



études

NUMERO | 02

**TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS
DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR**

UNE ANALYSE STATISTIQUE "MULTIVARIÉE" DE 87 SECTEURS D'ACTIVITÉ

J U I L L E T 2 0 0 2



Directeur de publication

Philippe GUY

Réalisation

Muriel KONATE

Bernard HILLAU

Conception graphique

Magellan

PAO

Magellan

Comité de lecture

Hubert AMARILLO

Somoudon INTHAVONG

Cécile REVEILLE-DONGRADI

Parmi les divers domaines d'études sur lesquels intervient l'Observatoire Régional des Métiers, celui des branches professionnelles en est un des plus importants.

D'une part, c'est au niveau de la branche (produits fabriqués, services rendus), que les logiques de gestion des ressources humaines peuvent être rapprochées de la conjoncture économique et des caractéristiques structurelles des entreprises. D'autre part, la branche est un espace de représentation institué des acteurs économiques et sociaux, employeurs et salariés. Enfin, la branche est un niveau d'analyse statistique qui permet d'appréhender les facteurs de transformation des métiers, et partant, des besoins en formation.

L'étude présentée ici occupe une place bien particulière dans les études de branches de l'ORM. Elle vient compléter d'autres études, comme la collection des études réalisées secteur par secteur, en une trentaine de cahiers ("Les secteurs d'activité", Collection Outils d'analyse, Edition ORM, septembre 2002, disponible sur notre site internet).

A la différence de ces études, où chaque secteur est décrit de façon individualisée, il s'agit ici d'un panorama synthétique qui met en relief les similitudes et les contrastes entre les secteurs d'activité, ainsi que les principaux clivages dans leurs modes de gestion de la main-d'œuvre.

La méthode statistique utilisée est complexe et difficile à appréhender pour le lecteur non averti. Conscients de cet inconvénient, il nous a paru utile toutefois de publier ce travail qui pourra être l'objet de nombreuses applications pratiques, notamment dans la construction du dialogue entre les administrations régionales et les partenaires sociaux.

Philippe GUY

Président de l'ORM

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

RÉSUMÉ

Les entreprises de la région PACA recourent à cinq systèmes contrastés de gestion de la main-d'œuvre : le système "des métiers", pratiqué par les entreprises artisanales et la petite industrie, le système "promotionnel" de l'industrie lourde et des services collectifs, le système "externalisé" du commerce et des services de proximité, le système de gestion du tertiaire "à statut", enfin le système dit "néotechnique", des secteurs marchands et non marchands à contenu de hautes qualifications.

La montée du tertiaire en région ne semble donc pas se traduire par l'uniformisation des modes de gestion de la main-d'œuvre, mais les catégories économiques classiques "artisanat, industrie, services" ou encore l'opposition "privé - public", ne rendent plus compte de façon pertinente de cette diversité. Les femmes, présentes dans les secteurs en croissance, bénéficient d'un large éventail de carrières possibles, ce qui n'est pas le cas des "sans diplômes" qui doivent se contenter d'un éventail de parcours assez restreint, tandis que les jeunes sont plus concernés par l'emploi précaire que les autres classes d'âge.

Tels sont quelques uns des principaux résultats de l'étude présentée ici qui traite, sur la base de 20 indicateurs de gestion des ressources humaines et à partir de l'utilisation combinée de deux méthodes statistiques d'analyse de données (ACP, CAH), des modes de gestion de 87 secteurs d'activité en PACA.

INTRODUCTION

Quels sont les facteurs déterminants de la gestion des ressources humaines dans les entreprises ? Est-ce la nature du produit fabriqué ou du service rendu (et en particulier observe-t-on une différence significative dans les modes de gestion entre entreprises du tertiaire et de l'industrie), est-ce l'appartenance à une classe de taille d'entreprise (petite, moyenne ou grande, en effectifs de salariés), est-ce l'effet des processus techniques de production ? En fonction des facteurs qui s'avèreraient déterminants, à quels regroupements de secteurs doit-on procéder pour caractériser des "familles" de gestion face auxquelles les jeunes et les adultes devraient se positionner sur le marché du travail ?

C'est pour répondre à de telles questions que l'ORM a mobilisé un certain nombre de sources, de méthodes et de moyens statistiques, et a réalisé l'étude dont nous rendons compte ici.

Les informations qui émanent de l'appareil statistique français permettent de traiter d'un grand nombre de variables de gestion des ressources humaines dans les entreprises, même si leur production n'est pas spécialement prévue pour un tel usage : données en structure d'effectifs et de taille d'entreprises

INTRODUCTION page 2

I. LES PRINCIPAUX DÉTERMINANTS DE LA GESTION SOCIALE DES BRANCHES : TAILLE D'ENTREPRISE ET STRUCTURE DES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES page 3

- 1- LA TAILLE D'ENTREPRISE, VARIABLE DU PREMIER AXE
- 2- LA STRUCTURE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (CSP) DE L'ENTREPRISE : VARIABLE DU SECOND AXE
- 3- L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION, VARIABLES DU TROISIÈME AXE
- 4- LA STABILITÉ DANS LE TEMPS DES FACTEURS EXPLICATIFS : COMPARAISON AVEC UNE PRÉCÉDENTE ANALYSE RÉALISÉE (EN 1998), À PARTIR DES DADS 95

II. LES CLASSES DE LA TYPOLOGIE page 6

- 1- VALEURS MOYENNES DES INDICATEURS POUR LES DIFFÉRENTES CLASSES
- 2- LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CLASSES
- 3- DESCRIPTION DES CLASSES AUX TROIS NIVEAUX DE LA TYPOLOGIE

III. LES CINQ "SYSTÈMES DE GESTION" page 19

- 1- SCHÉMA DE SUPERPOSITION DE L'ACP ET DE LA CAH
- 2- DESCRIPTION DES SYSTÈMES DE GESTION
- 3- LES PERSPECTIVES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRES FACE AUX MODES DE GESTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

ANNEXES page 24

- ANNEXE 1- RAPPELS MÉTHODOLOGIQUES
- ANNEXE 2- INDICATEURS ET SOURCES UTILISÉS
- ANNEXE 3- MATRICE DES CORRÉLATIONS
- ANNEXE 4- PARTICIPATION DES VARIABLES AUX TROIS AXES DE L'ACP

avec l'UNEDIC¹, données de gestion de l'emploi comme la nature des contrats de travail (recensement - INSEE) ou les salaires (DADS² - INSEE), ou encore données individuelles comme le sexe, l'âge ou le niveau de formation³ (recensement).

On dispose par ailleurs, aujourd'hui, d'outils informatiques et de méthodes statistiques complexes qui offrent des possibilités d'étude plus étendues que les méthodes classiques d'analyse descriptive. Alors que ces dernières se limitent à étudier et à comparer des "individus statistiques" (secteurs, bassins, communes, etc.) à partir d'indicateurs traités séparément, les méthodes multivariées d'analyse des données permettent de traiter simultanément un ensemble hétérogène de variables et d'en faire apparaître les effets combinés sur une population nombreuse d'individus.

C'est ainsi que l'étude présentée ici s'appuie sur l'utilisation complémentaire de deux méthodes statistiques d'analyse de données, l'Analyse en Composantes Principales (ACP)⁴, et la Classification Ascendante Hiérarchique (CAH). Ces deux méthodes sont appliquées à un ensemble de 87 secteurs d'activité⁵ et traitent de façon combinée 20 indicateurs⁶ quantitatifs de gestion des ressources humaines. La première méthode, l'ACP, dont on rend compte dans le premier chapitre de ce rapport, permet de visualiser, sur un plan orthonormé, les dimensions structurantes de gestion et les "distances" entre les secteurs. La seconde, la CAH, étudiée dans le second chapitre, permet de regrouper les secteurs en classes qui présentent des valeurs similaires du point de vue des indicateurs d'emploi et de qualification.

Enfin, le couplage de ces deux méthodes, réalisé dans le chapitre III, aboutit à une représentation modélisée du "paysage régional" de la gestion des ressources humaines par les secteurs d'activité, et débouche sur l'identification et la description de cinq systèmes contrastés de gestion de la main-d'œuvre en région PACA.

I. LES PRINCIPAUX DÉTERMINANTS DE LA GESTION SOCIALE DES BRANCHES : TAILLE D'ENTREPRISE ET STRUCTURE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

L'analyse en composantes principales est une méthode statistique qui permet de représenter dans l'espace les positions respectives des individus d'une population (ici les 87 secteurs d'activité économique retenus), en fonction de leurs caractéristiques distinctives (ici les valeurs que prend chaque secteur d'activité sur les 20 indicateurs⁷ de gestion). La représentation géométrique du nuage de points en un ou plusieurs plans permet de repérer les individus "voisins" sur le plan, c'est-à-dire les secteurs qui ont des "comportements" similaires en matière de gestion des ressources humaines. Cette représentation permet, en outre, de faire ressortir les "dimensions structurantes" du nuage, autrement dit les indicateurs de gestion les plus discriminants.

Les trois premiers axes de l'analyse suffisent pour caractériser la forme de ce nuage, puisqu'ils contri-

buent à hauteur de 64% à la variance observée (tableau 1). Le premier plan factoriel (axes 1 et 2, graphique 1), contribue, à lui seul, à plus de la moitié de la variance (52%).

TABLEAU 1 CONTRIBUTION DES AXES 1, 2 ET 3 À LA VARIANCE OBSERVÉE

Contribution des axes à la variance observée				
	Valeur propre	Différence	Proportion (%)	Cumulée (%)
Axe 1	6,18	1,86	31	30
Axe 2	4,32	1,84	21	52
Axe 3	2,48		12	64

Lecture : la proportion est la contribution de chaque axe à la variance du nuage de points.

1 - Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

2 - Déclaration annuelle des données sociales.

3 - Pour un rappel sur les différents niveaux de formation, se reporter à l'Annexe 1.

4 - Pour un rappel plus complet sur l'ACP et la CAH, se reporter à l'Annexe 1.

5 - Les 87 individus sont sélectionnés dans une nomenclature "NES" en 114 postes. Sur les 27 secteurs non retenus, et outre les deux secteurs écartés pour des raisons expliquées par ailleurs (intérim et sièges d'entreprises), 25 portaient sur des effectifs trop réduits en région et risquaient de peser inconsidérément sur l'analyse (effectifs inférieurs à 500 personnes).

6 / 7 - Pour plus de détail sur le calcul des indicateurs, se reporter à l'Annexe 2.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

1- LA TAILLE D'ENTREPRISE, VARIABLE DU PREMIER AXE

Sur le premier axe d'analyse, la taille d'entreprise joue un rôle déterminant, avec, à gauche du plan factoriel (graphe 1 ci-contre), le poids prédominant des entreprises de moins de 10 salariés et des non-salariés, à droite du plan, les entreprises de plus de 100 salariés. Les conditions d'emploi qui sont fortement corrélées⁸ avec la taille d'entreprise sont le salaire et la stabilité de l'emploi.

Observons tout d'abord le salaire. Les salaires les plus élevés sont associés aux grandes entreprises (+0,45 et +0,67)⁹, et les salaires les plus bas avec les très petites entreprises¹⁰ (-0,51 et -0,58). La stabilité de l'emploi ensuite, avec une corrélation de -0,37 avec les TPE et de 0,35 avec les grandes entreprises.

Du point de vue des caractéristiques des personnes, les grandes entreprises emploient des gens plutôt diplômés parmi les ouvriers et les cadres. Les TPE quant à elles, emploient plutôt des jeunes (+0,43) et des femmes (+0,37), ce qui est aussi à relier à la faiblesse des salaires et à la précarité. Si des grandes entreprises emploient de nombreux diplômés, l'inverse n'est pas vérifié, la

corrélation TPE - non diplômés n'est que très faiblement positive (0,16).

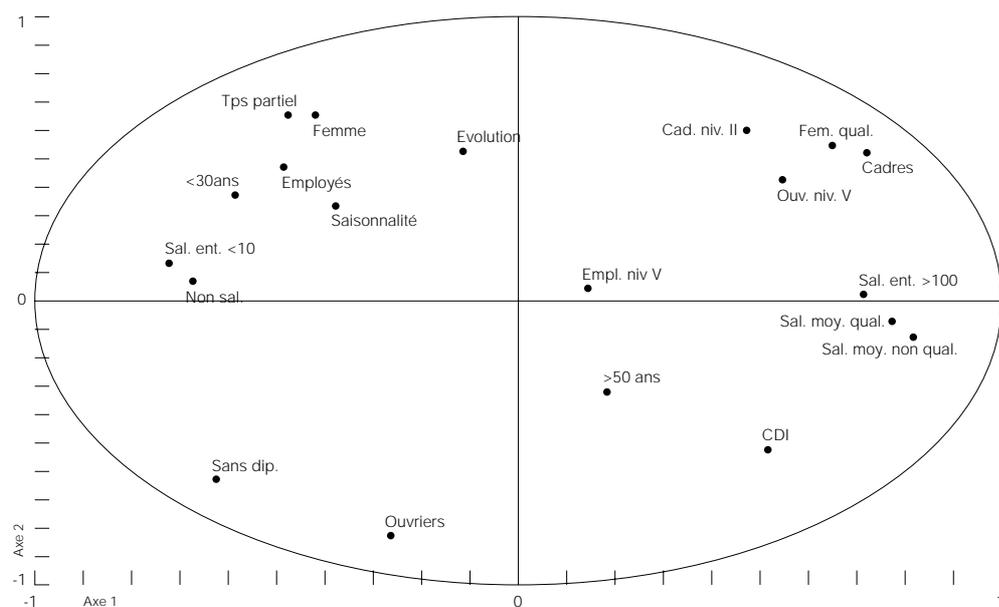
2- LA STRUCTURE DES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (CSP) DE L'ENTREPRISE : VARIABLE DU SECOND AXE

Sur le second axe de l'analyse, c'est la structure des CSP de l'entreprise qui joue un rôle fort. Dans le bas du plan factoriel, on trouve les entreprises à forte proportion d'ouvriers, qui s'opposent à celles qui, dans le haut du plan factoriel, emploient beaucoup d'employés et / ou de cadres (corrélation opposée entre la part des cadres avec celle des ouvriers -0,68, mais aussi de la part des employés avec la part ouvriers : -0,54).

