



HAL
open science

Les techniciens dans un établissement d'une grosse société de l'aéronautique

Anne-Marie Daune-Richard, Catherine Flament, Madeleine Lemaire

► To cite this version:

Anne-Marie Daune-Richard, Catherine Flament, Madeleine Lemaire. Les techniciens dans un établissement d'une grosse société de l'aéronautique. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1990, pp.27. halshs-03344160

HAL Id: halshs-03344160

<https://shs.hal.science/halshs-03344160v1>

Submitted on 14 Sep 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

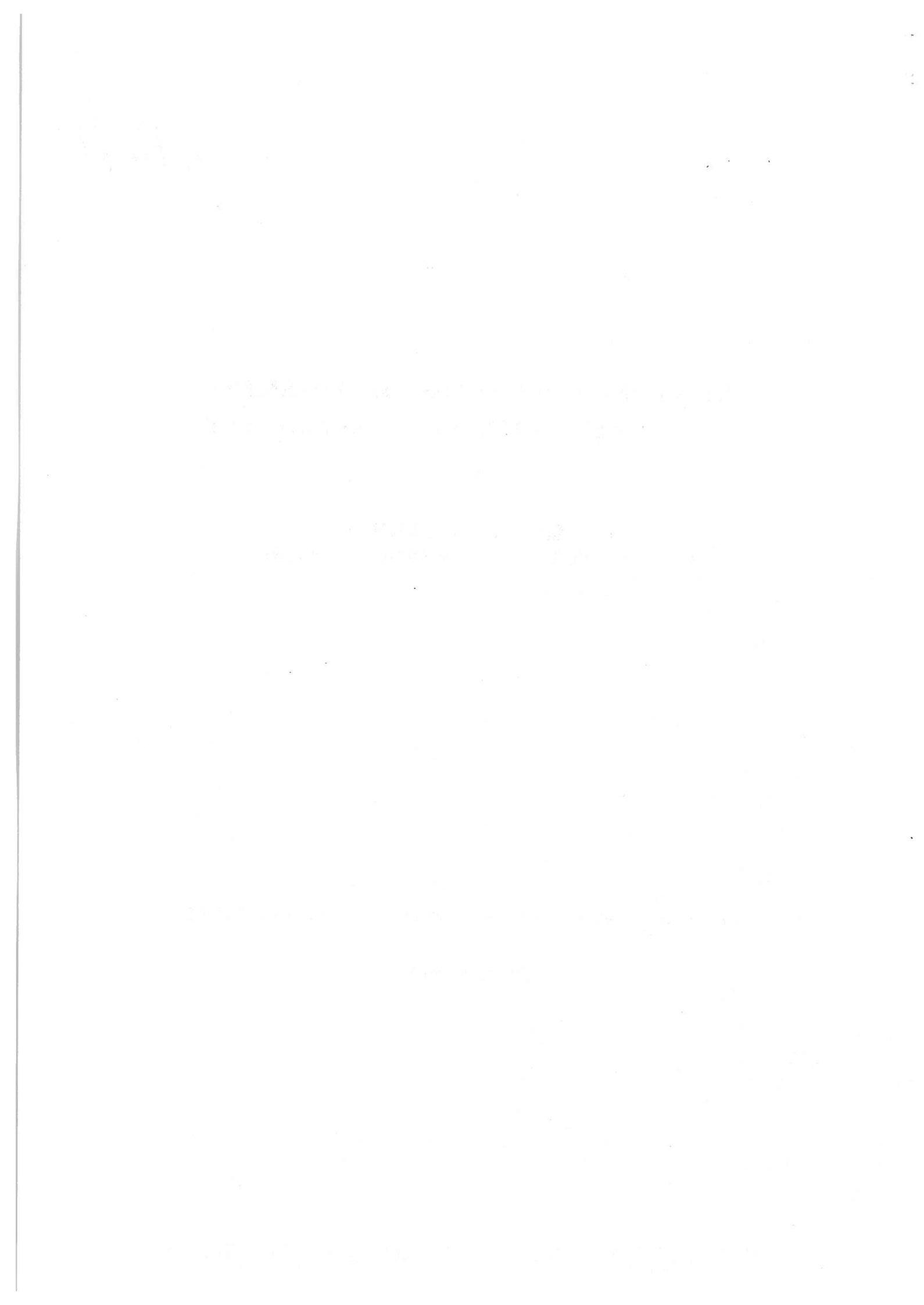
**LES TECHNICIENS DANS UN ETABLISSEMENT
D'UNE GROSSE SOCIETE DE L'AERONAUTIQUE**

*

Anne-Marie DAUNE-RICHARD
Catherine FLAMENT, Madeleine LEMAIRE

Etude réalisée avec l'aide financière du PIRTTEM (CNRS) et de l'ANPE

Février 1990



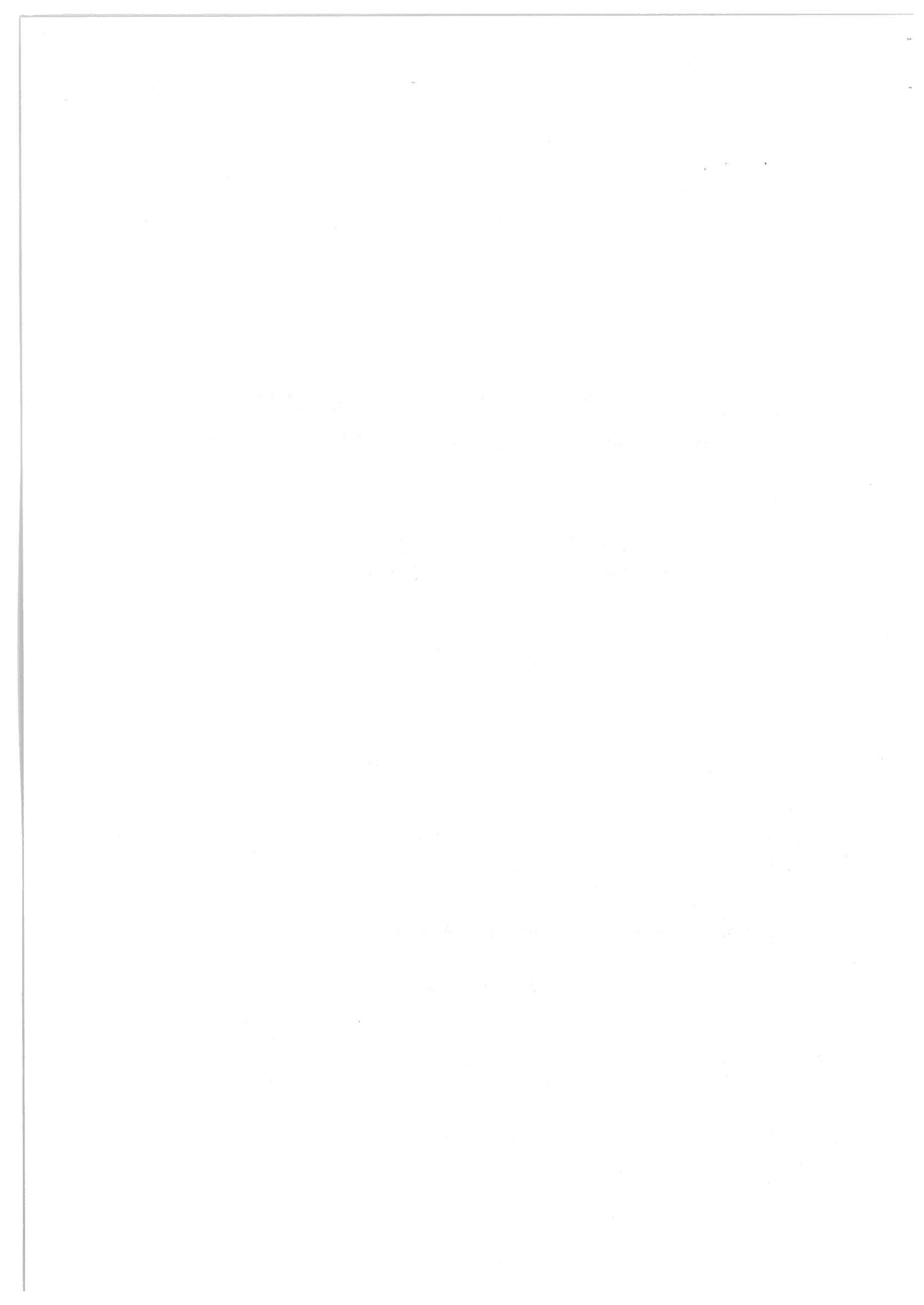
**LES TECHNICIENS DANS UN ETABLISSEMENT
D'UNE GROSSE SOCIETE DE L'AERONAUTIQUE**

