans doute dû au poids de l'emploi artisanal chez ces jeunes car ce sentiment est atténué chez les salariés de l'industrie.

Tableau 16 : Satisfaction professionnelle des apprentis en 2011

	Apprentis ouvriers au PE	Scolaires ouvriers au PE	Apprentis dans l'industrie au PE	Scolaires dans l'industrie au PE
Réalisation professionnelle	85%	81%	85%	83%
Utilisé à son niveau de compétence	68%	62%	66%	65%
Bien ou très bien payé	28%	23%	31%	27%
Souhaite rester dans son emploi	28%	31%	24%	28%

Source : enquête génération 2004, interrogation à 7 ans.

Au regard de la perception subjective de l'emploi, qu'ils sortent de la voie scolaire ou de l'apprentissage, les évaluations sont proches excepté le jugement sur la rémunération un peu plus favorable pour les apprentis dont les années de socialisation à la vie professionnelle compte tenu de l'alternance sont susceptibles de leur procurer un léger avantage à diplôme égal.

III-2. Importance et impact de certifications acquises en cours de carrière

Les jeunes ouvriers au premier emploi accèdent autant, voire légèrement plus, à des certifications ou qualifications en début de vie active, mais les effectifs non pondérés sont trop faibles pour poursuivre l'analyse.

Tableau 17 : acquisition de certification selon le statut au premier emploi

Premier emploi	Certification ou qualification depuis 2004				Proportion
	Une seule	Plusieurs	Non	Total	
Non ouvrier	775	304	9770	10849	
	7.14	2.80	90.05		10%
Ouvrier	104	39	1172	1315	
	7.91	2.97	89.13		11%
Total	879	343	10942	12164	
	7.23	2.82	89.95	100.00	10%

Source : enquête génération 2004, interrogation à 7 ans.

On ne constate pas plus d'acquisition de qualifications dans l'industrie que dans l'ensemble des secteurs.

On rencontre davantage de certifications de type CQP chez les ouvriers, mais pas plus dans l'industrie.

Pour ce qui est de l'entrée en formation diplômante, on note qu'elle est le fait d'un salarié sur 10, mais de seulement 7.5 % des ouvriers au premier emploi et 4.8 % des ouvriers à la date de l'enquête. Une partie des formations diplômantes sont donc préparées en vue de sortir du monde ouvrier.

III – 3. Liens formation continue et changements dans l'entreprise pour les ouvriers de l'industrie et effets éventuels sur le salaire ou la promotion ?

Le module « Formation et changements en début de vie active » est composé de 4 sous-modules :

- Changement de métier (concerne très peu d'ouvriers, dans l'industrie comme ailleurs)
- Changement de poste ou d'affectation sans changement de métier (plus fréquent pour les ouvriers de l'industrie que hors industrie)
- Changement de méthodes de travail, de techniques d'outils ou d'équipement sans changement de métier ou de poste
- Changement dans l'organisation du travail sans changement de métier, de poste ou de méthode de travail

Les deux derniers types de changements concernent autant l'industrie que les autres secteurs. 780 ouvriers sont passés dans le module, dont 474 ouvriers de l'industrie (représentatifs en données pondérées de 56419 ouvriers en emploi à la date de l'enquête, dont 33614 dans l'industrie).

§ Le premier type de changement (de métier) est assez rare dans l'industrie (7 % des ouvriers l'ont connu). Lorsqu'il a lieu, il s'accompagne dans la majorité des cas d'une formation, celle-ci prenant en général la forme de la FEST (formation en situation de travail) non diplômante. Il procure à ceux qui l'ont connu un gain salarial assez net (1700 contre 1500)

§ Le second type (changement de poste) est plus répandu : un quart des ouvriers l'ont connu et dans l'industrie c'est un ouvrier sur sept environ qui 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, généralement tutorée (là encore majoritairement sous forme de FEST, mais dans un tiers des cas donnant lieu à une certification ou habilitation). Une fois sur deux ce changement est considéré comme une promotion (soit un peu plus dans l'industrie que dans les autres secteurs). Le salaire à date d'enquête des ouvriers ayant connu ce type de changement est aussi un peu plus élevé) que pour ceux ne l'ayant pas connu (1600 contre 1500 euros) et monte à près de 1850 euros² pour ceux dont le changement s'est accompagné d'un passage en formation.