Du point de vue des conditions d'emploi, le temps partiel est fortement représenté dans l'axe 2 (coefficient de 0,67¹¹), et fortement corrélé avec la catégorie des employés (0,75).

Enfin, du point de vue des caractéristiques individuelles, le sexe est fortement associé aux catégories des ouvriers plutôt masculines (-0,57 avec

GRAPHIQUE 1 POSITIONNEMENT DES 20 VARIABLES SUR LE PREMIER PLAN FACTORIEL (AXES 1 ET 2)



Tps partiel : taux d'emploi à temps partiel ; **Employés** : part des employés ; **Femme** : part des femmes ; **Evolution** : taux d'évolution des effectifs entre 1990 et 1999 ; **Cad. niv. II** : part des cadres et des professions intermédiaires de niveau II et + de formation ; **Ouv. niv. V** : part des ouvriers diplômés de niveau V et + ; **Sal. moy. qual.** : salaire moyen pondéré des qualifiés (cadres et professions intermédiaires) ; **Sal. moy. non qual.** : salaire moyen pondéré des non qualifiés (ouvriers et employés) ; **Empl. niv. V** : part des employés de niveau V et + ; **Sal. ent. >100** : part des personnels qui relèvent d'entreprises de plus de 100 personnes ; **CDI** : part des contrats à durée indéterminée ; **>50 ans** : part des personnels de plus de 50 ans ; **Ouvriers** : part des ouvriers ; **Sans dip.** : part des sans diplômés ; **Non sal.** : part des non-salariés ; **Sal. ent. <10** : part des personnels des entreprises de moins de 10 personnes ; **<30 ans** : part des moins de 30 ans ; **Saisonnalité** : taux de saisonnalité ; **Fem. qual.** : taux de femmes qualifiées dans la population des femmes salariées ; **Cadres** : taux de cadres dans la population des salariés.

8 - Pour un rappel méthodologique sur la corrélation linéaire, se reporter à l'Annexe 1.

9 - Cf. les tableaux des matrices de corrélations, Annexe 3.

10 - Très Petites Entreprises, TPE.

11 - Cf. le tableau de participation des variables aux trois axes de l'ACP, Annexe 4.

la part des femmes) et d'employés à prédominance féminines (+0,70).

Il faut noter que c'est sur ce second axe que les secteurs qui ont connu la plus forte croissance d'effectifs apparaissent (évolution avec une part explicative de +0,54).

Pour résumer, on peut dire que les secteurs à forte proportion d'ouvriers sont favorables à l'emploi des hommes, et les secteurs d'employés favorables à l'emploi des femmes et au recours au temps partiel.

Ces derniers connaissent une croissance d'effectifs, ce qui correspond d'ailleurs à la croissance de l'activité féminine de la région, tandis que les secteurs ouvriers déclinent, tout comme l'emploi global ouvrier entre les deux recensements.

3- L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION, VARIABLES DU TROISIÈME AXE

Bien que mettant en opposition les secteurs plutôt jeunes et diplômés aux secteurs plus âgés et à plus forte proportion de sans diplômes, ce troisième axe est d'une interprétation plus difficile (graphique 2 ci-contre).

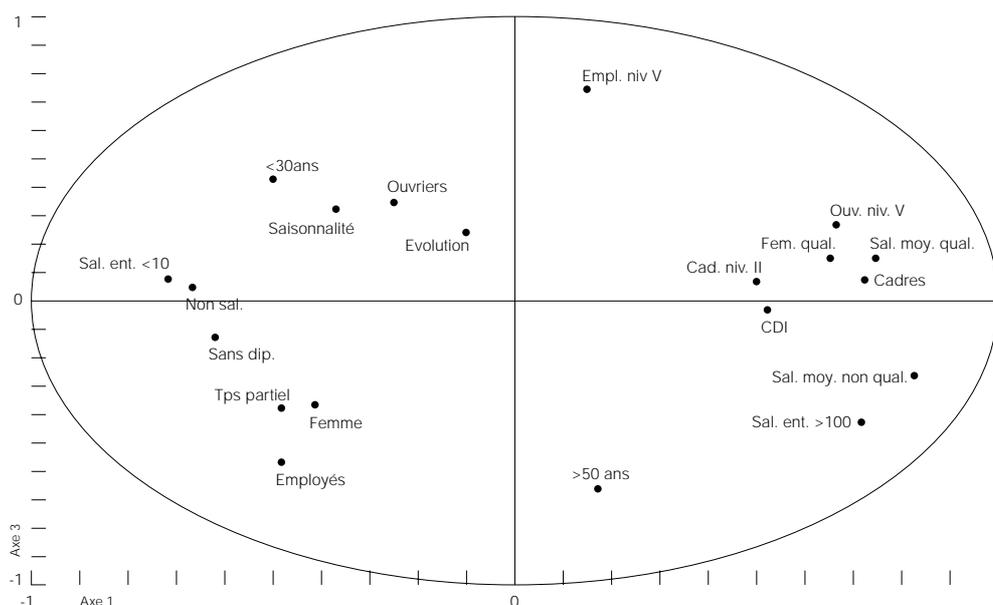
La difficulté est de relier ces paramètres de "population" aux caractéristiques d'entreprises. Tout se passe comme si la structure de taille des entreprises jouait à deux niveaux. Au niveau le plus

important (axe 1), les grandes entreprises tirent parti de la stabilité et des hauts salaires pour avoir des qualifications élevées. Mais en second lieu (axe 3), les TPE qui embauchent des jeunes sur des emplois précaires et moins rémunérés, bénéficient du fait que les jeunes, notamment chez les employés, ont globalement des niveaux de formation plus élevés que les personnels âgés, plus nombreux dans les autres secteurs.

4- LA STABILITÉ DANS LE TEMPS DES FACTEURS EXPLICATIFS : COMPARAISON AVEC UNE PRÉCÉDENTE ANALYSE RÉALISÉE (EN 1998), À PARTIR DES DADS 95

L'ORM et l'INSEE - PACA avaient procédé en 1998, à une analyse similaire des secteurs d'activité sur la base des DADS 1995 ¹². Malgré les différences de méthode évoquées ci-après, une remarquable stabilité se dégage des deux analyses dans la hiérarchie des facteurs explicatifs. Les oppositions, de 1^{er} axe, entre grandes et petites entreprises, de 2^e axe entre catégories ouvrières et non ouvrières, et de 3^e axe sur l'âge et le niveau de formation, organisaient déjà complètement l'analyse réalisée sur la base des DADS 95. La seule différence notable, est l'opposition entre secteurs en croissance d'effectifs et secteurs en déclin, qui joue un rôle plus important dans la nouvelle étude. Elle accompagne, en outre, sur l'axe 2, l'augmentation de l'emploi des femmes, celle de l'emploi à temps partiel et celle des contrats saisonniers.

GRAPHIQUE 2 POSITIONNEMENT DES 20 VARIABLES SUR LE DEUXIÈME PLAN FACTORIEL (AXES 1 ET 3)



Tps partiel : taux d'emploi à temps partiel ; **Employés** : part des employés ; **Femme** : part des femmes ; **Evolution** : taux d'évolution des effectifs entre 1990 et 1999 ; **Cad. niv. II** : part des cadres et des professions intermédiaires de niveau II et + de formation ; **Ouv. niv. V** : part des ouvriers diplômés de niveau V et + ; **Sal. moy. qual.** : salaire moyen pondéré des qualifiés (cadres et professions intermédiaires) ; **Sal. moy. non qual.** : salaire moyen pondéré des non qualifiés (ouvriers et employés) ; **Empl. niv. V** : part des employés de niveau V et + ; **Sal. ent. >100** : part des personnels qui relèvent d'entreprises de plus de 100 personnes ; **CDI** : part des contrats à durée indéterminée ; **>50 ans** : part des personnels de plus de 50 ans ; **Ouvriers** : part des ouvriers ; **Sans dip.** : part des sans diplômes ; **Non sal.** : part des non-salariés ; **Sal. ent. <10** : part des personnels des entreprises de moins de 10 personnes ; **<30 ans** : part des moins de 30 ans ; **Saisonnalité** : taux de saisonnalité ; **Fem. qual.** : taux de femmes qualifiées dans la population des femmes salariées ; **Cadres** : taux de cadres dans la population des salariés.

12 - Cf. : Alain CHAUVET et Bernard HILLAU, "Gestion de l'emploi : les entreprises régionales recourent principalement à trois systèmes bien distincts", collection Sud - Insee, "l'essentiel" n°9, octobre 1998.

TYPLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

ACP SUR LE RECENSEMENT 99 ET ACP SUR LES DADS 95, POINTS COMMUNS ET DIFFÉRENCES DANS LES MÉTHODES

Il faut tout d'abord rappeler que les deux analyses ne peuvent pas être comparées "toutes choses égales par ailleurs"¹³. Si la méthode d'analyse statistique (ACP) est rigoureusement la même, trois différences importantes sont à retenir concernant les données : les indicateurs de gestion pris en compte, le nombre d'individus retenus, les sources statistiques utilisées.

Les indicateurs pris en compte :

20 ont été sélectionnés ici contre 27 précédemment. Les 20 indicateurs retenus dans la présente étude étaient déjà présents, on comptait en outre : les taux d'entrants jeunes et les taux de sortants âgés (mais ces variables étaient fortement redondantes avec la structure globale d'âge), le nombre d'heures ouvrées par mois (corrélé avec le temps partiel), la part des entrants "femmes", fortement corrélée avec la part globale des femmes, etc. Ce sont surtout les indicateurs d'évolution de carrière (changement promotionnel de catégorie) qui manquent dans le tableau actuel. En revanche, la nouvelle analyse a permis d'augmenter **le nombre d'individus observés** (87 secteurs d'ac-

tivité en NES 114, contre 82 précédemment). Parmi les cinq secteurs additionnels, figurent trois secteurs de PMI industrielles à petits effectifs, plus, changement majeur, "l'administration publique" et "l'éducation". Ces deux secteurs ajoutent respectivement 222 000 et 124 000 actifs à la population observée (cf. la liste des secteurs retenus en annexe). Comme précédemment, le secteur de la "location et fourniture de personnel" (intérim N32) et celui des "sièges d'entreprises" ont été enlevés, bien que les indicateurs fussent disponibles. Il s'agissait de ne pas brouiller la construction de la typologie par des catégories transversales aux autres secteurs. Une première version de l'analyse, qui comprenait les agences d'intérim, avait pour effet d'écraser l'ensemble du nuage de points sous l'effet de l'opposition de ce secteur avec tous les autres. Cela estompait par conséquent les différences entre tous les autres secteurs.

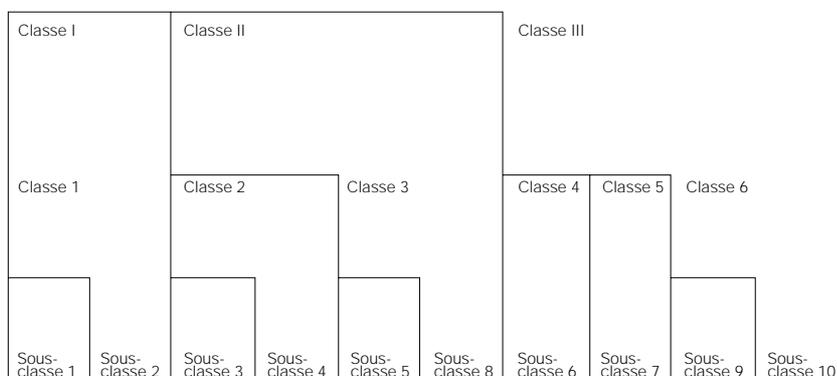
Enfin, l'analyse présentée ici diffère de la précédente par **les sources utilisées**. Les DADS, socle de l'analyse précédente, sont difficilement disponibles aujourd'hui. C'est donc le Recensement Général de la Population (RGP) de 1999, qui a constitué l'essentiel des informations sur les secteurs, à partir d'affectation par l'INSEE des questionnaires du RGP à une nomenclature des secteurs d'activité.

II. LES CLASSES DE LA TYPOLOGIE

La méthode de classification ascendante hiérarchique permet de ranger les individus de la popu-

lation (les 87 secteurs) dans des classes emboîtées, chaque individu étant classé dans une classe et une seule¹⁴. La CAH appliquée ici offre différents niveaux d'agrégation des 87 secteurs, les trois premiers niveaux, distinguant 3, 6 et 10 classes (graphique 3).

GRAPHIQUE 3 ARBORESCENCE DE LA CLASSIFICATION



1- VALEURS MOYENNES DES INDICATEURS POUR LES DIFFÉRENTES CLASSES

Les valeurs présentées ci-contre (tableau 2, 3 et 4) sont les valeurs moyennes de chacune des 10 sous-classes (niveau détaillé de la typologie) pour chacun des 20 indicateurs. Ce sont ces valeurs qui soutiennent la caractérisation des classes présentées ci-après.

13 - Pour une comparaison détaillée des deux méthodes, voir également : Alain CHAUVET et Bernard HILLAU, "Les systèmes de gestion de l'emploi et des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur, une typologie statistique de 82 secteurs d'activité à partir des données sociales d'entreprises", photocopié 37 pp, ORM 1998.