*

**Anne-Marie DAUNE-RICHARD
Catherine FLAMENT, Madeleine LEMAIRE**

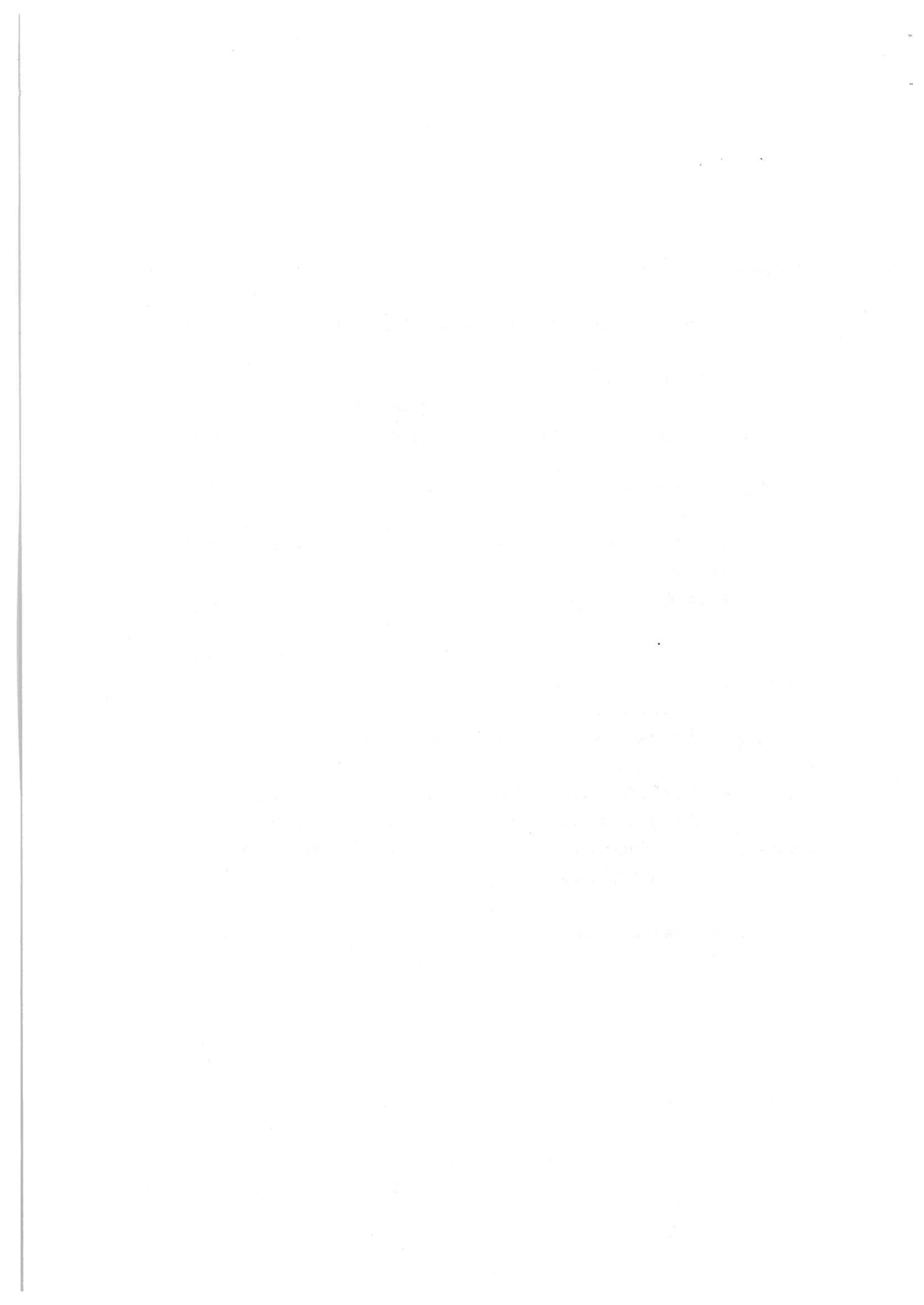
Etude réalisée avec l'aide financière du PIRTEM (CNRS) et de l'ANPE

Février 1990



SOMMAIRE

Présentation de l'entreprise	p. 2
I. La population des techniciens : caractéristiques générales	p. 5
II. Les trajectoires des techniciens	p. 11
1. Les trajectoires des techniciens recrutés comme ouvriers	p. 11
2. Les trajectoires des techniciens supérieurs	p. 13
III. Répartition des techniciens dans les services	p. 16
1. Répartition des techniciens par départements	p. 16
2. Caractéristiques des services selon le pourcentage de BAC+2	p. 18
3. Caractéristiques des services selon le pourcentage de femmes	p. 19
Annexe I Coefficients actuels des techniciens recrutés comme ouvriers selon l'ancienneté	p. 21
Annexe II Coefficients actuels des techniciens Bac + 2, selon l'ancienneté	p. 22
Annexe III Coefficients actuels des techniciens supérieurs non Bac + 2, selon l'ancienneté	p. 23
Annexe IV Les différences hommes-femmes chez les techniciens de l'établissement	p. 24
Liste des figures et des tableaux	p. 27



PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

L'étude présentée ci-dessous a porté sur un établissement d'une grande société nationale industrielle, appartenant à la branche de la construction aéronautique. Il fait partie d'une des divisions de cette société, spécialisée dans la fabrication et l'entretien d'hélicoptères. Avec un chiffre d'affaire de 650 MF cette division est le premier constructeur européen d'hélicoptères et le premier exportateur mondial (73% de sa fabrication est exportée).

L'entreprise s'est implantée localement depuis la création des premières entreprises aéronautiques dans la région du Sud-Est et a connu tout au long de son histoire de multiples fusions et concentrations dont la dernière en date est la création en 1969 de cette société nationale, issue de la fusion de trois grandes sociétés aéronautiques.

Cette fusion a eu pour l'entreprise étudiée, une incidence sur le type de produits fabriqués. La nouvelle société a créé des divisions par produits et l'entreprise concernée a dû réaliser un transfert de son savoir-faire pour passer de la fabrication d'avions à celle d'hélicoptères.

Cette fusion a aussi eu une incidence sur le développement de l'entreprise qui va devenir le site principal d'une des divisions, notamment en ce qui concerne la recherche-développement, ainsi que l'assemblage final. Le site étudié concentre la quasi totalité des moyens d'études de la division et la totalité des chaînes de montage.

Aussi l'entreprise, avec 5962 salariés en décembre 1989, rassemble-t-elle les 4/5ème des salariés de la division. Elle reste cependant très implantée localement et, jusque dans un passé récent, on y trouvait une tradition d'embauche de père en fils, perpétuant ainsi une culture d'entreprise fortement marquée par une tradition de métier, "Métier -

avionneur", exigeant un savoir-faire à très haute technicité et en perpétuelle évolution. Cette exigence de métier, haute technicité et adaptation, a amené la main-d'oeuvre ouvrière à développer constamment de nouveaux savoirs professionnels¹, la hissant vers des qualifications de techniciens. Aussi parallèlement à l'évolution des technologies a eu lieu une évolution des métiers et des fonctions, celle de technicien devenant la fonction la plus représentée mais étant principalement alimentée par la promotion d'ouvriers. La politique de gestion du personnel prend en compte le savoir-faire évolutif du personnel ouvrier.

Actuellement, avec l'introduction de techniques nouvelles exigeant un fort "investissement immatériel", la fonction conception-recherche prend le pas sur la fonction fabrication. Ce que traduit un dirigeant de cette société en affirmant : *"ce qui compte dans un avion c'est la matière grise"* ². Ceci infléchit la gestion du personnel de l'entreprise qui tend à diminuer le personnel ouvrier, notamment en transférant une partie de la fabrication vers la sous-traitance, et à augmenter le nombre de techniciens et ingénieurs recrutés à l'extérieur et fortement diplômés.

En 1989, le personnel de l'établissement comprend 16,5% de cadres, 43% de techniciens, 12% d'agents administratifs, 3% d'agents de maîtrise et 25% d'ouvriers³. C'est un personnel âgé (les 3/4 ont 35 ans et plus) et qui a une grande ancienneté : plus de la moitié du personnel a 15 ans et plus d'ancienneté. La catégorie qui est la moins ancienne dans l'établissement est celle des ingénieurs : le 1/3 y est depuis moins de 5 ans. Le personnel féminin est très peu représenté : 7,5% de l'ensemble des salariés. Il se trouve principalement chez les administratifs et n'est pratiquement pas représenté parmi le personnel ouvrier ce qui explique en partie sa faible présence chez les techniciens ⁴.

Nous présentons ci-dessous l'organigramme du site.

¹ Y. LUCAS, "L'aéronautique, une industrie productrice de savoir faire", in Mouvement social n°145, décembre 1988 et Le vol du savoir, techniciens de l'aéronautique et évolution des technologies, PUL, 1990.

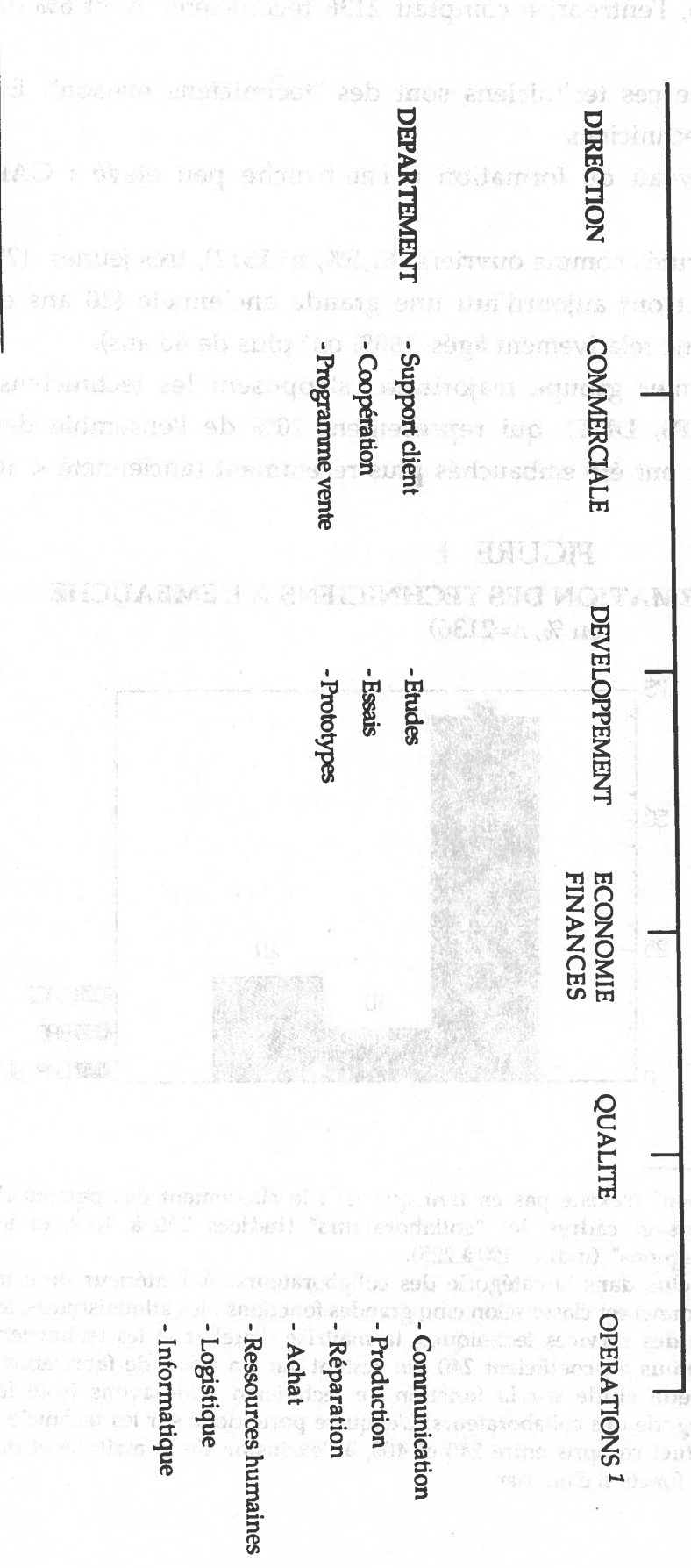
² Libération, 31 mai 1989.