§ Le troisième type de changement (dans la façon de réaliser le travail) concerne environ un ouvrier sur trois, aussi bien hors industrie que dans l'industrie. Mais dans cette dernière il est beaucoup plus fréquemment accompagnée d'une formation (deux fois sur trois) de type FEST non diplômante.

§ Les changements organisationnels touchent pour leur part environ un ouvrier sur quatre, et ne donnent pas lieu à des actions de formation.

Ces éléments viennent dans une certaine mesure corroborer nos constats de terrain, d'une industrie qui tend à favoriser la polyvalence comme voie promotionnelle d'accès à des qualifications spécifiques (car acquises le plus souvent en situation de travail).

² Montant à considérer avec précaution compte tenu de l'effectif réduit sur lequel repose l'évaluation.

Ces premiers constats statistiques, certes limités en « profondeur de champ » par les effectifs de l'enquête et les problèmes de significativité qui en découlent, ne sont pour autant pas dénués d'intérêt. Ils permettent d'avancer plusieurs pistes de réflexion : l'industrie souffre de la situation économique difficile qui se prolonge depuis la crise de 2008 et continue d'enregistrer un recul de son importance dans l'emploi des jeunes comme dans celui de l'ensemble des actifs. De ce fait, il n'est pas surprenant de constater un usage très répandu de l'intérim en son sein (sachant qu'il s'agit là d'un statut d'emploi qui permet des ajustements en volume à la conjoncture). Dans le même temps, l'industrie semble demeurer un espace d'opportunités pour des jeunes de niveau Bac et moins, à la fois par son implication dans les formations par apprentissage et par le maintien d'un certain volume d'emplois non qualifiés, variable d'ailleurs selon les secteurs industriels. Ces jeunes peuvent ainsi y démarrer une vie professionnelle avant de bifurquer vers d'autres secteurs, voire y construire une carrière ouvrière en dépassant la perspective du smic. Mais ces constats demeurent lacunaires, l'enquête Génération n'étant pas dimensionnée pour aller plus loin.

Ce tableau impressionniste demande des investigations complémentaires plus qualitatives ou des enquêtes dédiées portant sur l'industrie et le monde ouvrier en particulier. Il faudra ainsi envisager de mobiliser d'autres sources à l'avenir et des travaux qualitatifs afin de documenter de manière plus précise et approfondie les formes de GRH qui sous-tendent les carrières ouvrières.

Références :

Cochard M., Cornilleau G., Heyer E. (2010), « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique*, n° 438-440, p. 191-204, 2010.

Demmou L. (2010), « Le recul de l'emploi industriel en France entre 1980 et 2007, ampleur et principaux déterminants : un état des lieux », *Économie et Statistique*, n° 438-440, p. 273-296.

Eckert H. (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute

Fontanié L., Mohnen P., Wolff G. (2014) « Pas d'industrie, pas d'avenir ? », Les Notes du Conseil d'Analyse Economique, n°13, juin.

Gazier, B. (2012), "Employabilité" (pp. 246-252) in A. Bévort, A. Jobert, M. Lallemand, A. Mias (Eds.) *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, collection « Quadrige dicos poche », 880 p.

Mora V., Robert A., (2016) « Les reprises d'études en début de vie active : entre transitions offensives, défensives et réduction de la distance entre études et travail », Communication aux XXIIIèmes Journées du Longitudinal, 8-9 décembre, Rennes.

Renahy N. (2010), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.