14 - Les secteurs qui appartiennent à une même classe détaillée ont de nombreuses valeurs proches. Cela ne signifie pas toutefois que, sur tel ou tel indicateur, il ne puisse pas y avoir des écarts importants. Cela peut se produire, par exemple, pour un secteur qui, sur les 20 indicateurs, va avoir 17 ou 18 valeurs au centre de la classe, mais qui pour un ou deux indicateurs, sera parfois très éloigné des valeurs centrales de sa classe. Il convient donc de ne pas appliquer stricto sensu la caractérisation de la classe à chacun des secteurs qui lui appartiennent. Il faut, lorsqu'on s'intéresse à un secteur particulier, vérifier le degré de corrélation qu'ont les secteurs avec les axes factoriels, pour apprécier son mode d'appartenance à la classe. Dans certains cas, le mode d'appartenance sera celui d'un secteur noyau, dans d'autres cas, ce sera celui d'un cas limite inclus, mais qui peut présenter certaines affinités avec une classe voisine de la classe d'appartenance.

TABLEAU 2 VALEURS MOYENNES DES SOUS-CLASSES PAR RAPPORT AUX INDICATEURS DE STRUCTURE D'ENTREPRISE (%)

Classes		Structure d'entreprise (%)							
		Evolution	Sal. ent.<10	Sal. ent.>100	Non sal.	Ouvriers	Cadres	Employés	
I	1	1	5,9	27,3	17,6	11,6	42,2	44,8	13,0
		2	-8,5	31,6	18,2	16,8	63,2	24,6	12,2
2		3	-0,9	3,0	70,6	2,0	36,6	47,6	15,7
		4	-26,2	0,9	92,5	0,9	26,8	67,1	6,0
II		5	24,8	8,5	59,5	3,5	19,2	67,5	13,3
		8	8,5	30,3	50,2	18,3	4,0	68,9	27,2
4		6	21,4	25,9	42,7	5,4	10,1	37,1	52,9
		7	45,3	39,0	14,5	13,5	10,1	60,6	29,3
III		9	-10,6	71,3	4,6	39,1	19,5	21,1	59,4
		10	42,9	23,0	35,6	12,8	26,2	18,8	55,0
Moyenne des moyennes			10,2	26,1	40,6	12,4	25,8	45,8	28,4
Moyennes pondérées			11,6	30,0	35,8	14,0	23,9	41,8	34,3

TABLEAU 3 VALEURS MOYENNES DES SOUS-CLASSES PAR RAPPORT AUX INDICATEURS DE CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (%)

Classes		Caractéristiques de la main-d'œuvre (%)								
		Femme	<30 ans	>50 ans	Sans dip.	Fem. qual.	Ouv. niv. V	Empl. niv. V	Cad. niv. II	
I	1	1	30,7	19,3	19,0	27,8	25,8	26,3	65,9	15,0
		2	24,3	17,5	24,0	37,2	18,7	20,3	54,2	12,7
2		3	23,2	12,7	24,6	27,7	24,4	27,9	51,8	16,9
		4	11,3	9,2	34,5	18,7	40,0	34,6	38,5	19,1
II		5	31,4	18,0	16,0	14,6	45,1	36,1	66,6	37,8
		8	55,4	14,7	27,7	13,0	51,7	29,4	56,8	46,4
4		6	55,0	12,6	27,3	30,8	23,3	19,4	46,0	20,3
		7	57,5	22,7	19,1	22,1	40,3	32,0	60,0	22,6
III		9	63,3	25,2	23,3	31,3	11,6	22,1	37,9	15,1
		10	53,5	29,6	15,5	37,9	12,7	24,4	41,3	13,5
Moyenne des moyennes			40,6	18,1	23,1	26,1	29,4	27,2	51,9	21,9
Moyennes pondérées			46,3	17,6	24,1	27,5	28,2	24,4	51,2	23,4

TABLEAU 4 VALEURS MOYENNES DES SOUS-CLASSES PAR RAPPORT AUX INDICATEURS DE CONDITIONS D'EMPLOI ET DE MOUVEMENTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE (%)

Classes		Conditions d'emploi			Mouvements de main-d'œuvre		Effectifs	Poids	
		Tps partiel	Sal. moy. qual.	Sal. moy. non qual.	CDI	Saisonnalité			
I	1	1	8,0	158 714	95 265	90,8	107	103 037	7,0
		2	8,6	164 070	96 910	90,3	106	244 688	16,5
Total de la classe I								347 725	23,0
2		3	8,1	188 727	120 872	94,7	105	68 200	4,6
		4	6,6	202 399	147 383	96,8	102	20 194	1,4
II		5	9,0	200 344	109 794	92,1	108	38 075	2,6
		8	16,4	169 945	105 680	89,0	105	311 859	21,1
Total de la classe II								438 328	30,0
4		6	19,2	156 843	104 134	89,6	104	362 594	24,5
		7	28,3	161 962	98 988	74,5	114	63 296	4,3
III		9	23,1	120 660	79 376	86,7	107	122 119	8,2
		10	33,3	142 409	83 863	84,2	120	146 509	9,9
Total de la classe III								694 518	47,0
Moyenne des moyennes			16,1	166 607	104 226	88,9		107,9	
Moyennes pondérées			17,2	159 942	99 887	88,6		107,2	

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

2- LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CLASSES

<p>Classe I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majorité d'ouvriers 	<p>Classe 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'évolution moins élevés • Taux de sans diplômes élevés • Salaires moins élevés • Taux d'ouvriers de niveau V moins élevés 	<p>Sous-classe 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'employés de niveau V élevés <hr/> <p>Sous-classe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de sans diplômes élevés • Taux d'ouvriers de niveau V faibles
<p>Classe II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majorité de cadres, de professions intermédiaires et de salariés travaillant dans de grandes entreprises • Faible part de non salariés • Salaires les plus élevés • Forts taux d'emplois stables 	<p>Classe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'évolution moins élevés • Taux des moins de 30 ans très faibles • Taux des plus de 50 ans élevés <hr/> <p>Classe 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'encadrement et de cadres de niveau II nettement supérieurs aux autres classes • Taux de sans diplômes les plus faibles 	<p>Sous-classe 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forts taux de CDI <hr/> <p>Sous-classe 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus forts taux de salariés travaillant dans des entreprises de plus de 100 salariés • Les plus faibles taux d'évolution et de femmes salariées • Plus forts taux des plus de 50 ans • Très faibles taux de saisonnalité • Taux d'employés de niveau V faibles <hr/> <p>Sous-classe 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parts des plus de 50 ans pas très élevées • Taux d'employés de niveau V élevés • Taux d'ouvriers de niveau V élevés <hr/> <p>Sous-classe 8</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de femmes qualifiées les plus élevés
<p>Classe III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majorité d'employés et de femmes • Taux de temps partiel nettement supérieurs aux autres classes 	<p>Classe 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux des plus de 50 ans élevés <hr/> <p>Classe 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parts des moins de 30 ans élevées • Taux de CDI faibles <hr/> <p>Classe 6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parts des moins de 30 ans élevées • Taux de femmes qualifiées moins élevés • Saisonnalité et temps partiel plutôt élevés • Parts des plus de 50 ans faibles • Salaires moins élevés • Taux d'employés de niveau V faibles 	<p>Sous-classe 6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'ouvriers de niveau V faibles <hr/> <p>Sous-classe 7</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus forts taux d'évolution • Forts taux de temps partiel • Saisonnalité élevée <hr/> <p>Sous-classe 9</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus forts taux de salariés travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés • Taux d'ouvriers de niveau V faibles <hr/> <p>Sous-classe 10</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forts taux d'évolution • Saisonnalité élevée • Taux de sans diplômes élevés • Plus forts taux de temps partiel

3- DESCRIPTION DES CLASSES AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX DE LA TYPOLOGIE

Au premier niveau, les trois grandes classes I, II et III, sont distinguées en fonction de la catégorie socioprofessionnelle dominante, croisée avec la taille d'entreprise. La classe I est à prédominance d'ouvriers et de petites entreprises, la classe II est celle des cadres et des grandes entreprises, (cadres associés selon les classes de rang inférieur à des ouvriers ou à des employés), enfin la classe III est à prédominance d'employés, dans des entreprises souvent petites ou moyennes.

LA CLASSE I

C'est une classe de premier niveau, qui regroupe une seule classe du second niveau, **la classe 1**. Elle est constituée à majorité de petites entreprises à forte proportion de qualification ouvrière et masculine. Elle compte près de 350 000 actifs, soit 23% de l'emploi total. C'est au 3^e niveau de classification qu'on peut opérer la distinction entre deux sous-ensembles de secteurs.

La sous-classe 1 représente 103 037 salariés (tableau 5). Elle est composée surtout de PME de fabrication industrielle ou assimilée (E24 fabrication de machines, E32 fabrication de moteurs électriques, F46 fabrication de matières plastiques) et connaît une évolution légèrement positive de ses effectifs.

Une sous-classe 2 plus importante en effectifs (244 688 actifs, tableau 6) connaît, en revanche, une baisse de ses effectifs. C'est une sous-classe à prédominance des secteurs de l'artisanat comme le bâtiment, le travail du bois, la réparation automobile, la chaudronnerie, ou encore de services matériels comme le transport routier. La part des ouvriers y est importante, les salaires y sont moins élevés qu'en moyenne, mais l'emploi est relativement stable.

La classe 1, bien que comptant de nombreux ouvriers, n'a pas une forte proportion d'ouvriers diplômés. Pourtant, la stabilité de l'emploi laisse penser que l'acquisition d'expérience professionnelle est importante et donne accès à la qualification.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

SOUS-CLASSE 1

TABEAU 5 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 1 (%)

NES 114	Libellés	Evolution	Sal. ent.<10	Sal. ent.>100	Non sal.	Femme	Femme qual.
B04	Travail du grain, fabrication d'aliments pour animaux	-30,2	11,8	44,9	1,6	21,2	26,8
C32	Fabrication de savons, de parfums et de produits d'entretien	9,4	24,1	18,7	9,0	55,2	25,6
C43	Fabrication d'articles de sport, de jeux et d'industries diverses	-8,2	34,7	7,3	19,1	54,2	20,0
C46	Fabrication de matériel optique et photographique, horlogerie	3,7	26,8	0,0	17,8	40,1	28,5
D01	Construction automobile	19,5	21,9	20,7	8,8	12,5	23,0
E23	Fabrication d'équipements mécaniques	21,6	18,0	26,2	6,1	19,0	42,4
E24	Fabrication de machines d'usage général	-2,4	19,4	19,1	7,6	15,2	30,7
E25	Fabrication de machines agricoles	28,7	41,3	22,5	16,4	18,4	24,4
E27	Fabrication d'autres machines d'usage spécifique	-54,9	29,2	0,0	10,0	18,3	29,8
E32	Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques	44,3	22,4	25,1	9,1	21,2	31,8
E34	Fabrication de matériel médico-chirurgical et d'orthopédie	32,0	47,5	16,6	29,6	39,5	21,9
F22	Fabrication de produits textiles	12,2	37,8	0,0	17,4	51,8	15,1
F46	Transformation des matières plastiques	-10,6	16,1	32,0	5,4	26,6	19,5
F61	Fabrication de matériel électrique	3,3	17,2	41,5	7,2	35,3	16,5
J20	Commerce de gros, intermédiaires	-5,7	36,3	10,2	11,8	34,2	25,4
K09	Organisation du transport de fret	-6,4	16,5	6,5	4,7	27,6	30,3
N31	Location sans opérateur	43,5	43,1	7,5	15,7	31,8	27,5

SOUS-CLASSE 2

TABEAU 6 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 2 (%)

NES 114	Libellés	Evolution	Sal. ent.<10	Sal. ent.>100	Non sal.	Femme	Femme qual.
B01	Industrie des viandes	-27,6	30,8	22,4	23,1	35,2	11,5
B05	Industries alimentaires diverses	-2,1	49,5	18,5	22,4	43,9	11,4
C11	Industrie de l'habillement et des fourrures	-45,1	36,0	13,7	18,6	71,5	11,9
C12	Industrie du cuir et de la chaussure	-46,9	33,0	24,6	16,9	51,4	5,9
C20	Edition, imprimerie, reproduction	-13,7	36,0	19,7	16,0	38,8	30,1
C41	Fabrication de meubles	-25,9	53,9	10,8	36,6	22,9	20,0
C42	Bijouterie et fabrication d'instruments de musique	5,5	57,4	0,0	39,7	47,2	14,2
E21	Fabrication d'éléments en métal pour la construction	-5,4	42,9	0,0	14,8	12,7	15,7
E22	Chaudronnerie, fabrication de réservoirs métalliques et de chaudières	-19,6	20,4	7,3	6,7	8,1	18,9
F12	Autres industries extractives	-18,1	28,3	6,5	6,1	10,1	26,8
F13	Fabrication de verre et d'articles en verre	-9,2	26,4	34,9	20,0	18,7	30,3
F14	Fabrication de produits chimiques et de matériaux de construction	-20,1	22,1	35,9	12,4	18,5	23,5
F31	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	-28,2	31,2	6,0	16,8	21,1	8,1
F33	Fabrication d'articles en papier ou en carton	-37,4	13,3	35,2	3,4	37,7	8,8
F54	Services industriels du travail des métaux	-9,2	24,4	21,3	9,6	11,2	18,2
F55	Fabrication de produits métalliques	-13,2	24,9	21,6	12,9	17,9	25,4
F56	Récupération	-9,1	39,3	14,2	13,2	13,3	18,8
H01	Bâtiment	-20,8	51,7	10,9	28,9	9,9	18,1
H02	Travaux publics	-30,6	15,6	20,9	9,3	8,7	21,3
J10	Commerce et réparation automobile	3,1	48,5	2,5	21,0	20,9	17,2
K02	Transport routier de voyageurs	18,7	8,1	56,3	21,1	14,4	23,8
K03	Transport routier (ou par conduite) de marchandises	17,5	24,2	13,7	13,1	12,1	19,3
N34	Assainissement, voirie et gestion des déchets	141,0	8,0	22,3	3,2	13,4	30,1