³ Ces caractéristiques sont relativement proches de celles d'un autre grand établissement appartenant à une autre division du groupe, où l'on trouvait en 1986, 18,9% d'ingénieurs, 47,7% de techniciens, 13% d'agents administratifs, 2% d'agents de maîtrise et 18,9% d'ouvriers. Cf. LUCAS, article cité.

⁴ Le personnel féminin représente 30 % des administratifs, 7,5 % des ingénieurs et cadres, 5 % des techniciens et 0,5 % des ouvriers.

ORGANIGRAMME DU SITE

Niveaux



1 le directeur des opérations est en même temps directeur du site étudié ainsi que du 2ème site de la division.

I. LA POPULATION DES TECHNICIENS : CARACTERISTIQUES GENERALES.

En juin 1990, l'entreprise comptait 2136 techniciens⁵ dont 6% de femmes (n=126).

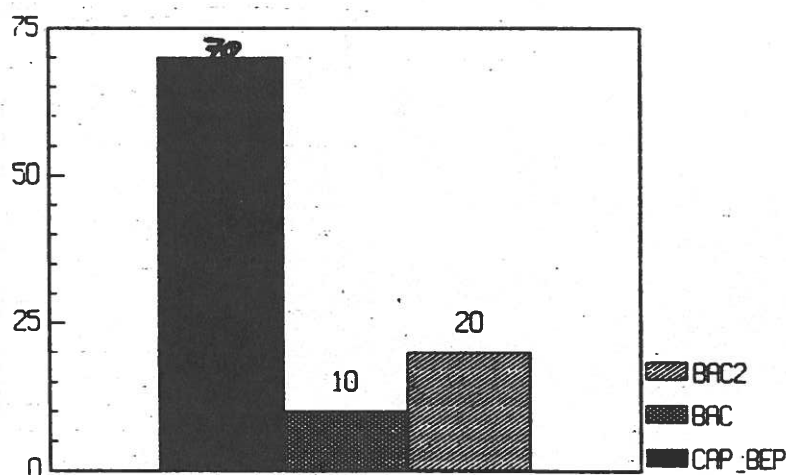
- Les 3/4 de ces techniciens sont des "techniciens maison". En effet, la majorité des techniciens

- ont un niveau de formation à l'embauche peu élevé : CAP (51%), BEP (19%)

- ont été recrutés comme ouvriers (61,5%, n=1312), très jeunes (25 ans et moins : 78%) et ont aujourd'hui une grande ancienneté (20 ans et plus : 52%). Ils sont donc relativement âgés (60% ont plus de 40 ans).

- A ce premier groupe majoritaire, s'opposent les techniciens, diplômés BAC+2 (BTS, DUT), qui représentent 20% de l'ensemble des techniciens (n=421) et ont été embauchés plus récemment (ancienneté < 10 ans : n=337).

FIGURE I
NIVEAU DE FORMATION DES TECHNICIENS A L'EMBAUCHE
(en %, n=2136)



⁵ La catégorie "Technicien" n'existe pas en tant que tel : le classement des personnels distingue les ingénieurs et cadres, les "collaborateurs" (indices 240 à 400), et les "mensualisés" ou "compagnons" (indices 190 à 225).

Les techniciens sont inclus dans la catégorie des collaborateurs. A l'intérieur de cette grande catégorie le personnel est classé selon cinq grandes fonctions : les administratifs, les techniciens, la maîtrise des services techniques, la maîtrise d'atelier et les techniciens d'atelier, (ouvriers promus au coefficient 240 qui restent sur un poste de fabrication). Voulant faire porter cette étude sur la fonction de technicien nous avons isolé les techniciens dans la catégorie des collaborateurs. L'enquête porte donc sur les techniciens ayant un coefficient actuel compris entre 240 et 400, à l'exclusion de la maîtrise et des techniciens exerçant une fonction d'ouvrier.

Figure II
**CATEGORIE DE COEFFICIENTS DANS LAQUELLE LES
 TECHNICIENS ONT ETE RECRUTES⁶**
 (en %, n=2136)

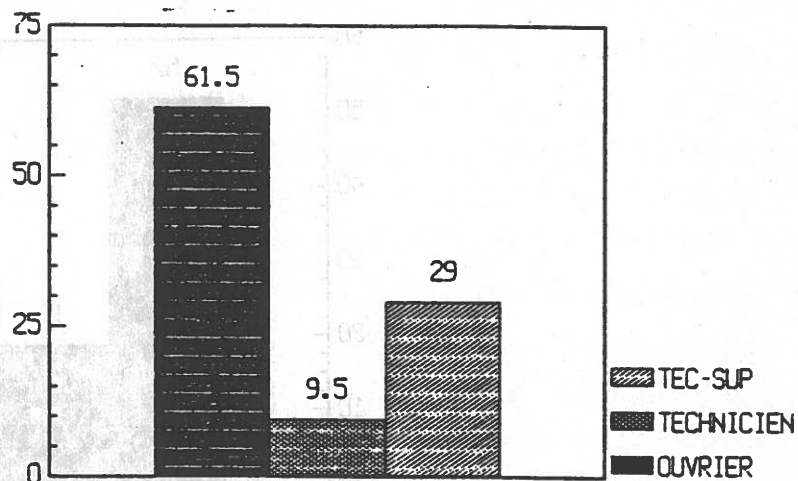
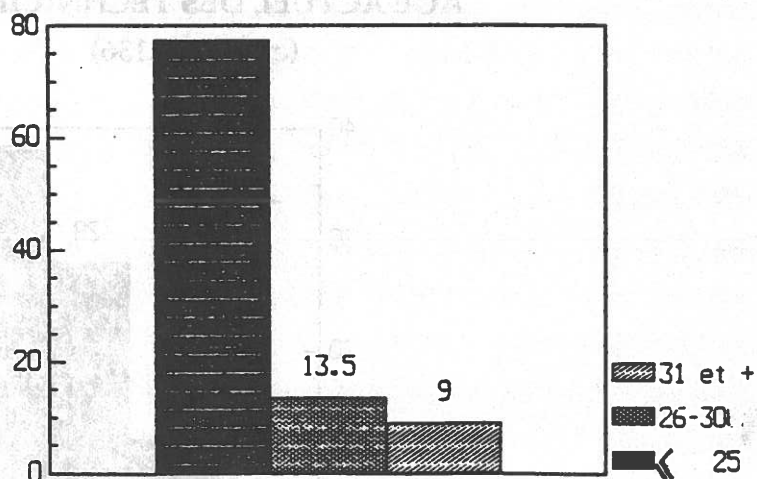


Figure III
AGE DES TECHNICIENS A L'EMBAUCHE
 (en %, n=2136)



⁶ Nous avons regroupé les coefficients définissant, dans les deux conventions collectives concernées -avant et après 1975- chacune des catégories.

Figure IV
REPARTITION DES TECHNICIENS SELON LEUR ANCIENNETE
(en %, n=2136)

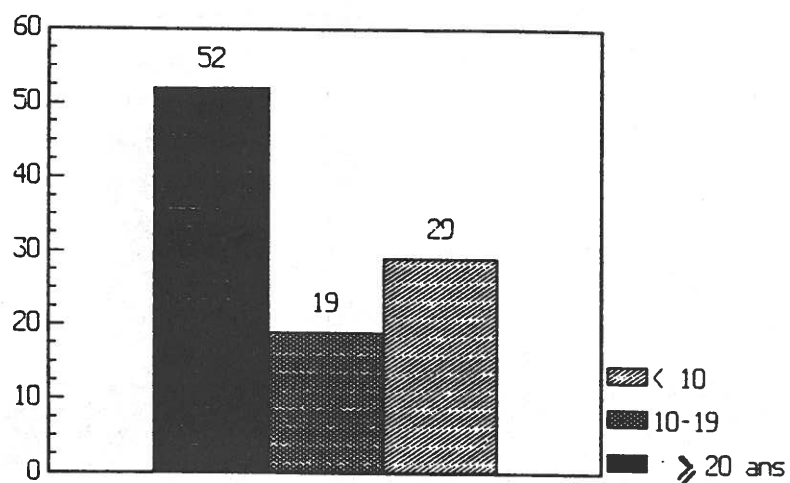
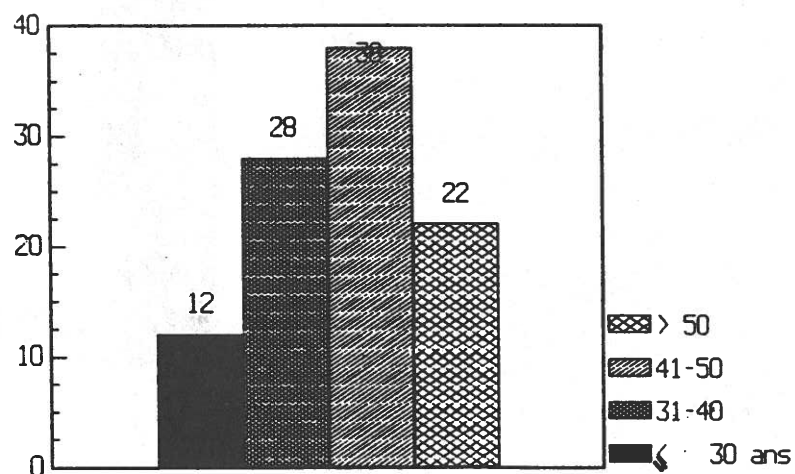


Figure V
AGE ACTUEL DES TECHNICIENS
(en %, n=2136)



• Le poids des techniciens recrutés au niveau ouvrier est lié à l'ancienneté. En effet, les profils de recrutement évoluent sensiblement au cours des années : le niveau de formation s'élève et le recrutement de techniciens diplômés BAC+2 devient majoritaire (1984-90 : 74,5% des techniciens embauchés).