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

Ouvriers	Cadres	Employés	<30 ans	>50 ans	Sans dip.	Tps partiel	CDI	Ouv. niv. V	Cad. niv. II	Empl. niv. V	Saisonnalité	Sal. moy. non qual.	Sal. moy. qual.	Effectifs
48,2	43,1	8,8	18,6	13,9	38,4	3,4	95,1	25,4	21,5	75,8	105	101 594	170 782	1 055
36,2	47,7	16,1	18,9	20,5	27,9	11,3	87,3	28,0	23,6	63,2	109	93 081	157 665	1 719
44,8	36,9	18,3	17,2	19,2	34,3	12,4	86,5	28,3	15,5	58,1	112	83 183	136 654	1 860
17,7	64,9	17,5	17,5	18,2	18,0	9,3	92,0	17,8	11,1	60,0	106	93 704	158 018	611
62,4	27,0	10,6	21,1	21,2	29,1	4,9	90,5	23,8	10,5	68,0	106	93 924	146 682	774
35,4	55,7	8,9	18,5	23,0	17,2	7,3	91,0	37,8	15,2	70,1	105	101 762	159 853	1 150
38,0	52,9	9,1	18,1	21,6	21,9	5,3	94,7	31,6	10,1	62,5	104	106 059	154 981	4775
50,8	38,9	10,3	21,3	17,7	25,2	7,2	91,2	21,2	20,1	66,2	105	93 892	158 625	842
43,1	48,9	8,0	14,1	18,0	21,1	7,0	90,3	42,0	15,0	69,3	108	109 485	191 105	1 037
48,9	42,4	8,7	17,8	16,8	25,9	6,5	91,5	24,1	10,7	74,4	110	101 216	182 221	986
14,7	78,0	7,3	25,0	15,2	18,7	8,5	91,4	25,8	9,3	59,2	106	89 494	145 684	3 143
62,7	27,3	9,9	16,1	24,1	38,5	11,9	87,5	22,1	16,2	74,7	108	84 148	148 475	1 200
58,6	34,7	6,7	20,1	17,8	33,7	7,6	92,1	22,7	15,1	67,2	105	96 027	163 628	3 040
43,3	46,4	10,3	20,3	20,2	28,2	7,5	90,2	24,7	20,0	63,9	104	92 631	153 470	2 761
30,0	46,4	23,6	19,7	20,1	29,1	10,5	90,8	23,6	15,5	58,8	106	93 454	165 235	66 084
41,0	34,7	24,3	19,7	16,7	33,3	5,1	92,8	23,8	13,2	62,2	104	96 280	160 321	6 247
41,8	35,6	22,6	24,1	19,3	31,9	10,5	88,0	24,4	12,6	66,0	112	89 564	144 739	5 753

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

Ouvriers	Cadres	Employés	<30 ans	>50 ans	Sans dip.	Tps partiel	CDI	Ouv. niv. V	Cad. niv. II	Empl. niv. V	Saisonnalité	Sal. moy. non qual.	Sal. moy. qual.	Effectifs
62,6	18,5	19,0	17,6	23,0	40,7	12,6	90,5	19,2	14,8	45,3	105,7	91 111	174 987	3 306
57,0	16,8	26,2	26,6	19,6	38,3	17,8	86,4	18,7	19,1	36,2	104,4	94 607	171 367	24 425
53,3	30,9	15,8	14,1	33,2	37,3	13,6	88,7	21,6	10,5	44,4	107,5	83 798	170 601	2 851
67,4	22,5	10,0	13,8	31,5	47,5	12,1	85,3	13,6	0,0	57,9	115,8	81 721	132 270	680
35,5	50,6	13,9	15,8	23,5	28,3	13,3	91,2	22,6	21,2	58,4	103,0	120 549	178 780	9 810
66,5	24,8	8,7	19,1	26,2	31,2	9,3	89,7	20,4	14,0	68,2	105,1	87 049	140 391	4 349
51,5	20,4	28,2	18,6	28,0	34,6	12,5	88,7	25,8	15,9	43,1	102,2	93 768	161 990	1 005
62,4	27,7	9,9	19,0	20,1	33,1	6,6	90,8	18,5	8,3	56,6	106,6	88 740	150 070	2 748
65,6	28,0	6,4	14,9	26,0	29,4	3,8	90,3	20,7	8,6	60,2	105,9	100 147	158 631	5 259
66,8	23,5	9,7	11,8	27,7	43,4	3,6	90,3	10,9	13,6	54,7	104,1	103 990	194 414	1 764
65,0	22,8	12,3	18,4	24,8	27,2	5,8	93,0	28,2	17,8	49,5	102,1	109 809	178 849	960
56,1	35,0	8,9	13,8	27,5	34,1	9,0	94,4	22,4	16,1	56,2	102,1	111 307	182 116	6 786
56,1	35,0	8,9	13,8	27,5	34,1	9,0	94,4	22,4	16,1	56,2	102,1	111 307	182 116	6 786
64,8	27,4	7,7	17,7	20,7	45,9	2,6	91,8	22,7	11,1	52,8	104,6	97 074	173 859	1 697
63,9	29,0	7,2	16,5	18,3	26,9	4,9	92,6	27,6	7,8	60,8	110,4	102 287	155 207	4 202
61,4	30,7	7,9	18,5	21,3	32,6	7,2	92,8	23,9	16,6	50,7	103,2	95 383	168 271	2 101
72,1	17,8	10,1	17,8	25,1	49,4	8,0	94,0	13,3	10,3	73,0	104,4	92 518	152 470	1 309
74,8	17,9	7,3	19,2	24,3	39,5	6,5	87,3	18,9	9,0	55,7	107,3	92 142	155 886	80 732
66,3	27,0	6,7	14,8	27,0	43,8	4,9	92,0	15,8	15,5	62,9	104,4	98 406	177 261	15 031
54,8	24,8	20,5	26,6	18,0	32,7	10,1	92,2	22,5	5,0	51,9	103,3	92 575	158 213	35 920
71,6	16,6	11,8	13,1	28,0	38,0	12,2	80,7	24,7	11,3	48,8	111,0	112 913	172 133	13 758
78,0	12,1	9,9	17,8	19,6	41,5	5,5	92,9	17,8	11,0	57,6	107,7	95 338	155 127	18 868
64,6	24,2	11,2	15,7	18,5	41,4	5,6	91,8	13,9	18,1	54,3	107,7	96 765	151 460	4 153

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

LA CLASSE II

C'est la classe à prédominance de personnels d'encadrement, cadres et professions intermédiaires, avec des salaires élevés. Elle représente une masse égale à la classe I, avec 438 328 actifs, soit 30% du total régional. C'est une catégorie globalement en croissance. Elle se subdivise en deux classes au second niveau de la classification.

Dans la **classe 2**, le poids des ouvriers est significatif et l'effectif global est plutôt en déclin. Les secteurs de raffinage de pétrole, de la construc-

tion aéronautique, du gaz - électricité, sont ceux qui, tout en ayant beaucoup de cadres, ont aussi de nombreux ouvriers. Cette classe 2 se subdivise elle-même en deux sous-classes, sous-classe 3 (tableau 7) et sous-classe 4 (tableau 8).

La sous-classe 3, qui comporte de grands services collectifs, comme le transport ferroviaire, la maintenance, la production et la distribution d'eau, de gaz et d'électricité, ne diminue pas sensiblement. Elle compte un peu moins de personnels d'encadrement et un peu plus d'ouvriers que les autres dans la classe II, le salaire moyen est un peu moins élevé, mais la stabilité dans l'emploi est forte.

SOUS-CLASSE 3

TABEAU 7 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 3 (%)

NES 114	B03	E11	F32	F41	F43	F52	G21	G22	K01	K07	N12
	Industrie des boissons	Construction navale	Fabrication de pâte à papier, de papier et de carton	Industrie chimique minérale	Parachimie	Production de métaux non ferreux	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	Captage, traitement et distribution d'eau	Transports ferroviaires	Manutention, entreposage, gestion d'infrastructures	Télécommunications
Evolution	-25,0	-6,2	-8,5	-20,2	2,0	-20,5	7,0	9,3	-2,7	49,0	5,8
Sal. ent.<10	2,5	3,0	1,4	6,3	5,4	2,8	1,6	3,4	0,0	6,6	0,0
Sal. ent.>100	63,8	95,0	71,5	13,8	62,7	78,5	78,8	49,0	100,0	63,2	100,0
Non sal.	2,0	6,7	2,2	2,2	2,1	1,0	0,3	1,9	0,2	1,5	1,5
Femme	33,8	17,6	16,8	20,6	35,0	14,2	19,8	17,5	15,8	24,4	39,2
Fem. qual.	20,0	22,6	16,0	35,5	33,9	20,5	27,5	24,4	18,7	26,6	22,5
Ouvriers	36,4	46,9	59,8	33,0	38,4	48,7	17,3	39,0	34,7	41,3	7,6
Cadres	41,4	37,3	30,9	61,4	50,0	45,0	71,2	44,1	43,5	30,9	68,2
Employés	22,2	15,8	9,3	5,6	11,6	6,3	11,5	16,9	21,8	27,8	24,3
<30 ans	14,2	13,3	12,3	13,0	15,6	12,9	7,7	11,7	11,0	16,5	11,1
>50 ans	25,2	27,8	23,8	28,8	24,0	29,9	20,2	27,0	19,4	22,1	22,4
Sans dip.	31,7	20,9	31,4	29,0	27,5	28,6	15,8	27,1	34,2	32,2	26,2
Tps partiel	10,6	8,2	4,8	10,3	4,9	5,6	9,8	5,3	5,7	12,2	11,3
CDI	92,4	94,4	96,4	90,9	92,7	95,7	97,3	95,1	96,9	93,2	96,6
Ouv. niv. V	25,2	34,4	24,4	18,5	27,6	21,3	40,7	23,1	32,6	25,8	33,2
Cad. niv. II	24,2	23,1	16,6	16,0	24,5	9,6	13,6	16,1	7,1	17,8	17,8
Empl. niv. V	50,5	58,6	49,4	51,0	63,0	54,2	53,5	51,8	42,4	50,1	44,9
Saisonnalité	109,8	106,9	102,7	112,9	105,1	105,1	101,6	108,0	101,3	104,4	101,7
Sal. moy. non qual.	116 002	104 533	127 289	113 722	112 750	122 856	122 688	131 989	124 503	112 898	140 363
Sal. moy. qual.	189 819	173 433	193 300	207 616	208 250	215 199	165 779	205 839	162 170	182 025	172 571
Total actifs	2 987	6 617	916	924	5 465	1 152	11 391	3 768	9 706	12 446	12 828

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

La sous-classe 4 recouvre des secteurs comme l'aéronautique, le raffinage de pétrole, la chimie, la sidérurgie. Ces secteurs sont marqués par un taux de personnels d'encadrement élevé. Mais ce sont souvent des cadres issus de la promotion interne des entreprises et non des diplômés de l'enseignement supérieur. A ceci se combine la présence de nombreux ouvriers. On y observe, en effet, une forte stabilité dans l'emploi, une présence significative de personnels âgés et de salaires élevés. Cette sous-classe ne compte que 20 200 actifs, et est en diminution d'effectifs.

La classe 3, qui compte près de 350 000 personnes en PACA, est la plus importante de la classe II. C'est aussi celle qui a les poids les plus forts des cadres et professions intermédiaires, et de per-

sonnels diplômés de l'enseignement supérieur (67% des effectifs sont cadres et professions intermédiaires, plus de 40% parmi eux sont diplômés de niveau II). C'est une classe qui connaît une croissance d'effectifs, et c'est aussi celle qui emploie de nombreuses femmes qualifiées (une femme sur deux). Cette présence de personnels hautement formés est cohérente avec les activités économiques couvertes : activités de hautes technologies comme l'informatique (N21), l'ingénierie (N25), la fabrication de composants électroniques (F62) ; mais aussi d'autres secteurs à hautes qualifications professionnelles à gestion plus traditionnelle, comme la santé (Q21), l'éducation (Q10) ou encore la recherche et développement (N40). La classe 3 se subdivise en deux sous-classes, la 5 (tableau 9) et la 8 (tableau 10).

SOUS-CLASSE 4

TABLEAU 8 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 4 (%)

NES 114	E13 Construction aéronautique et spatiale	F42 Industrie chimique organique	F51 Sidérurgie et première transformation de l'acier	G15 Raffinage de pétrole
Evolution	-30,9	-14,7	-28,8	-30,5
Sal. ent.<10	1,2	0,8	0,9	0,8
Sal. ent.>100	91,6	90,0	95,1	93,3
Non sal.	0,8	0,6	0,5	1,5
Femme	12,9	12,6	8,5	11,3
Fem. qual.	51,5	42,7	27,7	38,0
Ouvriers	27,5	31,6	27,4	20,8
Cadres	65,9	61,9	66,7	74,0
Employés	6,7	6,5	5,9	5,1
<30 ans	8,8	9,5	7,8	10,6
>50 ans	29,9	34,5	41,2	32,4
Sans dip.	13,7	17,6	26,5	16,8
Tps partiel	5,3	5,6	11,1	4,3
CDI	97,8	96,8	98,3	94,4
Ouv. niv. V	30,1	45,0	23,4	39,8
Cad. niv. II	29,6	21,8	10,0	15,0
Empl. niv. V	50,5	42,8	34,7	25,9
Saisonnalité	101,0	103,2	101,7	101,6
Sal. moy. non qual.	141 831	141 823	139 154	166 722
Sal. moy. qual.	212 919	210 690	163 698	222 289
Total actifs	7 408	6 538	4 653	1 595

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

La sous-classe 5 est surtout constituée de secteurs marchands producteurs ou utilisateurs de hautes technologies. On y retrouve donc la fabrication de matériels informatiques (E31), la fabrication de composants électroniques (F62), ou encore les activités informatiques (N21). A ces secteurs s'en ajoutent d'autres à hautes qualifications, mais plus traditionnels tels que le transport aérien (K05).