TABLEAU I

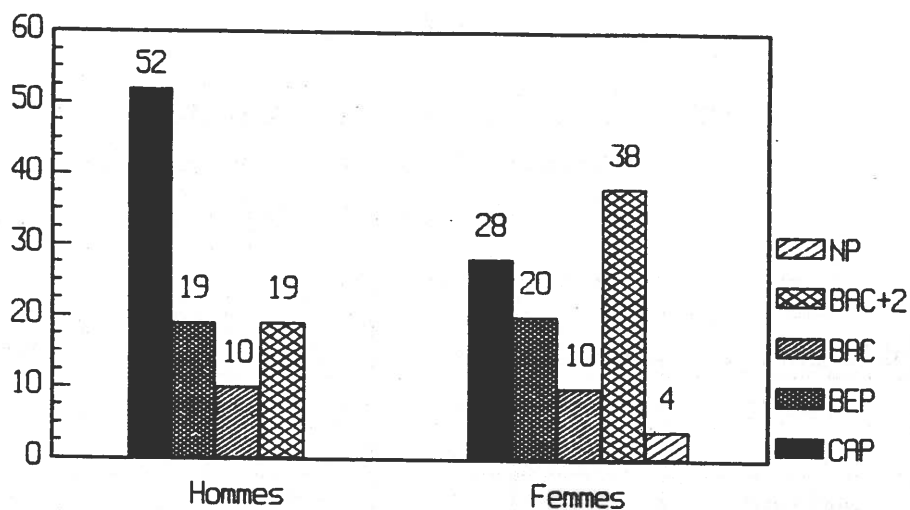
**NIVEAU DE FORMATION DES TECHNICIENS A L'EMBAUCHE
SELON LA PERIODE D'EMBAUCHE**

(en %, n=2136)

Période d'embauche	BAC+2	BAC	BEP	CAP	NR	Total
1986-1990	78,5	6,5	9,5	3	2,5	100% n=226
1981-1985	41	20	23	15	1	100% n=391
1971-1980	14	13	23	49,5	0,5	100% n=410
1970 et avant	2	5,5	18,5	73,5	0,5	100% n=1109

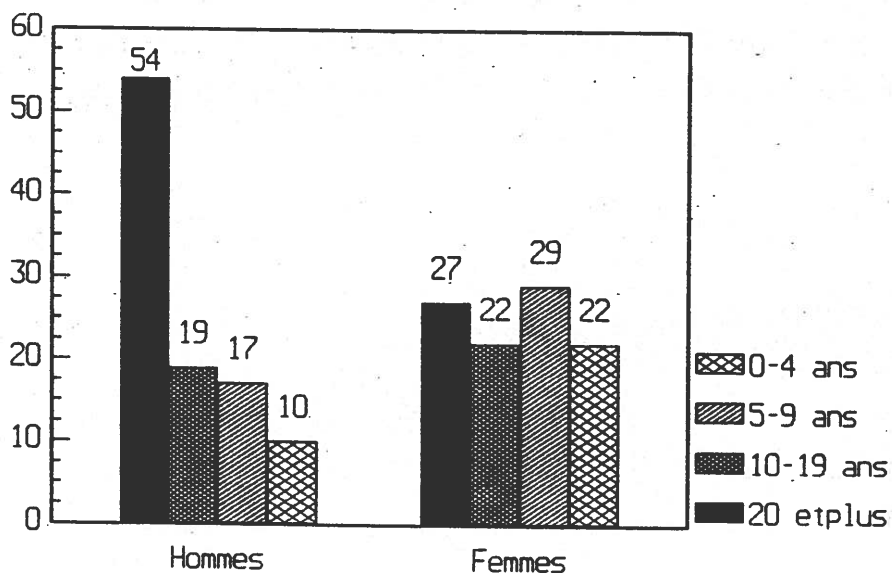
• Les femmes sont plus représentées dans le groupe des techniciens supérieurs diplômés BAC+2 : 38% des femmes -n=47/126- (pour 19 % des hommes) ont un niveau de formation BAC+2 lors de leur recrutement, au détriment des niveaux CAP (28% des femmes pour 52% des hommes).

Figure VI
NIVEAU DE FORMATION DES TECHNICIENS A L'EMBAUCHE
SELON LE SEXE
 (en %, n=2136)



Mais cette différence est fortement liée à l'ancienneté, qui est moins élevée chez les femmes que chez les hommes.

Figure VII
ANCIENNETE SELON LE SEXE
 (en %, n= 2136)



Cependant à ancienneté égale les femmes ont toujours un niveau de formation plus élevé que les hommes.

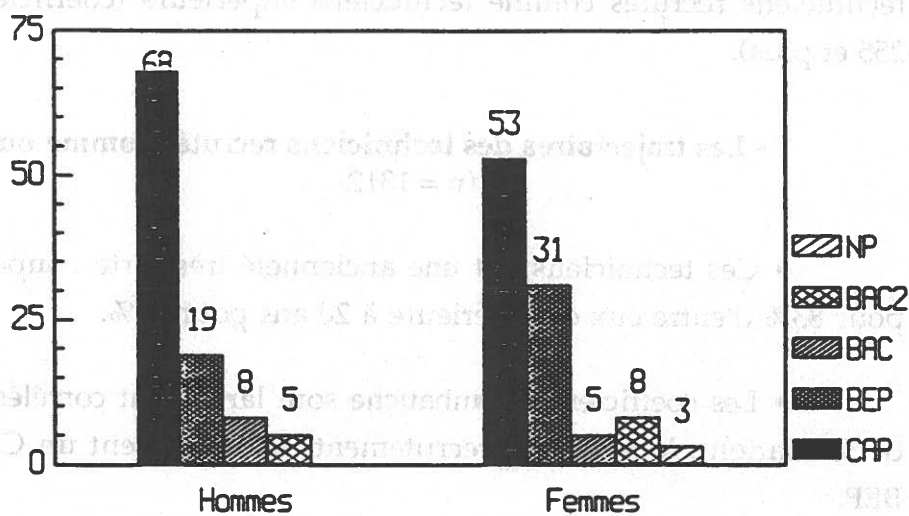
Figure VIII

NIVEAU DE FORMATION A L'EMBAUCHE DES TECHNICIENS SELON LA PERIODE DE RECRUTEMENT ET LE SEXE

(n = 2136)

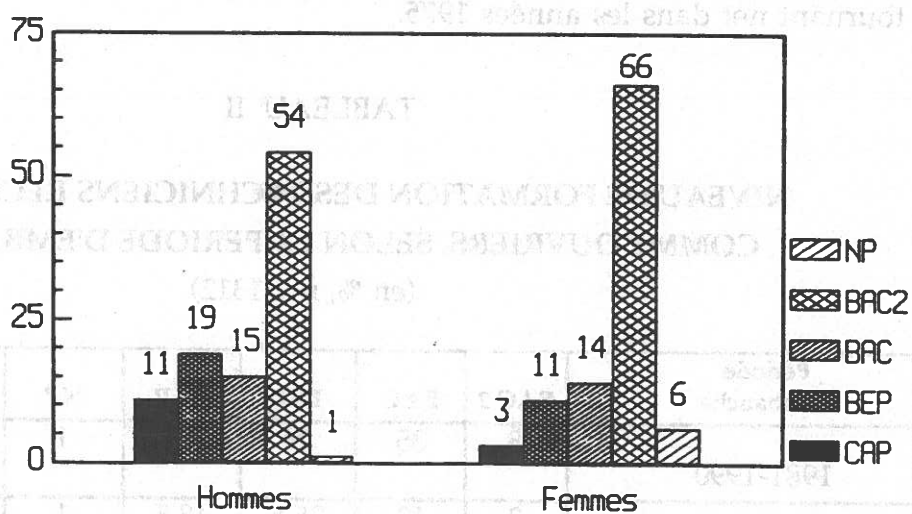
a - Techniciens recrutés en 1980 et avant

(en %, n= 1519)



b - Techniciens recrutés depuis 1981

(en %, n= 617)



Il semble toutefois que dans les recrutements récents (4 ans et moins) les niveaux de formation initiale des hommes et des femmes se rapprochent sensiblement : les 3/4 ont un niveau Bac+2 quel que soit le sexe.

II. LES TRAJECTOIRES DES TECHNICIENS

Pour étudier comment les techniciens évoluent dans l'entreprise, nous avons isolé deux populations de techniciens : d'une part, les "techniciens maison", recrutés au niveau ouvrier, d'autre part, les techniciens recrutés comme techniciens supérieurs (coefficient d'embauche 255 et plus).

1 - Les trajectoires des techniciens recrutés comme ouvriers (n = 1312)

- Ces techniciens ont une ancienneté très forte : supérieure à 15 ans pour 83% d'entre eux et supérieure à 20 ans pour 70%.
- Les coefficients d'embauche sont largement corrélés avec le niveau de formation : lors de leur recrutement, 74,5% avaient un CAP et 17,5% un BEP.

Cependant, depuis 15 ans, le niveau de formation des techniciens ayant été recrutés à des coefficients ouvriers s'élève. On constate un tournant net dans les années 1975.

TABLEAU II

NIVEAU DE FORMATION DES TECHNICIENS RECRUTES COMME OUVRIERS, SELON LA PERIODE D'EMBAUCHE (en %, n = 1312)

Période d'embauche	BAC 2	BAC	BEP	CAP	NP	TOTAL
1981-1990	8	35	28	28	1	100% n=135
1976-1980	3	12	35,5	48,5	1	100% n=68
1975 et avant	1	2	15	82	0	100% n=1109

- Les femmes sous-représentées dans ce groupe (n=54, soit 4% des techniciens recrutés comme ouvriers) ont un niveau de formation légèrement plus élevé que les hommes.

BEP - BAC : 43% des femmes pour 22% des hommes

CAP : la moitié des femmes pour les trois quarts des hommes.

Les trajectoires dominantes : (cf. annexe I : diagramme des coefficients selon le coefficient d'embauche et l'ancienneté) :

Coefficient actuel selon l'ancienneté des techniciens recrutés comme ouvrier

Coefficient d'embauche Ouvrier	Coefficient actuel			
	240 (48%) 255-270 (49%)	> 240 (35%) > 255-270 (32%)	> 270 (41%) > 285-305 (48%)	> 285-305 (37%) > 335 et + (44%)
Ancienneté	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	20 ans et +

Lecture du tableau : Parmi les techniciens recrutés à des coefficients ouvriers et qui ont 5 à 9 ans d'ancienneté, 48% sont au coefficient 240 et 49% aux coefficients 255-270.

Les diplômes jouent un rôle important dans la progression de carrière de ces techniciens. Ceux ayant un BEP ou un BAC font des carrières plus rapides : à 20 ans et + d'ancienneté, 66% et 79% d'entre-eux sont au moins au coefficient 335 et + pour seulement 40% des CAP.

De même dans ce groupe le sexe joue un rôle dans la progression de carrière : les femmes ont des trajectoires plus lentes, malgré des niveaux de diplômes supérieurs à ceux des hommes. Avec 20 ans d'ancienneté, 66% des hommes recrutés comme ouvriers sont aux coefficients 305 et+ (n=620 sur 926) contre seulement 31% des femmes (n=8 sur 26).

2 - Les trajectoires des techniciens supérieurs. (n = 622)

Les techniciens recrutés comme techniciens supérieurs (à partir du coefficient 255) présentent deux types de trajectoires, en fonction du diplôme à l'embauche. Sur 622 techniciens supérieurs à l'embauche (29% de l'ensemble), 388 avaient un BTS ou un DUT (62%), les autres, plus anciens, avaient un BEP (n=112, soit 18%) ou un BAC (n=64%, soit 10%)⁷.

2.1. Les techniciens supérieurs diplômés BAC+2 à l'entrée dans l'entreprise (n = 388)

Ils sont recrutés jeunes (25 ans et moins : 68%), souvent sans expérience professionnelle (coef. 255 : 29% ; coef. 270 : 34,5%). Les femmes sont sur-représentées dans ce groupe (n=46, 12% alors qu'elles ne comptent que pour 6% de l'ensemble des techniciens).

Les trajectoires dominantes (cf. Annexe II)

- Coefficients d'embauche 255 (n=114) et 270 (n=133) : coefficient actuel selon l'ancienneté

Coefficient d'embauche	Coefficient actuel				
255	285 (41%)	> 285 (30%)	> 305 (70%)	> 305 (50%)	> 335 (36%)
270	255-270 (57%)	305 (30%)		305 (44%)	365 (36%)
<i>Ancienneté</i>	<i>0-3 ans</i>	<i>4-6 ans</i>	<i>7-8 ans</i>	<i>9-10 ans</i>	<i>11-15 ans</i>

⁷ pour 12 d'entre eux le diplôme n'était pas précisé.

- Coefficient d'embauche 285 (n=91): coefficient actuel selon l'ancienneté

Coefficient d'embauche	Coefficient actuel				
285	285 (90%)	> 285 (66%)	> 285 (50%)	> 305 (80%)	> 335 et + (85%)
<i>Ancienneté</i>	<i>0-3 ans</i>	<i>4-6 ans</i>	<i>7-8 ans</i>	<i>9-10 ans</i>	<i>11 ans et +</i>

Lecture du tableau : Parmi les techniciens supérieurs diplômés Bac+2, recrutés au coefficient 285 et ayant 4 à 6 ans d'ancienneté, 66% sont au coefficient 285.

2.2. Les techniciens supérieurs recrutés avec un diplôme inférieur à BAC+2 (n = 222)

Ces techniciens sont majoritairement des BEP (112 BEP, 64 BAC, 36 CAP). Ils sont recrutés comme techniciens supérieurs (255-270 : n=97 ; 285 : n=55 ; 305-335 : n=70) grâce à l'expérience acquise dans d'autres entreprises. Ils sont aussi plus âgés que les précédents (49% ont plus de 30 ans).

Les trajectoires dominantes (cf. annexe II)

Coefficient actuel selon l'ancienneté et le coefficient d'embauche

Coefficient d'embauche		Coefficient actuel		
255	->	305 (35%)	->	335 (41%)
270		285 (39%)		365 (36%)
<i>Ancienneté</i>		<i>7-10 ans</i>		<i>11 ans et +</i>
285	->	305 (50%)	->	335 (75%) -> 335 (54%)
		285 (28%)		365 (46%)
<i>Ancienneté</i>		<i>7-10 ans</i>		<i>11-15 ans</i> <i>16 ans et +</i>
305 et +	->	335 (65%)	->	335 (86%) -> 365 (66%)
<i>Ancienneté</i>		<i>7-10 ans</i>		<i>11-15 ans</i> <i>16 ans et +</i>

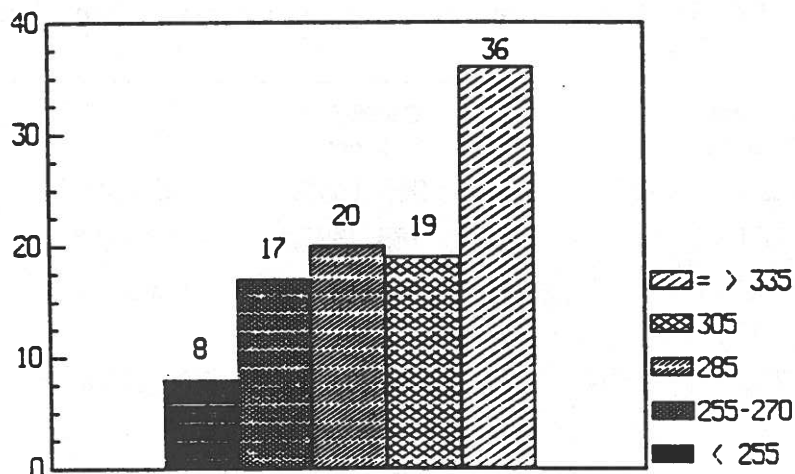
Lecture du tableau : Parmi les techniciens recrutés aux coefficients 255-270 et ayant 7 à 10 ans d'ancienneté, 39% sont actuellement au coefficient 285 et 35% au coefficient 305.

Au total le diplôme initial différencie assez peu les progressions de carrière des techniciens supérieurs. Un technicien supérieur recruté avec un niveau inférieur à BAC+2 met en moyenne 11 ans pour atteindre le coefficient 335 ; les techniciens supérieurs diplômés BAC+2 mettent à peine moins de temps (9-10 ans).

Tout se passe comme si il existait un modèle dominant de carrière "à l'ancienneté" (les 3/4 des techniciens sont "issus du rang"). Ainsi, parmi les coefficients élevés (335 et+, n=765), 72% ont été recrutés comme ouvriers ou techniciens ou encore 75% avaient un niveau CAP ou BEP à l'entrée.

Si on regarde le diagramme des coefficients actuels, le poids des "335 et +" est relativement important (36% des techniciens : 24% à 335, 12% à 365). Les BTS-DUT ne représentent que 14% de ces coefficients : la "hiérarchie" des techniciens, importante en nombre, est nettement dominée par les techniciens ayant progressé dans l'entreprise.

Figure IX
COEFFICIENTS ACTUELS DES TECHNICIENS
(en %, n=2136)



On peut penser que c'est la combinaison d'un modèle de carrière à l'ancienneté et d'une pyramide des coefficients inversée (faisant que "les places sont prises") qui explique la faible différenciation entre les carrières des BAC+2 et celle des autres autres techniciens supérieurs.

Dans ces carrières de techniciens supérieurs, les différences hommes-femmes sont négligeables, comme si les différences entre générations, conjuguées au type de diplôme, occultaient les différences de sexe.

III. REPARTITION DES TECHNICIENS DANS LES SERVICES.

1. Répartition des techniciens par départements.

Les techniciens, présents dans presque tous les services de l'entreprise, apparaissent néanmoins concentrés dans deux Directions : "Opérations" (42% des techniciens) et "Développement" (22% des techniciens).

Le schéma ci-dessous présente la répartition des techniciens par Direction et Département (nous avons noté les services dans lesquels les femmes sont sur-représentées).

DIRECTION	DEPARTEMENT		<i>Services où les femmes sont sur-représentées</i>
ACTION COMMERCIALE n = 356, 16,5 %	<u>Support clients</u>	n = 314	<i>dont 12 % de femmes, n = 38</i>
	autres	n = 4	
	<u>Coopération internationale</u>	n = 38	
DEVELOPPEMENT n = 472, 22 %	<u>Etudes</u>	n = 302	
	• <u>conception</u>		
	véhicule	137	
	système	48	
	série	62	
	• <u>gestion</u>		
	des BE	14	
	des normes	32	
	conformité	9	
	<u>Prototypes</u>	n = 97	
	<u>Essai en vol</u>	n = 73	
QUALITE N = 351, 16,5 %			
FINANCES ⁸ N = 57, 2,5 %			<i>dont 26 % de femmes, n = 15</i>
OPERATIONS N = 900, 42 %	<u>Production</u>	434	
	• Technologie	76	
	• Ordonnancement	49	
	• Fabrication pièces	84	
	• Ateliers montages	124	
	• Système électronique	101	<i>dont 9 % de femmes, n = 9</i>
	<u>Révision réparation</u>	129	
	<u>Centrale achats</u>	104	
	<u>Ressources humaines</u>	22	
	<u>Logistique</u>	152	
	<u>Informatique</u>	59	<i>dont 22 % de femmes n = 13</i>
TOTAL : 2136, 100 %			

⁸ Il faut noter que les techniciens travaillant dans ce service ont le plus souvent une formation initiale technique.