SOUS-CLASSE 5

TABLEAU 9 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 5 (%)

NES 114	C31	E31	E33	E35	F62	K04	K05	N21
	Industrie pharmaceutique	Fabrication de machine de bureau et de matériel informatique	Fabrication d'appareil d'émission et de transmission	Fabrication de matériel de mesure et de contrôle	Fabrication de composants électroniques	Transports par eau	Transports aériens	Activités informatiques
Evolution	36,9	-33,7	-31,0	10,2	138,8	4,3	-1,8	75,1
Sal. ent.<10	1,0	9,8	11,5	11,0	1,1	4,1	7,1	22,6
Sal. ent.>100	74,3	44,5	48,9	54,7	86,3	76,9	62,5	28,1
Non sal.	1,6	2,3	2,8	4,0	1,1	3,5	0,5	12,4
Femme	55,0	21,4	24,4	23,5	32,0	20,1	44,7	30,3
Fem. qual.	49,6	51,5	45,0	32,8	37,3	37,1	45,5	61,8
Ouvriers	22,3	8,8	10,1	20,6	38,7	38,9	12,7	1,8
Cadres	69,6	84,2	76,7	70,1	57,3	44,5	49,9	87,7
Employés	8,1	7,0	13,2	9,4	4,0	16,5	37,4	10,5
<30 ans	18,6	14,1	15,1	13,9	27,7	15,6	15,1	24,0
>50 ans	17,5	19,1	18,5	21,7	9,1	15,7	16,1	10,1
Sans dip.	15,1	9,1	13,7	13,7	15,9	21,0	19,9	8,5
Tps partiel	6,0	11,5	5,3	6,7	5,5	6,1	21,3	9,8
CDI	92,4	94,9	95,2	95,8	93,2	83,7	89,1	92,5
Ouv. niv. V	35,6	29,0	34,9	36,7	44,7	34,5	28,8	44,2
Cad. niv. II	26,9	47,1	42,6	35,2	47,7	34,4	19,2	49,0
Empl. niv. V	60,7	75,6	56,1	68,3	66,3	61,4	75,6	68,7
Saisonnalité	102	105	106	113	116	107	104	109
Sal. moy. non qual.	105 081	96 083	120 070	104 043	102 101	128 170	124 427	98 376
Sal. moy. qual.	177 858	204 264	212 361	181 548	235 299	204 470	182 439	204 516
Total actifs	4 431	1 790	3 056	4 433	4 651	3 727	3 508	12 479

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

La sous-classe 8, quant à elle, compte de grands établissements publics comme l'éducation, la recherche, la santé, auxquels s'adjoignent l'ingénierie et les services professionnels parmi les secteurs marchands à hautes qualifications. Cette sous-classe compte davantage d'employés et de femmes que la précédente.

SOUS-CLASSE 8

TABLERAU 10 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 8 (%)

NES 114	L03	N22	N25	N40	Q10	Q21
	Auxiliaires financiers et d'assurance	Services professionnels	Architecture, ingénierie, contrôle	Recherche et développement	Education	Santé
Evolution	16,0	9,8	1,8	-0,4	19,8	3,6
Sal. ent.<10	77,3	59,1	35,2	0,0	0,0	9,9
Sal. ent.>100	0,0	2,5	22,5	100,0	100,0	75,9
Non sal.	31,7	28,7	23,2	1,1	2,0	23,0
Femme	63,9	72,8	30,1	34,7	66,0	77,5
Fem. qual.	26,4	50,3	52,8	61,7	62,0	57,1
Ouvriers	2,6	2,0	8,6	4,7	3,5	2,6
Cadres	52,1	59,5	79,2	83,6	79,6	59,1
Employés	45,3	38,5	12,2	11,6	16,9	38,3
<30 ans	13,5	16,7	17,3	12,4	16,5	11,6
>50 ans	27,7	23,0	25,7	32,6	32,5	24,8
Sans dip.	18,2	10,4	12,3	8,7	11,2	17,2
Tps partiel	17,2	18,2	10,9	10,3	19,6	22,2
CDI	92,1	90,5	90,2	88,9	83,3	89,1
Ouv. niv. V	31,5	29,4	28,3	38,4	28,4	20,3
Cad. niv. II	23,5	58,0	44,5	61,6	55,6	35,2
Empl. niv. V	67,4	74,5	68,8	50,5	38,0	41,4
Saisonnalité	106,6	104,4	105,6	104,3	105,2	102,7
Sal. moy. non qual.	97 209	102 614	103 532	134 021	92 203	104 501
Sal. moy. qual.	169 838	163 260	173 216	201 470	146 537	165 349
Total actifs	7 784	26 333	21 467	11 127	114 859	130 289

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

LA CLASSE III

C'est la classe de la catégorie des employés, qui, avec 694 518 personnes et 47% des actifs en région, est la plus importante en effectifs des trois grandes classes de la typologie.

Elle compte des secteurs comportant de grands établissements comme, à droite du premier plan¹⁵, l'administration publique et la poste, jusqu'à de toutes petites unités, comme le commerce de détail alimentaire, situé tout à fait à gauche. Malgré cette diversité d'entreprises et d'activités, le poids des

employés, mais aussi celui des femmes et celui du travail en temps partiel, fondent l'unité de cette classe.

La classe III se subdivise, au second niveau de la typologie, en trois classes (4, 5 et 6) et à un troisième niveau, en quatre sous-classes (6, 7, 9 et 10).

La classe 4 compte 24 % des effectifs totaux en PACA, soit plus de la moitié de la classe III. C'est, au niveau deux du découpage, la classe la plus importante en effectifs. C'est une classe comportant de nombreux paramètres (taille d'entreprise, stabilité de l'emploi, part des cadres et niveau de

SOUS-CLASSE 6

TABLERAU 11 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 6 (%)

NES 114	L01 Intermédiation financière	L02 Assurance	M01 Promotion, gestion immobilière	M02 Location immobilière	N11 Activités de poste et de courrier	Q22 Action sociale	R10 Administration publique
Evolution	-8,8	38,3	11,7	27,0	-5,9	77,0	10,3
Sal. ent.<10	29,9	22,5	73,0	46,1	0,0	7,6	2,6
Sal. ent.>100	30,5	21,3	4,1	24,6	100,0	33,4	85,4
Non sal.	0,7	4,3	23,9	6,6	0,4	1,6	0,3
Femme	49,0	64,4	58,8	47,1	43,5	79,4	45,3
Fem. qual.	35,1	29,4	18,9	22,7	12,2	22,7	22,1
Ouvriers	2,2	1,6	18,8	25,9	2,6	10,8	8,6
Cadres	48,1	57,8	30,5	28,2	34,1	28,5	32,3
Employés	49,7	40,6	50,7	45,9	63,4	60,7	59,1
<30 ans	10,5	12,4	11,7	12,2	9,5	15,6	16,4
>50 ans	29,1	23,5	35,9	27,9	27,8	23,3	23,8
Sans dip.	14,9	19,9	33,5	35,1	44,8	36,6	30,8
Tps partiel	13,3	14,4	20,9	16,7	17,3	36,0	15,7
CDI	94,0	91,6	90,7	88,7	95,7	79,5	86,6
Ouv. niv. V	19,7	20,8	16,4	19,0	23,2	15,6	21,2
Cad. niv. II	26,4	21,8	20,2	20,9	11,5	16,0	25,4
Empl. niv. V	66,9	59,5	43,1	41,4	32,3	34,4	44,5
Saisonnalité	103,1	101,9	103,5	109,7	105,4	104,4	103,1
Sal. moy. non qual.	130 414	109 642	96 153	93 941	114 483	80 705	103 598
Sal. moy. qual.	171 422	167 937	167 690	157 149	152 774	131 194	149 736
Total actifs	25 571	8 309	22 903	6 914	22 416	68 502	207 979

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

15 - Lorsque l'on parlera du "premier plan factoriel", il sera fait référence au plan factoriel comprenant les axes 1 et 2 et représentant, soit les secteurs d'activité (graphique 4, situé page 19 de ce document), soit les indicateurs (graphique 1, situé page 4 de ce document).

salaires), et qui se situe dans la moyenne générale. Mais elle compte plus qu'en moyenne des femmes et des employés, et moins qu'en moyenne des jeunes et des ouvriers. Cette classe 4 couvre exclusivement des secteurs tertiaires, dont de nombreuses activités du secteur public ou para-public (administration, poste et courrier, action sociale...). Mais elle couvre aussi certaines activités du secteur marchand "à statut", comme les institutions financières ou encore le transport aérien.

Cette classe 4 ne recouvre, au troisième niveau de la classification, qu'une seule sous-classe, la sous-classe 6 (tableau 11). Elle compte 362 594 actifs et regroupe les banques, les assurances et l'administration publique et l'action sociale. Elle est à prédominance d'employés et de femmes, l'emploi y est plutôt stable (part significative de CDI).

La classe 5 ne connaît pas de subdivision au troisième niveau de la classification. La sous-classe 7 lui correspond donc intégralement (tableau 12), avec des valeurs très fortes d'évolution d'effectifs et de catégories non ouvrières. Elle compte 63 296 actifs et regroupe des secteurs tels que : les activités récréatives, culturelles et sportives (P22, 26 000 actifs), les activités associatives (R21, 28 000 actifs), la publicité (N24, 6 800 actifs), les agences de voyage (K08, 4 700 actifs), les activités audiovisuelles (P21, 2 800 actifs). Les métiers de l'animation, de la culture et des loisirs sont au cœur de cet ensemble. C'est une classe très typée sur de nombreux indicateurs de gestion sociale. Elle emploie beaucoup de femmes et de personnels qualifiés, beaucoup de jeunes également. Enfin, c'est de toutes les classes, celle qui comporte le taux d'emplois stables le plus faible.

SOUS-CLASSE 7

TABLERAU 12 VALEURS DES INDICATEURS POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA SOUS-CLASSE 7 (%)

NES 114	K08	N24	P21	P22	R21
	Agences de voyage	Publicité et études de marché	Activités audiovisuelles	Autres activités récréatives, culturelles et sportives	Activités associatives
Evolution	35,5	47,5	46,5	44,6	52,3
Sal. ent.<10	54,2	26,8	37,5	42,4	34,3
Sal. ent.>100	0,0	22,6	10,8	15,9	23,3
Non sal.	8,1	20,5	14,2	22,5	1,9
Femme	73,3	54,9	39,5	45,6	61,6
Fem. qual.	52,0	37,0	39,0	38,6	34,7
Ouvriers	4,9	16,8	9,3	9,2	10,6
Cadres	54,8	62,8	69,6	64,0	51,7
Employés	40,3	20,4	21,1	26,8	37,7
<30 ans	25,0	20,0	24,9	25,1	18,6
>50 ans	15,5	18,5	18,5	19,8	23,3
Sans dip.	15,2	25,3	20,8	27,1	22,1
Tps partiel	21,5	25,7	30,1	28,3	36,1
CDI	78,4	84,0	71,1	65,1	74,1
Ouv. niv. V	23,5	24,9	50,4	33,1	28,0
Cad. niv. II	18,3	19,8	20,2	19,8	34,8
Empl. niv. V	73,2	60,6	64,7	49,4	51,7
Saisonnalité	110,1	110,2	129,7	114,3	108,0
Sal. moy. non qual.	94 486	92 504	103 846	106 112	97 990
Sal. moy. qual.	132 421	166 383	168 905	188 928	153 174
Total actifs	4 466	6 351	2 622	24 131	25 726

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

La classe 6 compte près de 270 000 actifs. C'est la classe des services de proximité avec le commerce de détail, l'hôtellerie - restauration ou encore les services aux personnes et la grande distribution.

Elle se subdivise en deux sous-classes, sous-classe 9 (tableau 13) et sous-classe 10 (tableau 14). La sous-classe 9 est celle des très petites entreprises, avec un poids de non salariés très important (39%). C'est

une sous-classe en diminution d'effectifs (-10%). Elle regroupe les secteurs du petit commerce 33, (J32 et J33, soit 110 000 actifs), ainsi que les services personnels (P31, 22 000 actifs). Les indicateurs de structure qui caractérisent cette sous-classe sont le faible taux de cadres, et en revanche le fort taux d'employés, mais d'employés non diplômés. De même, la part des femmes, peu qualifiées, le temps partiel, et les bas salaires, caractérisent cette classe.

SOUS-CLASSES 9 / 10

TABLEAU 13 VALEURS DES INDICATEURS
POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ
DE LA SOUS-CLASSE 9 (%)

NES 114	J32	J33	P31
	Magasins d'alimentation, spécialisés ou non	Autres commerces de détail, en magasin ou non, réparations	Services personnels
Evolution	-36,1	7,3	-3,0
Sal. ent.<10	74,0	61,6	78,4
Sal. ent.>100	0,0	10,1	3,8
Non sal.	41,8	29,9	45,6
Femme	52,7	63,2	74,0
Fem. qual.	8,1	21,9	4,7
Ouvriers	29,0	12,5	17,1
Cadres	18,1	36,5	8,6
Employés	52,8	51,1	74,4
<30 ans	20,3	25,7	29,6
>50 ans	25,6	22,8	21,4
Sans dip.	40,9	29,1	23,8
Tps partiel	21,1	24,7	23,5
CDI	87,0	88,3	84,8
Ouv. niv. V	17,0	27,7	21,6
Cad. niv. II	5,1	25,9	14,3
Empl. niv. V	33,3	47,8	32,6
Saisonnalité	109,1	105,6	105,8
Sal. moy. non qual.	78 297	25 155	74 678
Sal. moy. qual.	109 583	123 728	128 668
Total actifs	18 071	83 749	20 299

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

TABLEAU 14 VALEURS DES INDICATEURS
POUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ
DE LA SOUS-CLASSE 10 (%)

NES 114	J31	N33	P10
	Grandes surfaces à prédominance alimentaire	Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises	Hôtels et restaurants
Evolution	51,2	42,8	34,7
Sal. ent.<10	2,0	19,1	47,8
Sal. ent.>100	61,5	38,6	6,8
Non sal.	1,7	14,6	22,1
Femme	64,0	49,3	47,4
Fem. qual.	8,3	16,4	13,5
Ouvriers	13,8	45,5	19,4
Cadres	15,7	22,4	18,4
Employés	70,5	32,2	62,2
<30 ans	36,0	22,2	30,5
>50 ans	9,9	18,0	18,5
Sans dip.	35,0	41,2	37,5
Tps partiel	41,9	31,2	26,8
CDI	89,1	85,9	77,5
Ouv. niv. V	22,8	19,2	31,3
Cad. niv. II	9,4	21,7	9,3
Empl. niv. V	42,3	43,8	37,8
Saisonnalité	115,6	124,4	120,7
Sal. moy. non qual.	84 505	83 384	83 699
Sal. moy. qual.	138 010	160 115	129 101
Total actifs	37 168	33 243	76 098

N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

La sous-classe 10 compte 146 000 actifs, avec des secteurs d'activité comme les hôtels, cafés et restaurants (P10, 76 000 actifs), la grande distribution (J31, 37 000 actifs), la sécurité et le nettoyage (N33, 33 000 actifs). C'est un ensemble en forte croissance d'effectifs (+42%), qui semble correspondre pour partie à l'évolution des activités du commerce et des services (restructuration du secteur

commerce). Mais il correspond pour partie aussi au développement de l'activité touristique en PACA ces dernières années (hôtellerie - restauration). Comme pour la sous-classe précédente, on note un fort taux d'employés et de sans diplômes. Mais ici, c'est la part des jeunes qui se distingue, ainsi que le recours au temps partiel et la forte saisonnalité du travail.

III. LES CINQ "SYSTÈMES DE GESTION"

1- SCHÉMA DE SUPERPOSITION DE L'ACP ET DE LA CAH

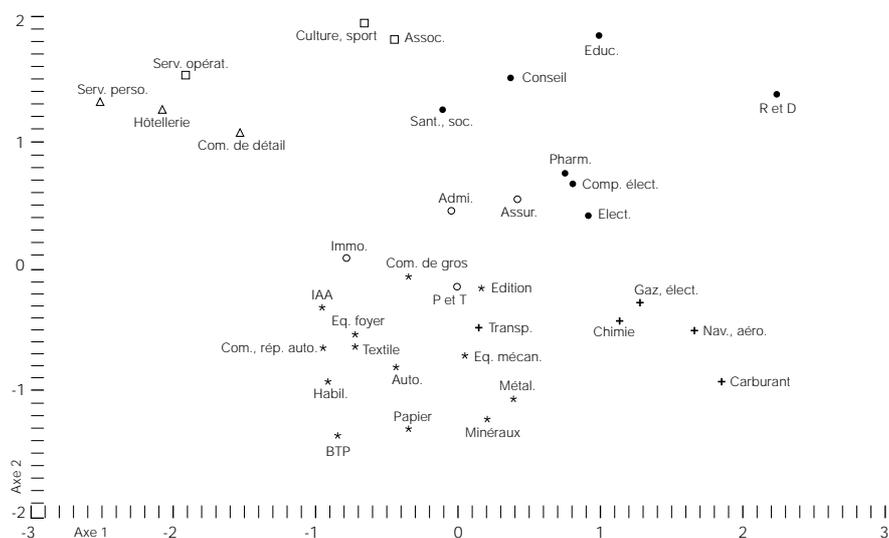
L'analyse en composantes principales permet de situer chaque secteur d'activité sur le premier plan factoriel qui contribue, comme on l'a vu, à plus de la moitié de la variance. Si on surimpose au nuage de points de l'ACP, la délimitation des classes obtenue par la CAH, on obtient le schéma ci-contre (graphique 4), schéma statistique d'ensemble des systèmes de gestion de la région.

2- DESCRIPTION DES SYSTÈMES DE GESTION

Les cinq systèmes de gestion présentés ci-après, procèdent d'une interprétation des classes, et ce passage du quantitatif au qualitatif tient compte de trois types de considérations :

- affinités et différences "qualitatives" entre secteurs regroupés dans une même classe. Par exemple, les valeurs "professions intermédiaires et cadres fortement diplômés" qui caractérisent la classe 3 (en haut et à droite du premier plan factoriel) amènent à mettre ensemble des secteurs comme l'informatique, la microélectronique ou encore la fabrication d'instruments de télétransmission. On peut voir, dans cet ensemble, un agrégat assez homogène de ce que l'on appelle, communément, des secteurs à "haute technologie". Le système de gestion caractéristique de cette classe sera dénommé conventionnellement "système néotechnique", en rapport avec la présence significative de ces secteurs d'activité, même si d'autres viennent s'y associer. Parmi ces autres secteurs associés, l'industrie pharmaceutique ou encore l'ingénierie, sont aussi présents dans cette classe. Cependant, ils entrent moins facilement dans la catégorie qualitative "hautes technologies". Ils se présentent plutôt comme des secteurs marchands à forte valeur intellectuelle. Même appréciation des prestations intellectuelles pour un secteur à

GRAPHIQUE 4 POSITIONNEMENT DES SECTEURS D'ACTIVITÉ SUR LE PREMIER PLAN FACTORIEL (AXES 1 ET 2)



Ici, les secteurs sont regroupés en NES 36, pour plus de lisibilité.

Classe 1 *

- Industries agricoles et alimentaires
- Industrie textile
- Commerce et réparation automobile
- Industries des équipements du foyer
- Industrie automobile
- Edition, imprimerie, reproduction
- Commerce de gros, intermédiaires
- Habillement, cuir
- Industries des équipements mécaniques
- Métallurgie et transformation des métaux
- Industries du bois et du papier
- Industries des produits minéraux
- Construction

Classe 2 +

- Transports
- Chimie, caoutchouc, plastiques
- Construction navale, aéronautique et ferroviaire
- Eau, gaz, électricité
- Production de combustibles et de carburants

Classe 3 ●

- Recherche et développement
- Santé, action sociale
- Conseils et assistance
- Pharmacie, parfumerie et entretien
- Industrie des composants électriques et électroniques
- Industries des équipements électriques et électroniques
- Education

Classe 4 ○

- Postes et télécommunications
- Activités immobilières
- Administration publique
- Activités financières

Classe 5 □

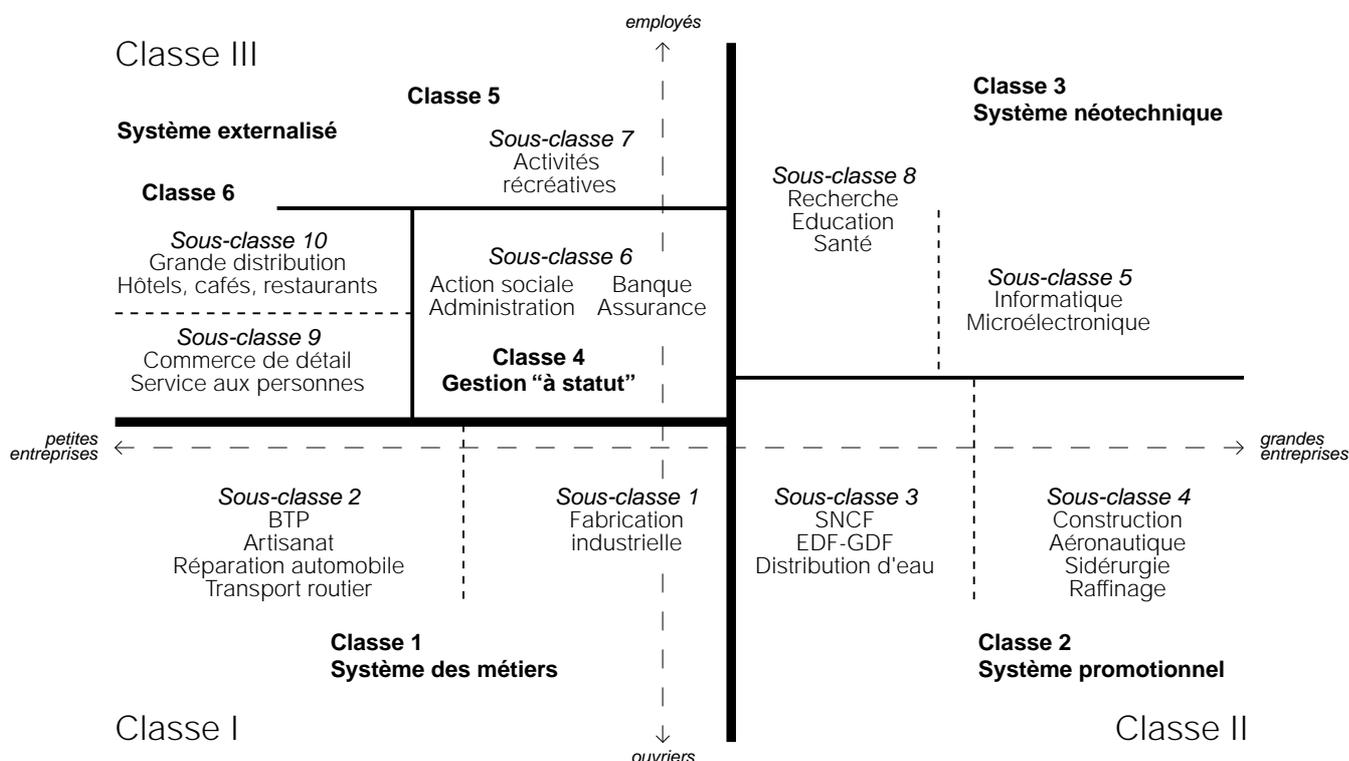
- Activités récréatives, culturelles et sportives
- Activités associatives et extra-territoriales
- Services opérationnels

Classe 6 △

- Services personnels et domestiques
- Hôtels et restaurants
- Commerce de détail, réparations

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

GRAPHIQUE 5 MODÉLISATION DU PREMIER PLAN FACTORIEL¹⁷ FAISANT APPARAÎTRE LES SYSTÈMES DE GESTION



Les traits les plus épais séparent le plan factoriel en trois grandes classes I, II et III. Au sein de la classe II, à droite du plan, le trait continu sépare les classes de second niveau : classe 2 (système promotionnel) et classe 3 (système néotechnique). De même, la ligne continue de la partie supérieure du plan, sépare dans la classe III, les classes de second niveau 4 (gestion "à statut") et 5 et 6 (système externalisé). Les traits en pointillés séparent les sous-classes de troisième niveau entre elles.

prédominance non marchande comme l'éducation, ou mixte (marchand - non marchand) comme la recherche ;

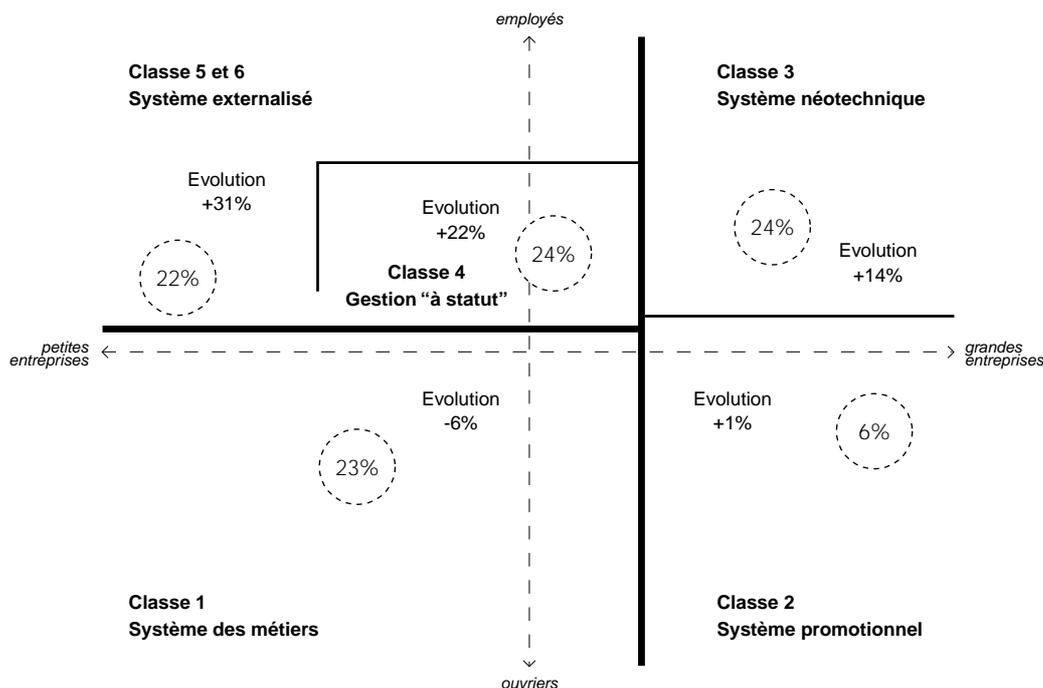
- valeurs centrales et valeurs périphériques à la classe¹⁶. L'interprétation du mode de gestion spécifique à la classe tiendra compte des secteurs dont les valeurs sont centrales dans la classe. On parlera alors du "mode d'appartenance" de chaque secteur à sa classe de référence. Toujours en examinant la classe 3, on trouve le secteur transport par eau (K04). Il ne semble pas correspondre à l'idée que l'on se fait des secteurs de hautes technologies. Il y aura donc lieu d'examiner plus précisément son mode d'appartenance à la classe, en recherchant les valeurs sur lesquelles il occupe une place centrale, et celles sur lesquelles il s'écarte des valeurs moyennes de la classe. Cet examen montre notamment que sur l'indicateur part de l'encadrement, et sur l'indicateur part des

diplômés du supérieur parmi l'encadrement, le secteur K04 se tient en dessous des valeurs moyennes de la classe. Sur le premier plan factoriel¹⁸, le secteur K04 se tient quasiment au centre, c'est-à-dire très près des classes voisines 1, 2 et 4 ;

- notion d'individu statistique et secteurs à gros effectifs. Dans les regroupements, apparaissent des secteurs qui ont un poids en effectifs très inégaux. La notion d'individu statistique implique, en effet, que chaque secteur doit être traité comme une entité unique, dont on décrit les caractères. Cela signifie qu'un secteur qui occupe 1 000 actifs est traité de la même façon, et a le même poids dans la définition des classes, qu'un secteur qui emploie 100 000 personnes. Pour définir des systèmes de gestion cohérents avec les classes, on a donc retenu comme secteurs les plus significatifs d'un système de gestion, ceux qui présentent les cohortes les plus importantes d'actifs.