Pour comprendre l'importance des techniciens et celle des techniciens BAC+2 dans certains services, il nous a semblé utile de présenter la circulation du produit.

Direction Développement	1	Bureau d'étude véhicule (étude la structure de l'appareil) et Bureau d'étude système (systèmes embarqués)
Conception		
Expérimentation	2	Atelier prototype (expérimentation labo)
Spécification dessin	3	Bureau d'étude série (spécification, élaboration et suivi des "liasses").
Direction Opérations	4	Service technologie (recherche sur les nouvelles technologies de fabrication)
Industrialisation	5	Ordonnancement central
Fabrication	6	Ateliers de fabrication (chaque atelier ou chaîne comprend son propre service de Méthode programmation) <ul style="list-style-type: none"> • Atelier de fabrication des pièces • Chaînes de montage • Fabrication des systèmes électroniques (dans le même bureau que BE système).
	7	Essai en vol
Direction Développement		
Direction Opérations	8	Révision-réparation
Maintenance des produits		

2. Répartition des techniciens BAC+ 2 dans les services

Les techniciens de niveau BTS et DUT sont sur-représentés dans sept services : (3 services en Développement et 4 en Opérations). Ces services concentrent 51% des techniciens BAC+2 (n=214), alors qu'ils ne regroupent que 30% de l'ensemble des techniciens, (n = 646).

La concentration est encore plus nette si l'on s'intéresse aux seuls DUT : 62,5 % des DUT (n=114/182)

Sur-représentation des BAC+2 dans les départements

SERVICES	Part des BAC + 2		Nombre de DUT
	Nombre	%	
Développement			
Système	30	62 %	14
Véhicule	40	29 %	17
Essai en vol	19	26 %	17
Opérations			
Informatique	23	39 %	14
Logistique	51	33 %	29
Système Eo	30	30 %	15
Technologie	21	28 %	8

Remarque :

Ces services semblent favoriser des carrières plus rapides pour les techniciens supérieurs diplômés.

On a vu que les techniciens supérieurs BAC+2 mettaient 9 ans environ pour arriver au coefficient 335. Des techniciens, minoritaires, ont atteint ce coefficient en moins de 9 ans et ont donc des carrières relativement rapides. La quasi-totalité (78%) de ces carrières "rapides" de techniciens supérieurs se réalise dans les sept services cités ci-dessus : système, véhicule, essai en vol, informatique, logistique, système Eo, technologie⁹.

3. Représentation des femmes dans les services

Les femmes sont sur-représentées dans trois départements:

- trois départements regroupent 53% des femmes techniciennes (n=66) alors que ces services n'emploient que 18% des hommes techniciens :

- support client 38 femmes / 314 techniciens
- finances 15 femmes / 57 techniciens
- informatique 13 femmes / 59 techniciens.

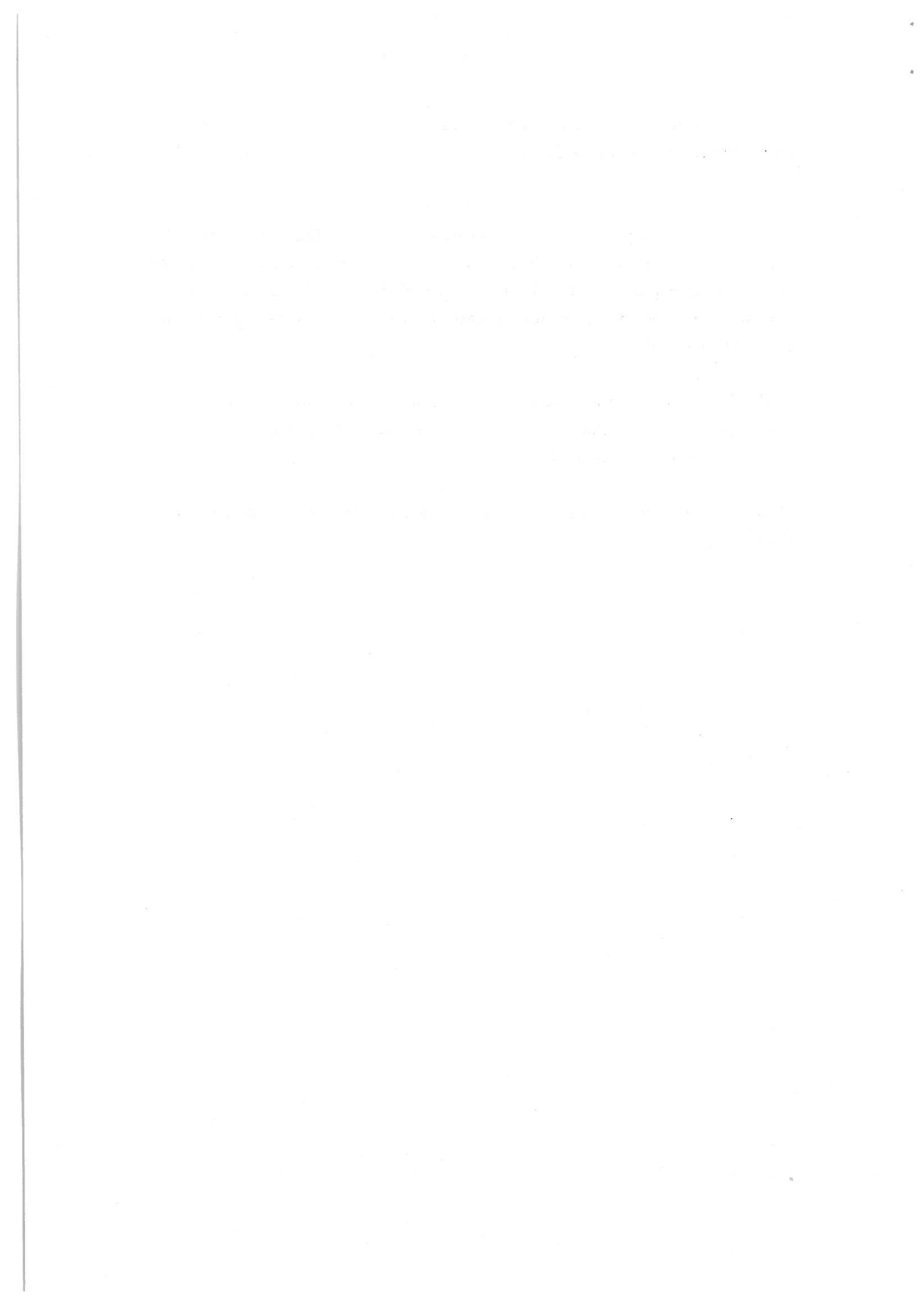
⁹ Ainsi, parmi les techniciens recrutés avec un diplôme BAC+2, aux coefficients 255 à 285, et ayant entre 5 et 9 ans d'ancienneté (n=143), 28 ont atteint le coefficient 335 (20%) dont 22 se trouvent dans ces sept services.

- ces mêmes services concentrent également 50% des femmes techniciennes diplômées BAC+2 (23/48).

Nous n'avons pu réellement travailler les spécialités dans lesquelles s'était effectuée la formation initiale à cause de l'importance des cas où celles-ci ne sont pas connues. Le fait frappant est tout de même l'extrême dispersion des spécialités et des niveaux de formation initiale par service mais aussi par métier.

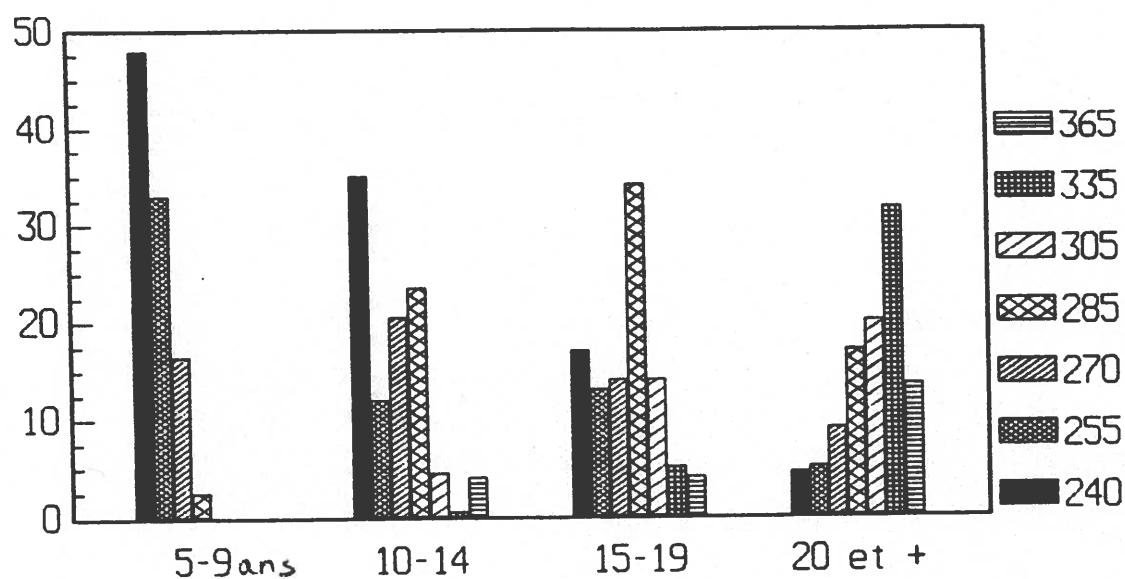
De la même façon nous n'avons pas eu accès à des données permettant de connaître les formations continues diplômantes suivies par les techniciens de l'établissement.

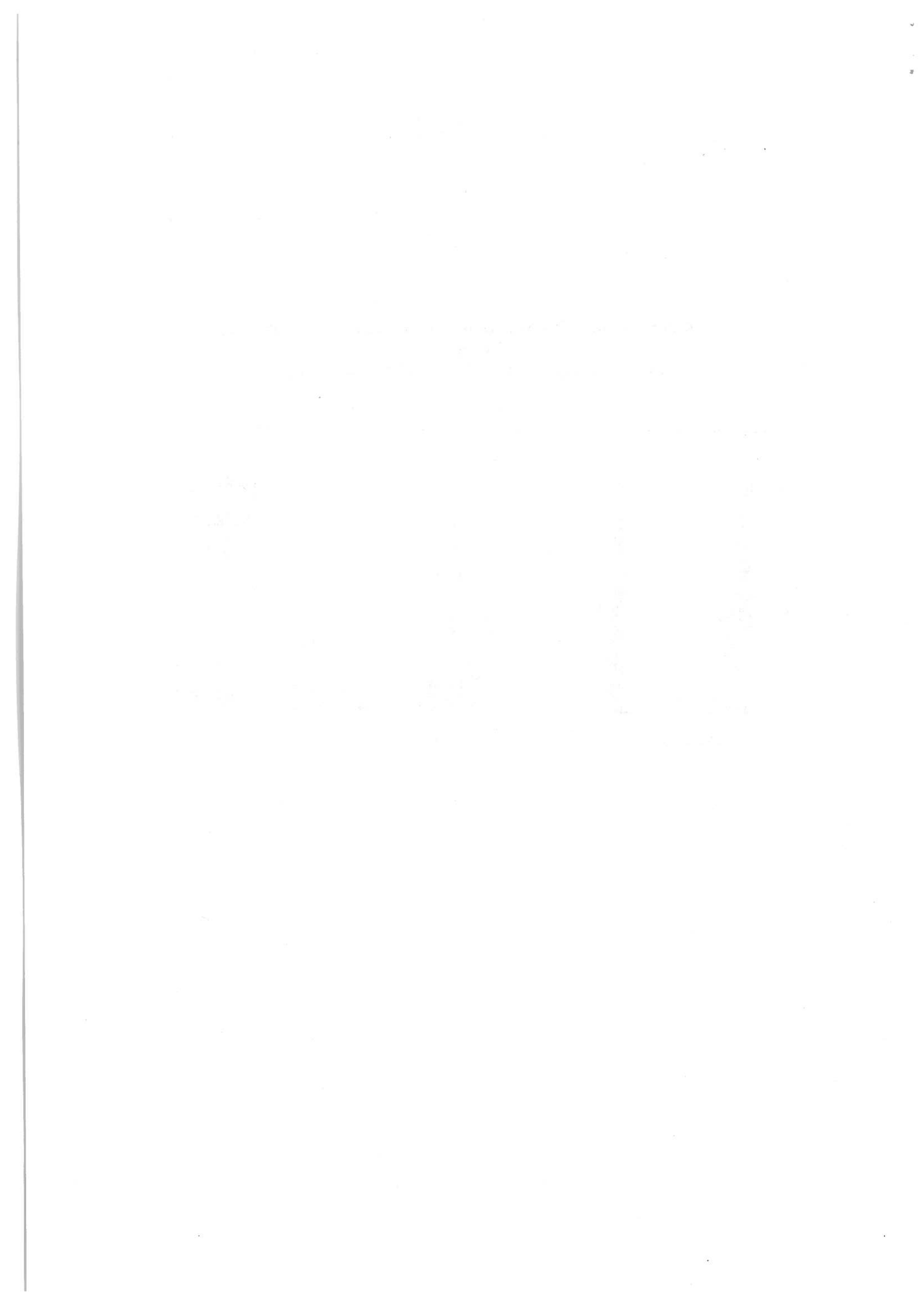
Seule une enquête spécifique permettrait d'analyser les trajectoires de ces techniciens.



ANNEXE I

**Coefficients actuels des techniciens recrutés comme ouvriers,
selon l'ancienneté**
(en pourcentage, n=1299, les 0-4 ans sont exclus)





ANNEXE II

Figure-a
Les techniciens BAC+2 recrutés aux
coefficients 255-270 : coefficients actuels selon l'ancienneté
(en pourcentage, n=146, 0-3 ans exclus)

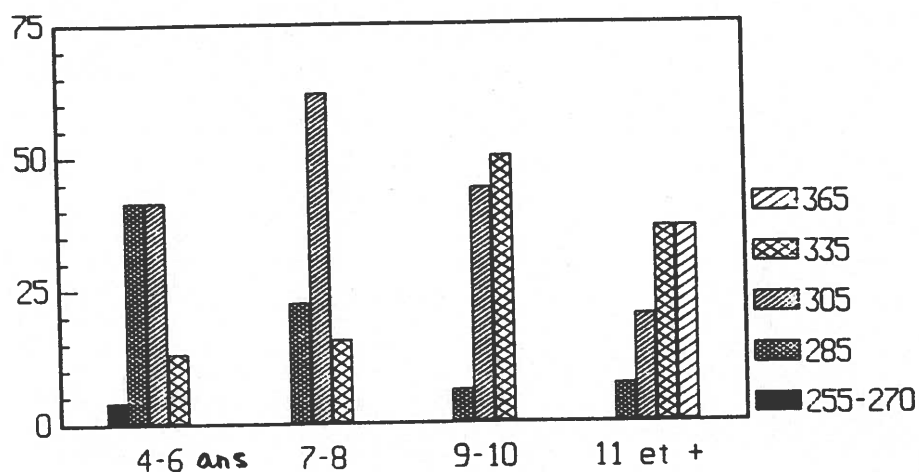
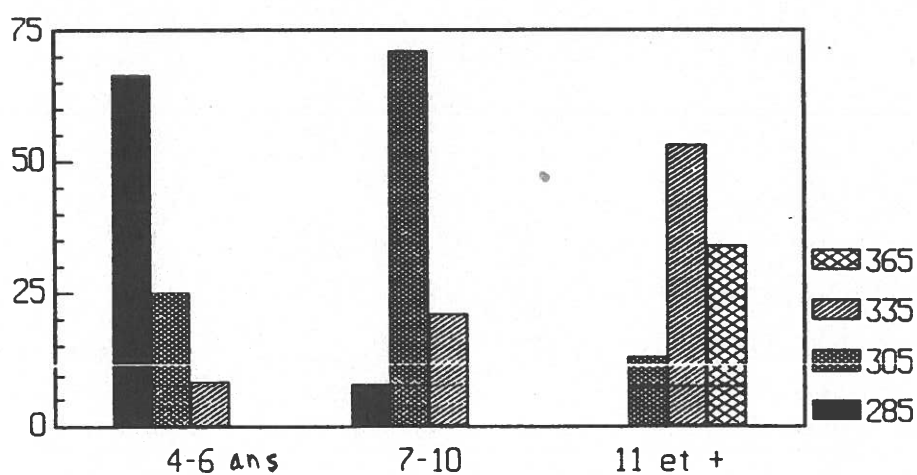
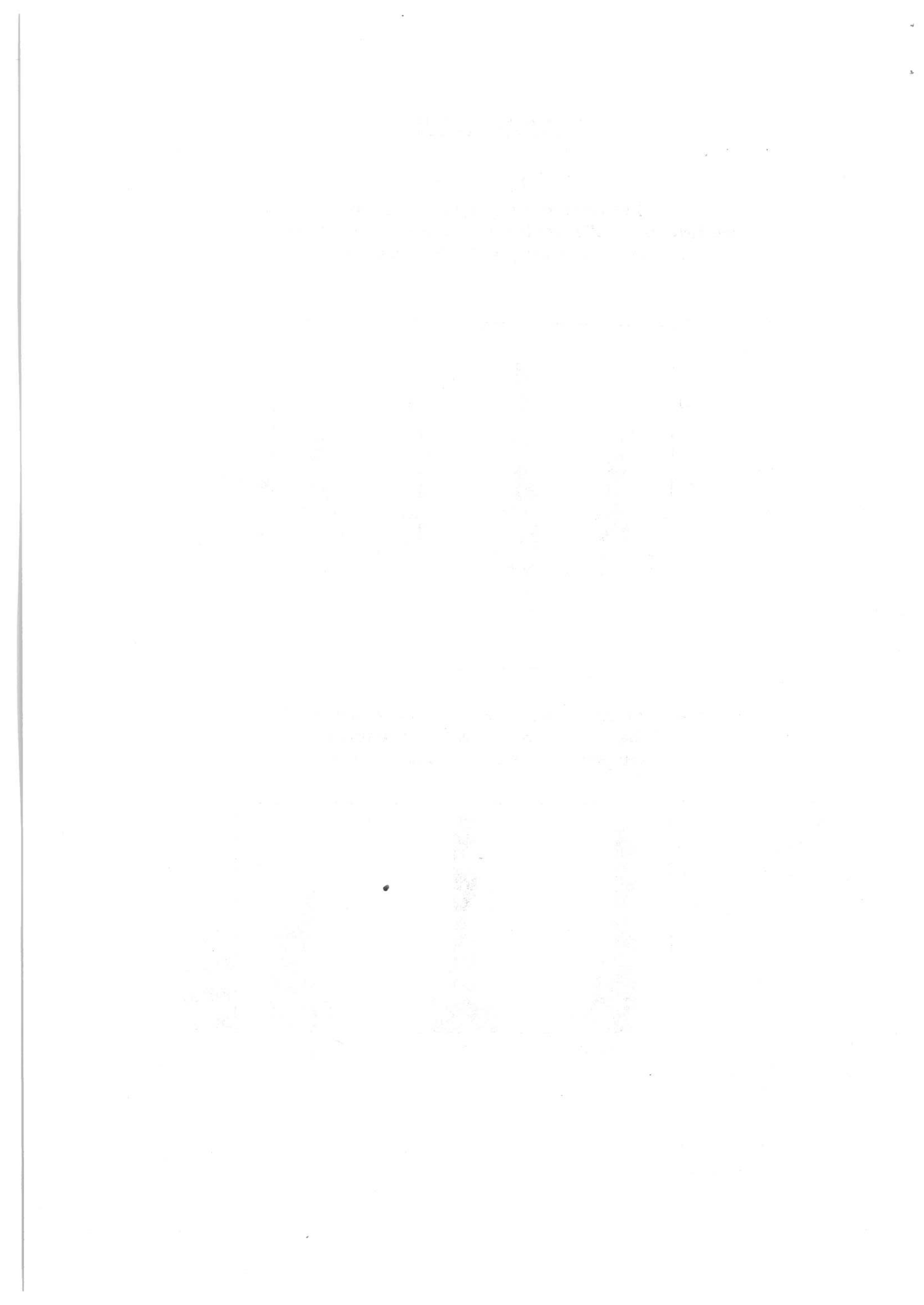


Figure-b

Les techniciens BAC+2 recrutés au coefficient 285 :
coefficients actuels selon l'ancienneté
(en pourcentage, n=51, 0-3 ans exclus)





ANNEXE III

Figure - a

**Les techniciens non BAC+2 recrutés aux coefficients 255-270 :
coefficients actuels selon l'ancienneté
(en pourcentage, n=87, 0-6 ans exclus)**

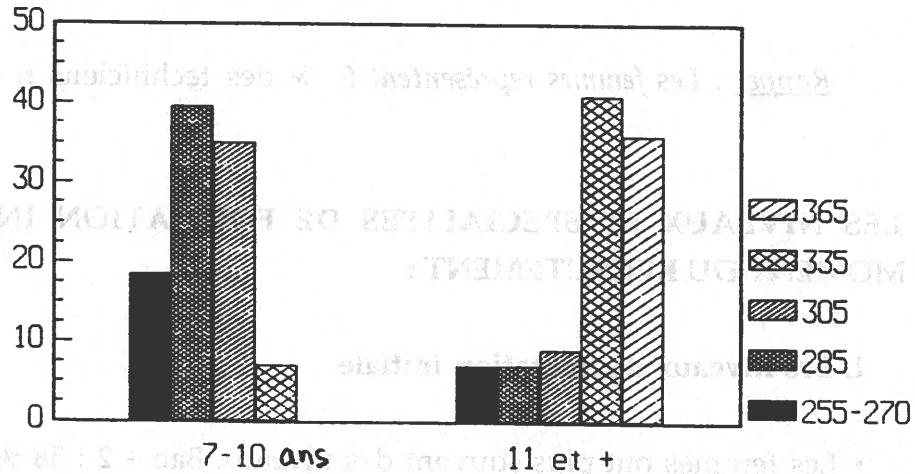
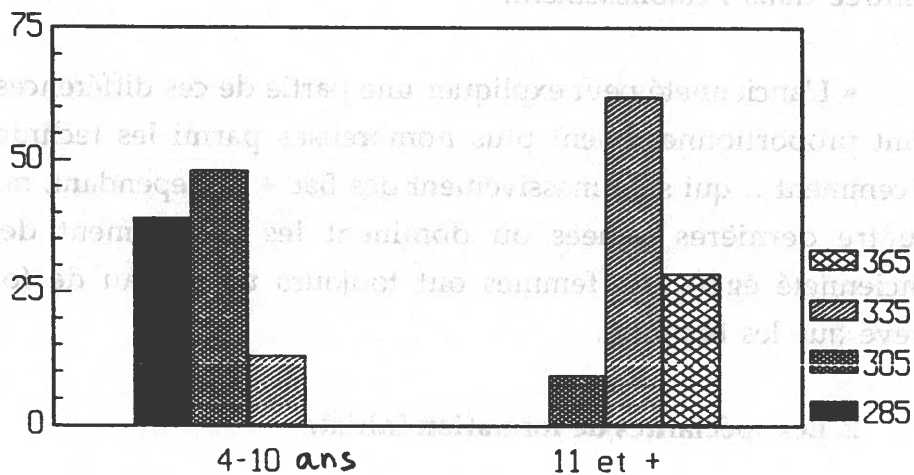


Figure - b

**Les techniciens non BAC+2 recrutés au coefficient 285 :
coefficients actuels selon l'ancienneté
(en pourcentage, n=41 - les 0-3 ans exclus)**



ANNEXE IV

LES DIFFERENCES HOMMES-FEMMES CHEZ LES TECHNICIENS DE L'ETABLISSEMENT

Rappel : Les femmes représentent 6 % des techniciens n = 126/2136

I. LES NIVEAUX ET SPECIALITES DE FORMATION INITIALE AU MOMENT DU RECRUTEMENT :

1. Les niveaux de formation initiale

- Les femmes ont plus souvent des niveaux Bac + 2 : 38 % des femmes contre 19 % des hommes
- et moins souvent des CAP-BEP : 48 % des femmes contre 71 % des hommes.
- Un même pourcentage d'hommes et de femmes a un niveau Bac à l'entrée dans l'établissement.
- L'ancienneté peut expliquer une partie de ces différences : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les techniciens recrutés récemment... qui sont massivement des Bac + 2. Cependant, mises à part les quatre dernières années où dominant le recrutement de Bac + 2, à ancienneté égale, les femmes ont toujours un niveau de formation plus élevé que les hommes.

2. Les spécialités de formation initiale

Nous n'avons considéré que les niveaux Bac + 2 où l'importance des "spécialité non précisée" est moins grande (17 sur 47 chez les femmes ; 34 sur 374 chez les hommes).

Les hommes et les femmes n'ont pas du tout acquis leur formation initiale dans les mêmes spécialités. Chez les techniciennes dominant l'informatique et "assistante d'ingénieur" tandis que chez les techniciens ce sont la mécanique, l'électricité et l'électronique, puis le "Bureau d'étude" qui regroupent la majorité des réponses (78 %).

II. REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES TECHNICIENS DANS LES SERVICES

Dans cet établissement les techniciennes sont très concentrées dans le technico-commercial et les services financiers : les deux directions Action commerciale et Finances regroupent 42 % des techniciennes et 18 % des techniciens hommes (les femmes y représentent 13 % des techniciens).

Par contre les femmes sont sous-représentées dans tout ce qui concerne la conception (Direction Développement, en particulier les départements BE et Prototypes) et la production (Direction Opérations). Ces deux directions regroupent 65 % des hommes techniciens et 51 % des femmes. Moins de 5 % des techniciens y sont des femmes.

Dans la filière production, les techniciennes se trouvent surtout en informatique et dans la fabrication de systèmes électroniques (ce dernier service étant localisé dans le BE système et non en fabrication).

C'est la direction Qualité qui comprend le moins de femmes parmi les techniciens : 2 %.

Si l'on ne prend en compte que les techniciens titulaires d'un DUT-BTS, les hommes et les femmes ne sont pas concentrés dans les mêmes services (50 % des femmes contre 10 % des hommes sont en Support-client, Informatique et Finances) à l'exception du service Informatique. Celui-ci est le seul qui comprend à peu près autant d'hommes que de femmes parmi les techniciens ayant un niveau Bac + 2 à l'entrée : 10 femmes et 13 hommes.

III. LES CARRIERES ET TRAJECTOIRES

1. Parmi les techniciens recrutés comme ouvriers

- Les femmes ont un niveau de formation initiale plus élevé que les hommes : 43 % ont un niveau BEP ou BAC contre 22 % des hommes ; les 3/4 des hommes ont un niveau CAP contre la moitié des femmes.

- Mais elles ont néanmoins des carrières plus lentes : à 20 ans d'ancienneté, 45 % des ex-ouvriers sont aux coefficients "335 et +" contre 19 % des ex-ouvrières.

2. Parmi les techniciens recrutés comme techniciens supérieurs

- On ne trouve pas de différences dans les carrières des hommes et des femmes. Il n'a pas été possible de tester un possible "effet diplôme", les techniciennes supérieures n'ayant pas un diplôme Bac + 2 étant trop peu nombreuses.

- Par contre les trajectoires sont différentes. Ainsi, le service Informatique comporte presque autant d'hommes -13- que de femmes -10- techniciens supérieurs. Mais si les hommes et les femmes ayant un niveau BAC + 2 ont la même formation (DUT informatique) les hommes sont plus recrutés comme technicien supérieur débutant (10/13 au coefficient 255-270) alors que les femmes entrent dans l'entreprise avec une expérience préalable à des coefficients supérieurs à 270 (6/10). Cependant les carrières sont identiques puisque avec 5-9 ans d'ancienneté la majorité a atteint les coefficients 305-335, quel que soit le coefficient d'embauche (6/7 hommes et 4 femmes sur 4 sont actuellement aux coefficients 305-335,).

C'est l'inverse dans le service Support-clients. Les hommes recrutés comme techniciens supérieurs, avec un niveau BAC+2, sont surtout des techniciens expérimentés (coefficient embauche 285 et + : 10/21) alors que les femmes sont débutantes (7/8). De plus les types de formation ne sont pas les mêmes : les hommes ont aussi souvent des DUT-DEST (11/25) que des BTS (11/25) alors que les femmes ont pratiquement toutes des BTS (7/8) ¹⁰.

¹⁰ L'ancienneté des femmes est ici insuffisante (0-4 ans : 6/8) pour comparer les carrières.

LISTE DES FIGURES

		Pages
Figure I	Niveau de formation des techniciens à l'embauche	5
Figure II	Catégorie de coefficients dans laquelle les techniciens ont été recrutés	6
Figure III	Age des techniciens à l'embauche	6
Figure IV	Répartition des techniciens selon leur ancienneté	7
Figure V	Age actuel des techniciens	7
Figure VI	Niveau de formation des techniciens à l'embauche selon le sexe	9
Figure VII	Ancienneté selon le sexe	9
Figure VIII	Niveau de formation à l'embauche des techniciens selon la période de recrutement et le sexe	10
Figure IX	Coefficients actuels des techniciens	15
Annexe I	Coefficients actuels des techniciens recrutés comme ouvriers, selon l'ancienneté	21
Annexe II	Les techniciens Bac + 2 : coefficients actuels selon l'ancienneté	22
Annexe III	Les techniciens non Bac + 2 : coefficients actuels selon l'ancienneté.	23

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I	Niveau de formation des techniciens à l'embauche, selon la période d'embauche	8
Tableau II	Niveau de formation des techniciens recrutés comme ouvriers, selon la période d'embauche	11

[The page contains extremely faint and illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the document. No specific content can be transcribed.]