¹⁶ - Ce point a déjà été évoqué à la page 9 de ce document.

¹⁷ / ¹⁸ - Op. cit. note 15.

GRAPHIQUE 6 POIDS ET TAUX D'ÉVOLUTION DES DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE GESTION (%)


Poids en effectifs et taux d'évolution 1990-1999 des différents systèmes de gestion.

Comme le montre le schéma précédent (graphique 5), c'est le second niveau de la classification (en six classes) qui a été retenu pour repérer et décrire les systèmes les plus contrastés de gestion. Grosso modo, il s'agit des classes qui occupent les quatre coins du cadre orthogonormal (classe 1 en bas à gauche, classe 2 en bas à droite, classe 3 en haut à droite, classes 5 et 6 en haut à gauche, plus la classe 4 qui occupe le centre du cadre orthogonormal).

A - LE SYSTÈME DES MÉTIERS

C'est le système de gestion des secteurs situés, sur le premier plan factoriel¹⁹, au milieu et à gauche de l'axe 1 et au bas de l'axe 2. Ce sont les secteurs de la classe 1 (artisanat et petite industrie de fabrication) qui recourent à une main-d'œuvre homogène d'ouvriers. En diminution d'effectifs au cours des années 90, ce système représente encore plus de 20% de l'emploi total. Ce système a été étudié au plan national²⁰, et correspond à différents types et tailles d'entreprises, dont l'artisanat ou certaines productions industrielles en petites séries.

Ce sont les secteurs qui ont conservé 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. En région, la classe 1, et surtout la sous-classe 1 qui correspond au cœur de ce système, sont très diversifiées, avec effectivement les sec-

teurs susdits. Mais elles comportent 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 de façon assez régulière dans le temps, plus que dans le système suivant. Au vu de la haute qualification des cadres d'entreprises, l'accès à l'encadrement semble plus problématique. En revanche, le poids des non salariés dans la classe 1, signale la possibilité de l'installation à son compte dans les entreprises artisanales.

B - LE SYSTÈME PROMOTIONNEL

C'est le système de gestion des secteurs situés à droite du premier plan factoriel²¹, c'est-à-dire des secteurs de la classe 2. Il représente 6% (graphique 6) de l'emploi total. Il est caractérisé par de l'emploi stable, mais, là aussi, à prédominance masculine, avec les services collectifs et l'industrie lourde.

C'est le système des grandes entreprises industrielles ou tertiaires, qui privilégie 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. On peut penser que des causes diverses peuvent concourir à un même résultat, voire se cumuler : compétences au pilotage des installations

19 / 21 - Op. cit.

20 - "Diversité des compétences ouvrières et standardisation de formation professionnelle", CEREQ - Bref n°71, décembre 1991.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

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 collectifs ; poids traditionnellement fort des organisations syndicales dans de grandes entreprises, etc. Ces évolutions font que les catégories de l'encadrement y sont prédominantes. De plus, 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. Pour autant, les niveaux de diplômes de ce personnel ne sont pas les plus élevés. C'est la sous-classe 4 qui, avec des secteurs de la grande industrie, comme la sidérurgie ou le raffinage du pétrole, présente les valeurs les plus typiques du système promotionnel.

C - LE SYSTÈME NÉOTECHNIQUE

Ce système de gestion à hautes qualifications (par les diplômes de l'enseignement supérieur) avait été pressenti lors de la précédente analyse typologique. Mais il se différencie mal, alors, d'une classe tertiaire intermédiaire. Avec cette nouvelle étude, il est bien individualisé avec la classe 3 de la typologie, en haut et à droite du premier plan factoriel²², c'est-à-dire du côté de l'emploi des cadres et des femmes hautement qualifiées. En fort développement quantitatif, il représente aujourd'hui, avec l'appoint du secteur de l'éducation, près de 350 000 personnes, soit là aussi près du quart (24%) du total tous secteurs.

D - LE SYSTÈME DE GESTION "À STATUT" DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

C'est le système de gestion de l'administration publique, mais aussi des secteurs de l'action sociale, des banques et des assurances. C'est le système de la classe 4, située au centre du plan factoriel²³, de par la structure mixte de qualifications (cadres et employés), ainsi que des valeurs moyennes dans différents indicateurs de gestion, en particulier les salaires. Avec 362 000 actifs, il représente 24,5% des effectifs tous secteurs. Avec 22% de croissance d'effectif, c'est un secteur à emploi stable, relativement important et ouvert aux femmes.

E - LE SYSTÈME "EXTERNALISÉ"

Il est ainsi qualifié en raison de l'importance de la rotation annuelle des emplois et des allers et retours fréquents des salariés, entre les entreprises et le marché du travail. C'est le système de gestion de la classe 6, située sur la partie gauche du premier plan factoriel²⁴ c'est-à-dire du côté des petites entreprises, de la catégorie des employés, de l'emploi des jeunes et de la saisonnalité du travail. Cependant, ce système, déjà repéré dans la typologie réalisée sur la base des DADS 95, semble désormais s'élargir à des activités plus hautement qualifiées, mais tout aussi précaires et saisonnières. On y retrouve en effet les activités créatives, récréatives et culturelles de la classe 5. 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. En forte progression d'effectifs (+31%), ce système concerne 360 000 actifs dans les deux classes considérées, soit plus de 22% du total tous secteurs.

3- LES PERSPECTIVES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRES FACE AUX MODES DE GESTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

A - LES CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES

Les femmes sont peu présentes dans les secteurs à prédominance d'ouvriers, notamment dans la classe I en déclin d'effectifs. C'est, au contraire, dans les secteurs à prédominance d'employés, soit la classe III, secteurs globalement en croissance, que les femmes sont majoritaires. Au second niveau de la classification, les classes concernées sont les classes 4, 5 et 6, qui représentent un large éventail de secteurs recruteurs.

C'est dans l'ensemble de la grande classe III (classe 4, 5 et 6), que les femmes sont les plus nombreuses (entre 53 et 63% selon les classes) et cela corres-

²² / ²³ / ²⁴ - Op. cit.

pond à la présence de la catégorie majoritaire des employés. La part des femmes qualifiées se situe dans la moyenne tous secteurs, et elles sont très présentes dans la classe 5 des activités récréatives et culturelles, activités assez qualifiées. Mais elles sont également présentes dans la classe 6, peu qualifiée. Globalement, sur ces deux classes, elles sont souvent employées sur des contrats précaires.

Quant à la grande classe II, à prédominance de cadres, les femmes n'y sont pas majoritaires. Mais elles sont néanmoins présentes dans l'une des classes de second niveau, la classe 3 du système néotechnique, à haut niveaux de recrutement. La proportion de femmes qualifiées y est importante. (la moitié des femmes y a un niveau d'enseignement supérieur).

Au total, les femmes occupent un éventail de secteurs d'activité un peu moins étendu que les hommes. Mais elles sont présentes dans des secteurs en croissance, secteurs qui offrent une large palette de profils de recrutement et de possibilités d'évolution de carrières.

B - LES JEUNES

Le cas de figure est tout à fait différent pour les jeunes, qui se cantonnent essentiellement dans les classes 5 et 6, c'est-à-dire dans les deux classes du système "externalisé" à gestion saisonnière de l'emploi. Dans la classe 5 des activités récréatives et culturelles, ce sont des jeunes souvent diplômés, mais le gros contingent de la classe 6 (commerce et distribution, hôtellerie - restauration, services aux personnes) emploie des jeunes de plus bas niveaux de qualification. La classe 2 du système promotionnel, déjà peu nombreuse et en diminution d'effectifs, apparaît comme quasiment fermée aux jeunes, et les grands secteurs stabilisateurs du tertiaire, comme ceux de la classe 4, leur sont peu ouverts. Il serait intéressant de connaître, à partir d'enquêtes de trajectoires, par quels cheminements les adultes, hommes et femmes, arrivent dans ces secteurs, après être passés par des secteurs à forte rotation de main-d'œuvre juvénile.

C - LES NON DIPLÔMÉS

Ils occupent essentiellement trois espaces sectoriels. Premier espace, une partie de la classe 4 où l'on trouve des secteurs à gestion stable de personnels tertiaires, y compris en proportion non négligeable de personnels peu qualifiés (avec l'administration publique, la poste et le courrier, l'immobilier). Deuxième espace, celui de l'artisanat,

du BTP et des services "ouvriers" (transport routier, réparation automobile), où l'accès à la qualification semble se faire de façon mixte, par le diplôme de niveau V ou par la seule expérience professionnelle. Troisième espace, celui du commerce et des services aux personnes, avec en particulier les secteurs du nettoyage et de la sécurité, ainsi que le commerce de détail et la grande distribution.

CONCLUSION

En introduction de cette étude, nous posons la question des facteurs économiques ou techniques qui structurent les modes de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises. A l'issue de ce travail, il ne semble pas que la nature strictement économique de l'activité de l'entreprise (produit fabriqué ou service rendu) soit déterminante. Les indicateurs conduisent plutôt à des "familles recomposées", qui n'ont que peu à voir avec les oppositions classiques "artisanat, industrie, tertiaire" ou encore "secteur privé, secteur public". En effet, les systèmes de gestion repérés, regroupent, sous une même bannière, des secteurs aussi différents que ceux de l'artisanat, du BTP, de la petite industrie et des services matériels (gestion "par les métiers"). De même, ils peuvent regrouper des secteurs aussi dissemblables sur le plan économique que, d'une part, les services collectifs, tels que la distribution d'électricité ou le chemin de fer, et d'autre part, les secteurs de l'industrie lourde, comme la sidérurgie (gestion "promotionnelle" des qualifications).

Si, par ailleurs, la dimension technologique n'est pas absente des évolutions observées, elle reste une dimension parmi d'autres.

Il ne faudrait pas en conclure pour autant que la gestion des ressources humaines n'évolue pas, ou évolue indépendamment des courants économiques et sociaux.

En repérant cinq systèmes contrastés de gestion des qualifications, l'étude présentée ici montre que le mouvement de tertiarisation de l'emploi observé entre 1990 et 1999 n'a pas entraîné une uniformisation des pratiques sectorielles de gestion. Elle donne toute la mesure de la diversité des pratiques des branches professionnelles en matière de ressources humaines, mais elle dégage aussi une certaine logique qui n'entre pas dans les catégories classiques : la taille d'entreprise, la composition catégorielle (poids des ouvriers, des employés et des cadres) et le niveau de formation des actifs expliquent très fortement les nouveaux découpages sectoriels observés.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

ANNEXES

Annexe 1

Rappels méthodologiques

1- L'analyse en composantes principales

L'objectif d'une analyse en composantes principales est de représenter graphiquement les relations entre différentes variables quantitatives, et de visualiser en même temps les individus qui sont en relation avec ces variables.

A partir de cette double visualisation, on peut interpréter les résultats c'est-à-dire donner un sens aux axes (dits factoriels), à des regroupements ou à des singularités.

La méthode de l'analyse en composantes principales consiste à déterminer les axes factoriels tels que les individus soient le mieux représentés sur ces axes.

2- La classification ascendante hiérarchique

L'objectif d'une classification ascendante hiérarchique est de mettre en évidence des "familles" d'individus, qui ont des structures de variables semblables, mieux adaptées aux besoins des utilisateurs.

La méthode de construction des classes consiste à former d'abord, des petites classes ne comprenant que des individus très semblables (les sous-classes, notées dans le texte sous-classe 1 par exemple), puis à partir de celles-ci, on construit des classes de moins en moins homogènes (les classes, notées dans le texte classe 1, ou classe I, par exemple), jusqu'à obtenir une classe composée de tous les individus.

Cela permet de décrire les individus à des niveaux de regroupement selon des modes de comportements semblables de plus en plus fins.

3- La corrélation linéaire

On parle ici de corrélation linéaire simple. Deux variables peuvent être :

• en corrélation positive

On constate alors une augmentation (ou diminution ou constance) simultanée des valeurs des deux variables.

• en corrélation négative

Lorsque les valeurs de l'une augmentent, les valeurs de l'autre diminuent.

• non corrélées

Il n'y a aucune relation linéaire entre les variations des valeurs de l'une des variables et les valeurs de l'autre.

Le coefficient de corrélation permet de déterminer le degré de corrélation de deux variables entre elles. C'est une valeur comprise entre -1 et 1 :

• proche de 1

Les variables sont corrélées positivement.

• proche de -1

Les variables sont corrélées négativement.

• proche de 0

Les variables ne sont pas corrélées linéairement.

4 - Les niveaux de formation

La nomenclature des niveaux de formation a été établie par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale en 1969 :

• niveau I

Sorties avec un diplôme de troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

• niveau II

Sorties avec un diplôme de deuxième cycle universitaire (licence ou maîtrise).

• niveau III

Sorties de l'enseignement supérieur avec un diplôme de type baccalauréat, plus deux ans d'études (DEUG, DUT, BTS, écoles de formations sanitaires et sociales, ...).

• niveau IV

Sorties des classes terminales de l'enseignement secondaire long avec ou sans diplôme (BAC, BT, ...) et abandon des scolarisations post-baccalauréat sans avoir atteint le niveau III.

• niveau V

Sorties de la dernière classe des seconds cycles professionnels courts (CAP, BEP) ou abandon de

la scolarité du second cycle long avant la classe terminale (2^{nde}, 1^{ère}).

• **niveau V bis**

Sorties de la dernière classe du premier cycle de l'enseignement secondaire (3^e), des 4^e et 3^e technologiques, des cinquième et sixième années de Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), ou de la formation professionnelle en Ecoles Régionales d'Enseignement Adapté (EREA), ou abandon de la scolarité du second cycle court avant l'année terminale.

• **niveau VI**

Sorties du premier cycle du second degré et d'EREA avant la dernière classe (6^e, 5^e, 4^e), des classes de formation pré-professionnelle en un an de type SEGPA.

Traditionnellement, les jeunes sortants sont considérés comme non qualifiés quand ils n'ont que le niveau VI ou V bis, et qualifiés à partir du niveau V.

Annexe 2

Indicateurs et sources utilisés

1- Le Recensement général de la population

de 1999 (principale source utilisée, 14 indicateurs)

Indicateurs de structure de l'activité :

• **CSP**

Ouvriers = Nombre d'actifs au lieu de travail (LT), ayant un emploi ouvrier / total des actifs salariés au LT.

Cadres = (Cadres + professions intellectuelles supérieures + professions intermédiaires) / total des actifs salariés au LT.

Employés = Nombre d'actifs au LT ayant un emploi d'employé / total des actifs salariés au LT.

Non sal. = Nombre de non salariés / total des actifs occupés au LT.

Indicateurs de mouvement de main-d'œuvre :

• **Durée de l'emploi**

CDI = (Salariés au LT en CDI + titulaire de la fonction publique) / total des actifs salariés au LT.

Indicateurs de conditions d'emploi :

• **Temps du travail**

Tps partiel = Nombre d'actifs au LT à temps partiel (+ mi-temps ou - mi-temps) / total des actifs salariés au LT.

Caractéristiques de la main-d'œuvre :

• **Age**

<30 ans = Nombre d'actifs au LT de moins de 30 ans / nombre d'actifs ayant un emploi au LT.

>50 ans = Nombre d'actifs au LT de plus de 50 ans / nombre d'actifs ayant un emploi au LT.

• **Sexe**

Femme = Total des actifs femmes salariées au LT / total des actifs salariés au LT.

Fem. qual. = Total des actifs femmes salariées de niveau III et plus au LT / total des actifs femmes salariées au LT.

• Formation

Sans dip. = Nombre d'actifs au LT n'ayant aucun diplôme / total des actifs au LT.

Empl. niv. V = Nombre d'actifs employés de niveau V et plus / nombre d'actifs employés.

Ouv. niv. V = Nombre d'actifs ouvriers de niveau V et plus / nombre actifs ouvriers.

Cad. niv. II = Nombre de cadres de niveau II et plus / nombre d'actifs cadres.

2- Déclarations Annuelles de Données

Sociales (DADS) 1999 (2 indicateurs)

Indicateurs de conditions d'emploi :

• **Salaires**

Sal. moy. qual. = Masse salariale nette annuelle des salariés cadres et professions intermédiaires / nombre de salariés cadres et professions intermédiaires.

Sal. moy. non qual. = Masse salariale nette annuelle des salariés ouvriers et employés / nombre de salariés ouvriers et employés.

• **Taux de saisonnalité**

Saisonnalité = Volume de l'emploi au cours de l'année / minimum des stocks d'emploi en cours d'année.

3- UNEDIC (3 indicateurs)

Indicateurs de structure de l'activité :

• **Evolution 1990 - 1999**

Evolution = taux d'évolution calculé à partir des sources UNEDIC 90 et UNEDIC 99.

• **Structure de taille d'entreprise**

Sal. ent. <10 = Part des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés / total des salariés.

Sal. ent. >100 = Part des salariés dans les entreprises de plus de 100 salariés / total des salariés.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

4- Autres sources

Indicateurs estimés pour les secteurs mal couverts par les DADS :

• Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual.

Pour le secteur de l'éducation, on reprend les indicateurs de salaires sur les données de l'INSEE ²⁵.

Indicateurs estimés pour les secteurs mal couverts par l'UNEDIC :

• Evolution, Sal. ent.<10 et Sal. ent.>100

Ces secteurs sont : la construction navale, la production et distribution d'électricité, les transports ferroviaires, les transports aériens, les activités de postes et de courrier, les télécommunications, la recherche et développement, l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration publique.

Pour les secteurs de la construction navale et de la production et distribution d'électricité, on a calculé le taux d'évolution 1995 - 1999 d'après les DADS.

Pour les indicateurs de structures des entreprises de ces secteurs, on a repris les données de l'INSEE, publiées dans "l'Atlas industriel" ²⁶.

Pour les transports (secteurs K01 et K02), ainsi que pour la santé et l'action sociale, on s'est basé sur les données de l'INSEE (reprise du taux d'évolution 1990 - 1995 dans "L'économie des services..." ²⁷), complétées par les données issues des DADS (calcul du taux d'évolution 1995 - 1999). Pour les secteurs des postes, d'une part, et des télécommunications, d'autre part, on a repris le taux global d'évolution en NES 36, complété par les taux d'évolutions issus des DADS (1995 - 1999) propres à chacun. Pour les indicateurs de structures des entreprises de ces secteurs, on a repris les données de l'INSEE, publiées dans "L'économie des services..." ²⁸.

Pour les taux d'évolution des secteurs de l'éducation, de la recherche et de l'administration, on a repris le taux d'évolution du secteur en NES 36 (ici même découpage qu'en NES 114) basé sur les estimations d'emploi.

Pour les indicateurs de structure d'entreprise et en ce qui concerne le secteur de l'administration, on a repris les données de l'INSEE publiées dans D. QUARRE "Les effectifs des collectivités territoriales", 1993, 1994, 1995, coll. INSEE Résultats 1998.

Annexe 3

Matrice des corrélations

	Evolution	Sal. ent.<10	Non sal.	Sal. ent.>100	Femme	Fem. qual.	Ouvriers	Cadres	Employés	<30 ans	Sans dip.
Evolution	1,00	-0,04	-0,09	0,01	0,25	0,22	-0,25	0,10	0,22	0,40	-0,15
Sal. ent.<10	-0,04	1,00	0,85	-0,79	0,37	-0,29	0,03	-0,33	0,35	0,43	0,16
Non sal.	-0,09	0,85	1,00	-0,62	0,31	-0,30	0,11	-0,34	0,24	0,41	0,17
Sal. ent.>100	0,01	-0,79	-0,62	1,00	-0,16	0,30	-0,26	0,38	-0,09	-0,44	-0,29
Femme	0,25	0,37	0,31	-0,16	1,00	0,05	-0,57	0,04	0,70	0,27	-0,11
Fem. qual.	0,22	-0,29	-0,30	0,30	0,05	1,00	-0,55	0,80	-0,19	-0,02	-0,80
Ouvriers	-0,25	0,03	0,11	-0,26	-0,57	-0,55	1,00	-0,68	-0,54	0,02	0,66
Cadres	0,10	-0,33	-0,34	0,38	0,04	0,80	-0,68	1,00	-0,26	-0,25	-0,84
Employés	0,22	0,35	0,24	-0,09	0,70	-0,19	-0,54	-0,26	1,00	0,27	0,09
<30 ans	0,40	0,43	0,41	-0,44	0,27	-0,19	0,02	-0,25	0,27	1,00	0,10
Sans dip.	-0,15	0,16	0,17	-0,29	-0,11	-0,80	0,66	-0,84	0,09	0,10	1,00

25 - Cf. "L'économie des services en Provence - Alpes - Côte d'Azur", INSEE, 1998.

26 - Cf. "L'Atlas industriel", DRIRE, INSEE, édition 1998.

27 / 28 - Op. cit.

	>50 ans	Empl. niv. V	Ouv. niv. V	Cad. niv. II	Tps partiel	CDI	Saisonnalité	Sal. moy. qual.	Sal. moy. non qual.
Evolution	-0,45	0,08	0,15	0,23	0,35	-0,32	0,34	-0,08	-0,20
Sal. ent.<10	-0,02	0,06	-0,27	-0,18	0,29	-0,37	0,14	-0,52	-0,59
Non sal.	0,01	-0,09	-0,23	-0,16	0,25	-0,32	0,12	-0,47	-0,55
Sal. ent.>100	0,22	-0,31	0,38	0,31	-0,13	0,35	-0,24	0,45	0,67
Femme	-0,04	-0,19	-0,10	0,24	0,74	-0,48	0,16	-0,42	-0,40
Fem. qual.	-0,02	0,30	0,51	0,75	-0,02	-0,03	-0,11	0,45	0,40
Ouvriers	0,02	0,11	-0,40	-0,53	-0,51	0,18	-0,01	-0,04	-0,22
Cadres	0,00	0,23	0,62	0,61	-0,07	0,11	-0,09	0,47	0,48
Employés	-0,03	-0,41	-0,19	-0,01	0,75	-0,36	0,13	-0,48	-0,27
<30 ans	-0,65	0,08	0,02	-0,07	0,40	-0,47	0,47	-0,39	-0,63
Sans dip.	0,07	-0,27	-0,66	-0,67	0,02	-0,08	0,14	-0,38	-0,39
>50 ans	1,00	-0,41	-0,20	-0,03	-0,08	0,15	-0,32	0,10	0,35
Empl. niv. V	-0,41	1,00	0,14	0,18	-0,33	0,10	0,08	0,12	-0,13
Ouv. niv. V	-0,20	0,14	1,00	0,43	-0,06	0,00	0,16	0,43	0,42
Cad. niv. II	-0,03	0,18	0,43	1,00	0,09	-0,03	-0,05	0,40	0,19
Tps partiel	-0,08	-0,33	-0,06	0,09	1,00	-0,67	0,43	-0,43	-0,34
CDI	0,15	0,10	0,00	-0,03	-0,67	1,00	-0,57	0,35	0,41
Saisonnalité	-0,32	0,08	0,16	-0,05	0,43	-0,57	1,00	-0,14	-0,37
Sal. moy. non qual.	0,10	0,12	0,43	0,40	-0,43	0,35	-0,14	1,00	0,69
Sal. moy. qual.	0,35	-0,13	0,42	0,19	-0,34	0,41	-0,37	0,69	1,00

Lecture : le poids des petites entreprises (Sal. ent.<10) est corrélé positivement avec la part des jeunes (<30 ans), coefficient de corrélation : 0,43.
N.B. : les variables Sal. moy. qual. et Sal. moy. non qual. sont en FF/an.

TYPOLOGIE DES MODES SECTORIELS DE GESTION DES QUALIFICATIONS EN RÉGION PACA

Annexe 4

Participation des variables aux trois axes de l'ACP

		Coefficients de corrélation entre variables et axes factoriels		
		AXE 1	AXE 2	AXE 3
Evolution	Taux d'évolution	-0,10	0,54	0,24
Sal. ent.<10	Taux de salariés travaillant dans les entreprises de moins de 10 salariés	-0,72	0,15	0,09
Sal. ent.>100	Taux de salariés travaillant dans les entreprises de plus de 100 salariés	0,71	0,02	-0,40
Non sal.	Taux de non salariés dans la population active	-0,67	0,09	0,05
Femme	Taux de femmes salariées dans la population des salariés	-0,41	0,67	-0,37
Fem. qual.	Taux de femmes qualifiées dans la population des femmes salariées	0,66	0,56	0,16
Ouvriers	Taux d'ouvriers dans la population des salariés	-0,26	-0,83	0,35
Cadres	Taux de cadres dans la population des salariés	0,73	0,52	0,09
Employés	Taux d'employés dans la population des salariés	-0,49	0,49	-0,56
<30 ans	Part des moins de 30 ans dans la population active	-0,60	0,38	0,44
>50 ans	Part des plus de 50 ans dans la population active	0,19	-0,30	-0,66
Sans dip.	Part des sans diplômes dans la population active	-0,62	-0,61	-0,13
Tps partiel	Part du temps partiel dans la population active	-0,49	0,67	-0,37
CDI	Taux d'emploi stable dans la population des salariés	0,51	-0,53	-0,03
Empl. niv. V	Taux d'ouvriers de niveau V et plus dans la population des ouvriers	0,55	0,44	0,25
Ouv. niv. V	Taux de cadres de niveau V et plus dans la population des cadres	0,49	0,61	0,06
Cad. niv. II	Taux d'employés de niveau V et plus dans la population des employés	0,15	0,05	0,77
Saisonnalité	Taux de saisonnalité	-0,37	0,35	0,32
Sal. moy. non qual.	Salaires moyens des ouvriers et employés	0,83	-0,12	-0,28
Sal. moy. qual.	Salaires moyens des cadres et professions intermédiaires	0,77	-0,07	0,14

Lecture : sur l'axe 1 de l'analyse en composantes principales, c'est la variable "salaire moyen pondéré des non qualifiés (Sal. moy. non qual.)" qui contribue le plus fortement à la détermination de cet axe (coefficient 0,83, le plus élevé).



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers