

**dossier
du centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

DOSSIER

**l'évolution des emplois
et la main-d'œuvre
dans l'industrie automobile**

problèmes et perspectives

Novembre 1977

DOSSIER N° 15

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15 - Tél. : 577.10.04 - 577.20.55
Directeur : Ducray (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le ministre de l'Education, qui en assure la tutelle, le ministre des Universités, le ministre du Travail et les ministres de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions. Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Education
- Blanchard (Alain), directeur des affaires financières, Ministère de l'Education
- Constant (Gilbert), directeur général de l'enseignement des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture
- Wissocq (François de), directeur des mines, Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
- Massenet (Michel), directeur général de l'Administration et de la Fonction publique
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Ministère des Universités
- Rezeau (Michel), chef du service des études et de la statistique au Ministère du Travail

NEUF MEMBRES DESIGNES REPRESENTANT

- Le Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle
- L'Institut national de la statistique et des études économiques
- L'Institut national d'études démographiques
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Economie et des Finances
- Le Service des études informatiques et statistiques au Ministère de l'Education
- L'Agence nationale pour l'Emploi
- Le Centre national de la recherche scientifique

DEUX MEMBRES ELUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFI- QUE DU CENTRE

(Renouvellement annuel)

CINQ PERSONNALITES COOP- TEES EN RAISON DE LEUR COMPETENCE

- Bienaymé (Alain), professeur à l'Université de Paris IX
- Durand (Claude), directeur du Groupe de sociologie du travail à l'Université de Paris VII
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Education de l'Université de Dijon
- Michard (Robert), directeur des Affaires sociales françaises au Groupe Schlumberger
- Mouret (Jean-Claude), délégué général du Centre d'enseignement supérieur des affaires

CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS DES SYNDICATS ET PROFESSIONS

Blondeau (ACCI)
Bonhomme (représentant la
CGT au Conseil d'adminis-
tration de l'ONISEP)

Burande (CFTC)
Cayeux (de) (CNPF)
Champion (UIMM)
Cheramy (FEN)
Galpin (CGT-FO)

Guillaume (FNSEA)
Mlle Richard (APCM)
Roussel (APCA)
Darmais (CFDT)
Teboul (CGC)

L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ET LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE



Cette étude a été réalisée dans le cadre des départements Emploi et Prévisions et Qualification du Travail par Olivier BERTRAND et Alain BONNET, avec la collaboration de Pierre FONTAINE du Bureau d'Informations et des Prévisions économiques, et a bénéficié de la coopération des principales entreprises de la construction automobile.

LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1 : Nomenclature de métiers, d'emplois et de formations
- Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique
- Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
- Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales
- Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long
- Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle
- Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des instituts universitaires de technologie
- Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations
- Dossier n° 9 : Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession
- Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France
- Dossier n° 11 : La formation et l'emploi des docteurs ès sciences
- Dossier n° 12 : La prévision régionale des besoins en formation
- Dossier n° 13 : La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise
- Dossier n° 14 : Les universités et le marché du travail. Enquête sur les étudiants à la sortie des universités et sur leurs débouchés professionnels.

© La Documentation Française - Paris 1977

ISBN : 2-11-000130-S

AVANT-PROPOS

L'industrie automobile, en dépit des critiques qui lui sont adressées au nom de la sauvegarde de la qualité du cadre de vie, bénéficie toujours d'une attention particulière de la part des observateurs économiques en raison de son rôle dans la croissance de l'emploi et dans l'équilibre de notre commerce extérieur.

Lorsque les coûts des produits pétroliers ont augmenté, les Ministres français de l'Industrie et du Travail se sont inquiétés de l'avenir de cette industrie au moment où la montée du chômage s'amorçait avec force et leurs préoccupations ont rencontré celles de la Commission des Communautés économiques européennes pour une industrie jugée essentielle en Europe.

L'industrie automobile exigerait-elle, elle aussi, comme les mines de charbon et de fer ou la sidérurgie, la mise en place d'un plan de restructuration économique et de reconversion de la main-d'œuvre ?

Depuis cette époque récente, les inquiétudes à court terme ont été dissipées par la vigueur de la reprise de l'industrie automobile française et, à moyen terme, la menace que fait peser sur son développement le coût de l'énergie pétrolière se traduit surtout par la concurrence des constructeurs étrangers et notamment japonais. Mais, la question des perspectives d'évolution de l'emploi dans ce secteur demeure pourtant posée avec celles du travail à la chaîne et de l'utilisation des travailleurs étrangers dans notre économie.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a déjà procédé à plusieurs analyses de secteurs pour examiner les modifications de l'emploi et de la formation professionnelle. L'industrie automobile a donc été inscrite par les Pouvoirs publics à son programme d'activité, sachant qu'il convenait d'examiner à cette occasion les conséquences sur le travail et l'emploi des stratégies d'adaptation que le secteur pourrait être conduit à mettre en oeuvre plus ou moins rapidement pour ne pas être confronté à une brusque rupture d'évolution.

Sur un sujet de cette nature, le plus utile était, sans doute, de rassembler les informations qui constituent le dossier, susceptible d'être aisément mis à jour, d'une question dont l'approche peut toujours être renouvelée par un choix essentiel ou un fait imprévisible.

C'est pourquoi, le CEREQ a renoncé, dans ce cas, à créer des informations véritablement originales pour consacrer tout son effort à l'organisation des données dont disposent les services publics et les sociétés automobiles.

A l'examen de ce dossier, il n'apparaît plus possible d'envisager pour l'industrie automobile un mode de croissance exactement identique à celui qui l'a caractérisée jusqu'ici. Son développement rapide après la deuxième Guerre mondiale l'a faite passer d'une activité de type artisanal évolué à une sorte de modèle de l'industrialisation actuelle, exigeant des investissements lourds, une préparation et une mécanisation du travail poussées, une division du travail rigoureuse sur des chaînes de fabrication et de montage.

Il paraît raisonnable de penser que ce secteur entre dans une phase de maturité, avec des difficultés accrues pour élargir ses débouchés ; maintenir ses marges bénéficiaires ; ses investissements à l'aide de ses capitaux propres. Il paraît également raisonnable d'y envisager une croissance de l'emploi global d'autant plus limitée que le souci de rechercher des gains de productivité du travail demeurera, avec une fluctuation des effectifs accentuée par une conjoncture plus liée que par le passé aux comportements des consommateurs, notamment pour le remplacement de leur voiture automobile.

D'autre part, les entreprises de construction automobile devront vraisemblablement poursuivre l'amélioration des conditions de travail dans les ateliers de fabrication et de montage, en modifiant l'environnement physique des ouvriers, et en supprimant les postes particulièrement pénibles.

Mais, au-delà de ces grands traits, l'avenir de chacun des emplois, dans lesquels se répartit actuellement la main-d'oeuvre, se révèle ici particulièrement soumis aux choix des entreprises et aux caractéristiques propres de leurs politiques de main-d'oeuvre.

En définitive, le point essentiel concernant l'emploi et la formation professionnelle dans l'industrie automobile est de connaître la marge d'initiative dont disposent les firmes dans leur gestion sociale. Les disparités qui existent à cet égard d'entreprises à entreprises, et que révèlent les informations contenues dans ce dossier, montrent qu'une politique de la formation, de l'emploi et du travail peut être mise au service d'objectifs sociaux compatibles avec des choix économiques adaptés aux événements. Mais, sa définition et sa mise en oeuvre ne sont pas dissociables des orientations fondamentales de notre politique industrielle dans ce secteur.

Gabriel DUCRAY

Directeur du Centre
d'études et de recherches sur les qualifications

SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
PREMIERE PARTIE : RAPPEL DES GRANDS TRAITs CARACTERISTIQUES DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE	15
Chapitre I : La place de l'industrie automobile dans l'économie française ..	17
I. Les limites du secteur étudié	17
II. Le poids du secteur dans l'économie française	19
III. Les effets d'entraînement	20
IV. La sous-traitance	24
Chapitre II : Les marchés et les produits	27
I. Les phases de croissance	27
II. Les aspects conjoncturels et saisonniers	29
III. L'évolution du produit : la puissance moyenne des véhicules	30
Chapitre III : L'investissement et l'accumulation du capital fixe - Ses conséquences sur la productivité apparente du travail	33
I. L'investissement et la formation brute du capital fixe	33
II. Le capital par actif	35
III. La productivité du travail et la substitution capital-travail	38
IV. Endettement et rentabilité	40
Chapitre IV : Les caractéristiques techniques	43
I. L'appareil de production	43
II. L'évolution technologique	46
	5

Chapitre V : La concurrence internationale	49
I. La répartition mondiale de la production	49
II. Les grands courants d'échange	50
III. L'internationalisation croissante de la production	51
IV. Les conséquences pour la production française	53
Chapitre VI : Les caractéristiques physiques du secteur : concentration et localisation	55
I. La concentration	55
II. La localisation de l'industrie automobile	60
DEUXIEME PARTIE : L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS	67
I. Les effectifs	69
II. Le niveau des recrutements	78
III. Organisation et conditions de travail	86
IV. Les familles d'emplois ou grandes catégories professionnelles	100
V. L'évolution des qualifications ouvrières	106
VI. Les types d'activités et les spécialités professionnelles	116
TROISIEME PARTIE : LA MAIN-D'ŒUVRE	129
I Les échanges de main-d'oeuvre avec d'autres secteurs	133
II. Les rémunérations	136
III. Main-d'oeuvre et localisation	140
IV. La main-d'oeuvre étrangère	143
V. La main-d'oeuvre féminine	152
VI. Formation et emploi	164
VII. Les carrières	174
VIII. Les spécificités des marchés du travail	187
QUATRIEME PARTIE : CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	191
I. Conclusions	194
II. Perspectives	200
ANNEXE : LES EVOLUTIONS TECHNIQUES POSSIBLES ET LEURS INCIDENCES SUR LES EMPLOIS	223
Liste des tableaux	229
Bibliographie	231

INTRODUCTION

A la suite de la modification brutale survenue dans le coût du pétrole au cours des années 1974-1975, la Communauté Economique Européenne au même titre que les gouvernements nationaux se sont préoccupés des répercussions que ce fait nouveau pourrait avoir sur l'emploi et l'utilisation future de la main-d'œuvre dans le secteur automobile.

Cette inquiétude paraissait d'autant plus justifiée que l'industrie automobile, élément moteur de la croissance en raison de ses investissements et de ses embauches, était doublement touchée tant à travers ses marchés que ses coûts de production. C'est pourquoi dans le courant de l'année 1975, la Commission des Communautés européennes demandait à trois instituts de recherche allemand, français et italien de procéder à des études comparées sur les incidences que pourraient avoir ces nouvelles conditions économiques sur la main-d'œuvre en activité dans l'industrie automobile (1). Le présent dossier est issu de la contribution française.

Dans la conjoncture de départ, l'essentiel du problème reposait sur des hypothèses de contraction forte des marchés liées à des reconversions de personnel et à des politiques de diversification. Mais rapidement les analyses faites sur les perspectives du secteur, de même sur les tendances d'évolution de la population active, de sa composition socio-démographique ainsi que de ses comportements probables, conduisirent à faire sensiblement évoluer les problèmes envisagés.

— A un effondrement probable du marché de l'automobile se substituait l'idée d'une transformation des modalités de la croissance par substitution d'une stratégie de la production ou d'une croissance modérée avec fluctuation propre aux marchés des produits ayant atteint leur maturité, à la croissance soutenue de longue période connue jusque là.

(1) Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), qui était à l'origine de l'étude, pour l'Italie.

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) pour l'Allemagne ;

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) avec le concours du Bureau d'information et de prévision économique (BIPE) pour la France.

— A une vision mécanique liant une compression d'effectifs à une situation globale de sous-emploi qui se traduirait nécessairement par des excédents de main-d'œuvre pour ces secteurs, se substitueraient des schémas plus complexes laissant apparaître des possibilités de prévisions partielles de main-d'œuvre en fonction des types d'emplois offerts et des situations locales de marché de travail des différents établissements appartenant au secteur. Cette évolution de la démarche n'était pas étrangère aux constats effectués par le Comité Emploi-Travail préparatoire au VII^e Plan (1).

Les objectifs et les méthodes

Evaluer les répercussions que pourra avoir l'évolution du coût de l'énergie sur les conditions d'utilisation à venir de sa main-d'œuvre par l'industrie automobile n'est pas une tâche aisée en raison d'une absence de liens directs entre la cause et l'effet ainsi que des grandes diversités de stratégies d'adaptation envisageables a priori.

Répondre à la question posée conduit à s'intéresser au problème plus général des prévisions d'emploi et de besoins en main-d'œuvre, d'un secteur d'activité économique, dont l'objectif essentiel est de cerner le mieux possible les probabilités d'évolutions des emplois ainsi que d'embauche ou de licenciement, de façon à mettre en place des politiques intéressant la formation professionnelle aussi bien que la gestion du marché du travail ou la politique industrielle.

Mais les recrutements, les licenciements, voire les transformations des emplois ne peuvent être envisagés chacun en eux-mêmes, indépendamment les uns des autres. Ils sont tous solidairement liés par les modalités de croissance de l'appareil productif et par le renouvellement de la population active via les sorties de l'appareil scolaire ainsi que les entrées et sorties d'activité.

Le mérite de la question, telle qu'elle était posée, est qu'elle plaçait d'emblée les prévisions en dehors des sentiers battus des modèles d'extrapolation des tendances passées pour les confronter à des situations de rupture et à des stratégies d'adaptation. Elle obligeait donc à faire nécessairement preuve d'innovation dans la démarche, c'est-à-dire à détecter dès le départ à travers une observation du secteur, ce que pourraient être ses contraintes de fonctionnement, ses moyens de liberté ainsi que ses voies d'actions offensives ou défensives. Cette détection supposait que soient dégagées des logiques de comportement dans un jeu d'hypothèses et de variables jugées essentielles.

Ainsi était donc posé le problème de la simulation de l'évolution d'un secteur économique avec tout ce qu'elle possède de normatif : les prévisions ne peuvent être que conditionnelles ; elles reposent nécessairement sur une construction intellectuelle qui guide les choix des variables, leur agencement et leur hiérarchie ; elles sont dès lors par définition contestables (2).

Mais au-delà des théories qui sous-tendent l'analyse et la prévision se pose le problème non moins redoutable de l'information disponible et surtout de l'information statistique. Chaque statistique est, en effet, elle aussi le résultat d'une

(1) Commissariat Général au Plan : Rapport du Comité Emploi-Travail, La Documentation Française, 1977.

(2) Sur la construction de modèles voir la Revue METRA, vol. XIV, n° 1475.

construction, chaque information n'est pertinente que par rapport à un certain nombre de concepts. Dès lors le choix de l'information rejoint celui de la théorie dans les objectifs et les méthodes.

1. Les bases théoriques

L'approche sectorielle pour l'étude de l'évolution des emplois et des utilisations de la main-d'œuvre est à la fois utile et limitée :

— elle est limitée par le caractère intersectoriel d'un grand nombre d'activités individuelles et les usages corrélatifs qui sont faits des capacités individuelles : les entreprises indépendamment de leurs secteurs d'appartenance sont en concurrence les unes avec les autres pour l'usage des ressources humaines ;

— elle est utile cependant dans la mesure où le secteur constitue une voie d'approche efficace pour l'analyse à condition de prendre des précautions dans les schémas utilisés. La construction de ces schémas étant à ce jour loin d'être satisfaisante un des objectifs de l'étude est de contribuer à leur progression.

D'une façon générale l'approche sectorielle peut se justifier d'un point de vue pratique parce qu'elle correspond à un mode d'organisation social effectif : les partenaires sociaux, l'administration, certains cadres aussi bien statistiques que conventionnels adoptent le découpage sectoriel. D'un point de vue théorique, elle se justifie par l'idée de concurrence entre agents économiques qui contribuent à la production d'un même produit (notion de branche). Mais comme ces agents sont des entreprises qui ont rarement des activités uniques, le cadre d'analyse doit être nécessairement élargi au secteur même si, comme nous le verrons, cette extension pose des problèmes d'appréhension des phénomènes. L'existence d'une telle concurrence sur les marchés des produits conduit normalement à rapprocher les entreprises qui interviennent sur ces marchés, celles-ci devant avoir des « caractéristiques voisines » : la théorie économique classique enseigne, en effet, que pour un état donné des techniques et des facteurs de production disponibles, il existe une combinaison optimum de ces facteurs qui procurera une compétitivité supérieure et donc qui doit être nécessairement adoptée en longue période par toute entreprise désireuse de se maintenir sur le marché. En raison de cette proximité, le secteur apparaît alors comme un découpage pertinent car rassemblant des unités économiques supposées homogènes relativement à celles qui appartiennent à d'autres secteurs. A la limite, et c'est ainsi que procède l'INSEE dans sa « fresque », le secteur est traité comme un agrégat (1).

Si le principe de la concurrence comme élément unificateur des entreprises peut être retenu en ce sens qu'elle crée un lien entre elles et non une identité, celui de considérer le secteur comme un agrégat homogène ne paraît pas acceptable, sauf à des fins de cadrage, car toutes les analyses faites sur les entreprises exerçant leurs activités principales dans un même secteur montrent

(1) La Fresque historique du système productif français. **Collections** de l'INSEE (E 27).

leur grande diversité. Le secteur peut donc être pris comme un découpage com- mode en ce sens qu'il facilite la construction des interdépendances et des contraintes communes aux entreprises qui agissent dans son cadre mais l'étude de ces interactions et contraintes demeure essentielle (1).

Le cœur de l'analyse est ainsi constitué par les choix de combinaisons produc- tives que font les entreprises. Ces choix, enseigne toujours la théorie classique, dépendent des prix relatifs des facteurs et donc en partie de leurs disponibilités : matières subissant les transformations, capital utilisé, matérialisé par des machi- nes, travail fourni par les personnes employées dans le processus de transfor- mation, seront utilisés selon des quantités et en proportions différentes suivant leurs coûts et leurs rendements relatifs ; ainsi les facteurs les moins chers sont normalement substitués à ceux dont les prix relatifs augmentent le plus.

Dans la même logique, qui est celle de la recherche par l'entrepreneur du profit maximum de longue période, l'analyse marxiste tend à placer les facteurs en situation dissymétrique : considérant que ce profit ne peut être obtenu qu'à travers l'intrication par l'entrepreneur d'une plus-value relative la plus élevée, il en résulte nécessairement selon ses défenseurs une réduction du volume du travail directement incorporé dans le processus de transformations ainsi qu'un accroissement concomitant de la quantité du capital utilisé (2), les modèles d'organisation de type taylorien seraient l'instrument idéal de telles politiques (3).

Indépendamment des jugements qu'on peut porter sur ces théories et les contra- dictions qu'elles renferment, leur confrontation entre elles et avec la réalité des faits observés, conduit à dégager trois groupes d'analyses :

- l'évaluation de la quantité de travail liée au volume des productions et au capital utilisé ;
- les emplois existants et les liens qu'ils entretiennent d'une part avec le processus de production (techniques et modes d'organisation mis en œuvre) d'autre part, avec les disponibilités en main-d'œuvre de qualité différenciée ;
- les personnes occupant ces emplois dont les caractéristiques dépendent des emplois existants mais aussi des politiques de personnel pratiquées (préférences des entrepreneurs), des états des marchés du travail (disponibilités en main- d'œuvre) et des préférences individuelles.

Ces trois groupes d'analyses sont eux-mêmes en interdépendance. La réalité observée montre des situations certes évolutives mais extrêmement variées (4). Elle suggère qu'il existe à la fois des jeux de contraintes mais aussi des marges de liberté, marges de choix entre lesquelles les différents protagonistes intéres- sés par le processus de production définissent leurs stratégies. Elle révèle une multiplicité de réponses qui rendent difficilement acceptables des schématisations simples : mais s'il ne paraît plus possible de rechercher des déterminants simples des emplois et de la combinaison productive, les progrès de la connais- sance à travers les études permettent peu à peu de dégager les jeux combinés de ces variables qui paraissent essentielles.

(1) Cf. volume n° 1 de la Bibliothèque du CEREQ, **Recherches sur les prévisions d'emploi. Dossier de branche. L'industrie pharmaceutique**, Paris, La Documentation Française, mai 1972.

(2) C. PALLOIX, **Procès de production et crise du capitalisme**, Edit. Maspéro, 1977.

(3) B. CORIAT, **Sciences, Techniques et capital**, Edit. Le Seuil, 1976.

(4) CEREQ : Etude sectorielle sur la chimie : **Etude de l'évolution des qualifications dans la Chimie**. Série Documents du CEREQ n° 16.

— Etude sectorielle sur la Mécanique : **Etude de l'évolution des qualifications dans la Mécanique**. Série de Documents du CEREQ n° 23.

2. Les données et les méthodes

Il ne pouvait être question de prétendre à un approfondissement général des développements esquissés : une limite immédiate résultait des moyens d'investigation disponibles. Les données statistiques existantes sur l'appareil de production français posent trois problèmes majeurs :

- elles sont souvent trop agrégées ;
- elles ne sont pas très fiables quant à leur contenu et changent souvent de définition ce qui limite les possibilités dans l'analyse des évolutions ;
- les raccordements entre sources distinctes sont difficiles : il en va ainsi tout particulièrement des données sur les personnes, les emplois, les éléments comptables et financiers.

Malgré les progrès qui sont en cours avec le fichier des établissements de l'INSEE, il est tout particulièrement difficile de cerner les entreprises dans leur ensemble au-delà des établissements qui les constituent.

Les données monographiques posent des problèmes de lien avec les statistiques, de représentativité et surtout de coût de collecte de l'information. En effet, en toute rigueur, ces monographies devraient reposer sur des échantillons qui sont difficiles à construire en raison même de la faible validité des critères de stratification qui pourraient être retenus eu égard au problème posé.

Certes la concentration du secteur et son esprit d'ouverture ont facilité un tel recours aux entreprises permettant de recueillir un ensemble d'informations tant orales que statistiques, mais celles-ci ont été inégales et hétérogènes. Pour bien faire il aurait fallu procéder à des :

- enquêtes à caractère sociologique, notamment sur les caractéristiques et les comportements de la main-d'œuvre ;
- monographies concernant leur unité de fabrication, leur développement historique et leur environnement (caractéristiques du bassin d'emploi) ;
- analyses beaucoup plus fines des données statistiques concernant les interrelations entre technologie et qualification complétées par des entretiens plus approfondis.

Différents travaux — pour la plupart récents — (1) ont pu approfondir davantage tel ou tel aspect et ont été consultés utilement, mais ils étaient limités, soit du point de vue de la problématique envisagée, soit en ce qui concerne le champ couvert, le plus souvent restreint, à la Régie Renault.

Dans sa définition, et faute de moyens d'investigation plus poussée, l'étude présentée ici vise à une plus grande généralité, mais limite son ambition à la présentation d'une problématique générale et des inter-relations entre les différentes variables intéressant l'emploi et les qualifications dans l'automobile ainsi qu'à l'identification des principales tendances d'évolution de ces variables. Un accent particulier a été mis sur l'utilisation des données statistiques portant sur les emplois et les mobilités professionnelles.

(1) Voir la bibliographie, à la fin de ce dossier.

Toutefois, compte tenu du caractère particulièrement concentré et homogène du secteur qui en fait un lieu d'observation très favorable, les résultats obtenus montrent qu'à l'aide de ces informations il est possible, grâce à leur mise en regard convenable, d'apporter un éclairage nouveau extrêmement riche sur les modalités de croissance qu'a connu le secteur autonome, les choix auxquels il a procédé en fonction des perspectives qui lui étaient ouvertes et les problèmes nouveaux auxquels il était confronté.

Le problème de la délimitation du champ de l'étude se posait également. On fait couramment la distinction entre : la construction de véhicules particuliers, la construction de véhicules utilitaires, la fabrication d'équipements et la sous-traitance. En fait, la distinction entre fournisseurs et sous-traitants reste difficile. Par ailleurs, les problèmes économiques et techniques qui se posent aux constructeurs de véhicules particuliers et utilitaires sont très différents. Enfin, pour des raisons pratiques (concentration de la branche), le recueil de données détaillées au niveau des entreprises était moins difficile pour les constructeurs que pour les équipementiers et les sous-traitants.

C'est pourquoi l'accent a été mis essentiellement sur la construction de véhicules particuliers, la construction de véhicules utilitaires, d'équipements et la sous-traitance n'étant abordées que de manière moins systématique et plus allusive.

Plan de l'étude

Le plan adopté découle de la trame théorique sous-jacente à l'analyse.

1. La première partie constitue la toile de fond sur laquelle s'inscrit le reste de l'étude : en dessinant à grands traits les caractéristiques économiques, techniques et physiques de l'industrie automobile, elle vise à rechercher dans quelle mesure ces caractéristiques sont déterminantes par rapport à l'emploi et permettent d'expliquer sa structure et son évolution.

2. Ce cadre une fois défini, la deuxième partie aborde les problèmes d'emploi, sous deux aspects :

— *quantitatif*, pour rechercher comment se déterminent le niveau de l'emploi et des recrutements, ainsi que leur localisation, ce qui peut fournir des bases à la prévision et apporter une première indication sur le rôle de l'industrie automobile dans la création d'emplois à l'avenir ;

— *qualitatif* en passant du niveau global de l'emploi aux caractéristiques des emplois, que l'on peut regrouper en deux catégories : d'une part les caractéristiques de contenu, définies en termes de niveau et de spécialisation professionnelle, ce qui intéresse la formation et le placement professionnel et pose le problème de la qualification et de son évolution ; d'autre part les autres caractéristiques (conditions de travail et rémunérations) qui déterminent le comportement des travailleurs sur les marchés du travail et donc leur mobilité.

Ces deux séries de caractéristiques sont d'abord fonction des principes d'organisation du travail définis par l'entreprise et découlant des données économiques et techniques du secteur analysées dans la première partie. Mais elles sont aussi susceptibles de subir l'effet en retour des conditions de fonctionnement des marchés du travail.

3. Celles-ci sont examinées dans la troisième partie, centrée sur la composition de la main-d'œuvre, qui doit être analysée en liaison étroite avec les impératifs de la gestion des entreprises (faisant l'objet de la 1^{re} partie) d'une part et avec les caractéristiques des emplois (2^e partie) d'autre part. En effet, les besoins en main-d'œuvre des entreprises découlent d'abord des variations de leur activité. La caractérisation et la localisation de ces besoins sont la résultante d'un ensemble de paramètres : choix stratégiques globaux des entreprises (et parfois des pouvoirs publics en matière de localisation), politiques de personnel et traditions en matière de recrutement, et caractéristiques, nature des emplois offerts, comportements des différentes catégories de main-d'œuvre vis-à-vis de ces caractéristiques et compte-tenu des opportunités locales et de la conjoncture ; ces comportements pouvant mettre en question les choix et les politiques des entreprises, donc les résultats de l'analyse de la deuxième ou même de la première partie.

4. La quatrième partie tire les conclusions des analyses qui précèdent puis, à partir de ces conclusions, tente de dessiner les grandes tendances d'évolution à moyen terme et les problèmes qu'elles posent.



Première partie

**RAPPEL DES GRANDS TRAITS
CARACTÉRISTIQUES
DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE**

La présence d'un tel chapitre, en tête d'une étude sur la main-d'œuvre et les emplois, ne présente pas seulement un intérêt descriptif. Cet intérêt est tout autant méthodologique, dès lors que, par principe, les problèmes d'emploi et de main-d'œuvre, que ce soit au niveau d'une entreprise ou d'un secteur d'activité, doivent être examinés en rapport étroit avec leur contexte. Si l'on tend à privilégier, comme c'est le cas dans cette étude, les aspects techniques, économiques et financiers comme facteurs influençant la définition des emplois et les choix de main-d'œuvre, il devient alors essentiel de dégager les grands traits caractéristiques du secteur à ces trois points de vue.

La première condition à remplir pour ce type d'étude est de définir son domaine, c'est-à-dire ce que l'on entend par « industrie automobile » et la place qu'elle tient dans l'économie française. Puis, en se plaçant dans la logique économique de l'analyse de l'évolution industrielle, on s'efforcera de caractériser le secteur par rapport à l'évolution :

— *de ses marchés et de ses produits*, en s'interrogeant sur les modalités de croissance de la demande du secteur depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, date qui marque le départ de l'industrie automobile française contemporaine ;

— *de sa combinaison productive capital-travail*, en s'intéressant d'une part aux aspects comptable et financier à travers les besoins d'investissements, l'intensité capitalistique et la substitution capital-travail, mais aussi à travers les possibilités de financement ; et d'autre part aux aspects physiques en étudiant l'évolution des techniques mises en œuvre ;

— *de ses structures physiques des entreprises* qui y exercent leurs activités avec une attention particulière accordée à la concentration ainsi qu'à la localisation nationale et internationale.

L'ensemble de ces données convenablement rapprochées les unes des autres permet normalement de saisir la nature du secteur et d'en cerner les logiques de fonctionnement et d'évolution.

CHAPITRE I

LA PLACE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE DANS L'ECONOMIE FRANÇAISE

Sous réserve que soient résolus les problèmes préalables de définition du secteur, la place tenue par l'industrie automobile dans l'économie française doit être examinée, soit directement par sa contribution à la production intérieure brute ou à l'équilibre de la balance extérieure, soit moins directement mais de façon plus fondamentale, par ses effets d'entraînement dans l'ensemble de l'économie que ce soit vers les secteurs en amont ou en aval.

I - LES LIMITES DU SECTEUR ETUDIE

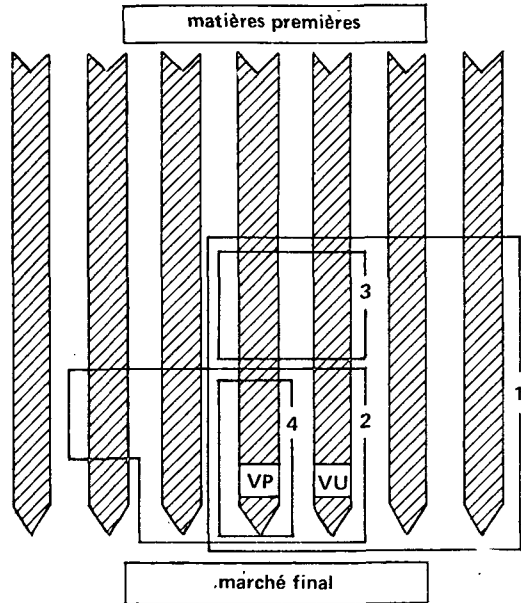
Dans le langage courant, la notion d'industrie automobile est relativement claire et précise, dans la mesure où elle s'identifie à un produit final, à savoir un véhicule automobile. On est alors amené à décrire la construction automobile comme l'ensemble des entreprises produisant des véhicules complets (c'est-à-dire les constructeurs *stricto sensu*).

Cette définition offre certes l'avantage de permettre des analyses micro-économiques en entreprise, mais présente deux inconvénients majeurs. D'une part, les constructeurs occupent l'aval de la filière automobile, mais en occupent un segment plus ou moins important selon les entreprises. D'autre part, en tant qu'entités financières et non techniques, ils peuvent diversifier plus ou moins leurs activités, ce qui fausse les comparaisons que l'on peut être amené à faire entre eux.

On peut représenter les différentes ambiguïtés que présente la définition de l'industrie automobile sur le schéma suivant (où les flèches verticales symbolisent les différentes filières de production, supposées pour simplifier, sans ramifications ni jonctions).

Schéma 1

- 1 Fabrication cycles et motocycles
- 2 Constructeurs automobiles (véhicules utilitaires)
- 3 Fabrication pièces détachées équipements et accessoires pour véhicules automobiles (ou équipementiers)
- 4 Constructeurs automobiles (véhicules particuliers)



VP : véhicules particuliers
VU : véhicules utilitaires

Techniquement, l'industrie automobile, au sens large (y compris les Véhicules Utilitaires) ou étroit (Véhicules Particuliers seulement), devrait comprendre l'ensemble de la filière, de l'amont vers l'aval.

La Comptabilité Nationale ne retient pour sa part qu'une partie de la filière, mais ajoute d'autres filières sans aucun lien technique (cadre 1), ainsi la fabrication des cycles et motocycles.

Pour leur part, les constructeurs automobiles (cadre 2) exercent leur activité en aval de la filière, mais peuvent avoir d'autres activités ; enfin, les fabricants de pièces détachées (cadre 3) tiennent le reste de la filière appartenant à la branche.

Ces précisions données et ces ambiguïtés décrites, on centrera l'étude essentiellement sur les problèmes liés à l'emploi et aux qualifications dans le secteur purement automobile (et surtout VP) des constructeurs *stricto sensu* (cadre 4).

II - LE POIDS DU SECTEUR DANS L'ECONOMIE FRANÇAISE

Pour apprécier le poids de l'industrie automobile dans l'ensemble de l'économie française, il existe de nombreuses sources dont les résultats ne sont pas toujours directement comparables.

Dans tous les cas, on a jugé préférable de se référer à l'année 1973. En effet, les années qui ont suivi ont été marquées par une forte crise (1974-1975), puis par une très forte reprise (1976). Une référence aux trois dernières années déformerait les conclusions, dans la mesure où l'on sous-estimerait ou surestimerait l'importance de la construction automobile.

Quand cela était possible, on a préféré ne pas utiliser les Comptes de la Nation, mais les résultats de l'Enquête Annuelle d'Entreprises effectuée en 1973 par le Ministère de l'Industrie et de la Recherche (1).

1. En termes de valeur ajoutée (V. A.)

Ainsi, en 1973, la valeur ajoutée des constructeurs et équipementiers a atteint 21,9 milliards de francs courants pour une PIB de 1 014,5 milliards. L'activité de ces entreprises ne représente donc que 2,1 % de l'ensemble de l'activité économique, mais rapportée aux activités industrielles proprement dites (2) elle en représente près de 6 %.

2. En termes de production

En fait, le concept de valeur ajoutée ne retient que la quantité de travail effectivement réalisée dans le seul cadre retenu (constructeurs et équipementiers) (3). Si l'on tient compte de l'ensemble de la filière, le poids réel des constructeurs et équipementiers est mesuré par la valeur de la production finale, y compris les consommations intermédiaires, à savoir 59,2 milliards de francs, soit 5,8 % de la PIB. L'analyse des chiffres d'affaires des constructeurs et des équipementiers permet, avec une assez bonne précision, d'affecter les résultats précédents pour plus de 75 % aux seuls constructeurs.

(1) « L'Industrie française », Ministère de l'Industrie et de la Recherche, 1975, La Documentation Française.

(2) Non compris l'agriculture, les industries agricoles et alimentaires, l'énergie, le secteur bâtiment et travaux publics, les services et commerces et les autres secteurs tertiaires.

(3) Ainsi, le rapport $\frac{VA}{ventes}$ qui mesure le degré de transformation par eux des biens et services qu'ils ont achetés est faible (37 %) par rapport à beaucoup de secteurs industriels.

3. En termes de solde Export-Import

L'importance de l'industrie automobile au sein des échanges extérieurs de la France est plus nette, particulièrement au niveau du solde. Ainsi, toujours en 1973, au niveau de la branche, les exportations de produits de la branche représentaient 18,6 milliards de francs (17,4 seulement pour les seuls constructeurs et équipementiers), soit 10,6% (ou seulement 10%) du total des exportations françaises de biens et services et des importations. Le solde dégagé par les échanges de produits automobiles s'élevait alors à 8,7 milliards.

Ce sont essentiellement les constructeurs de véhicules particuliers (qui exportent plus de la moitié de leur production) qui contribuent à rendre ce solde largement positif en faveur de l'économie française ; en revanche, la situation est moins brillante dans le domaine des véhicules utilitaires, en particulier des Poids lourds où les importations représentent environ 40% du marché et où les exportations restent inférieures à la moitié de la production nationale. Enfin, les équipementiers n'interviennent que très peu dans la mesure où les échanges concernent surtout des produits finis.

III - LES EFFETS D'ENTRAÎNEMENT

Le paragraphe précédent a montré l'importance de l'industrie automobile, essentiellement de la construction, en tant que telle. Mais, en fait ce secteur a un poids beaucoup plus important que son poids propre, de par les liaisons qu'il entretient avec les autres secteurs de l'économie (il s'agit souvent, d'ailleurs, de liaisons d'entraînement).

C'est donc toute la filière, depuis les consommations intermédiaires jusqu'au produit final, qui est à prendre en compte.

Pour raisonner en termes d'emploi (partie qui n'a pas été encore abordée), on peut dire approximativement que :

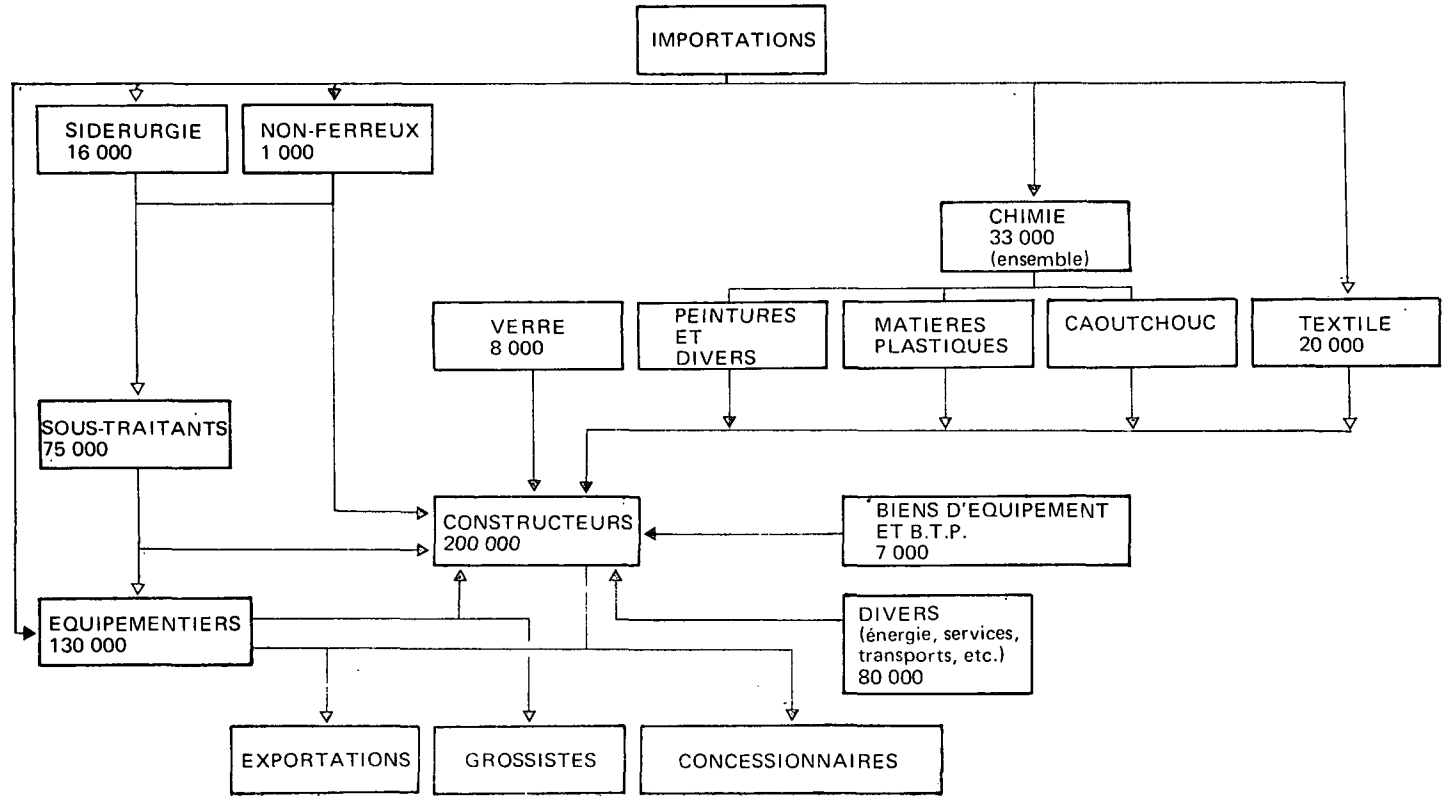
le secteur *amont* (y compris les véhicules utilitaires et les fabricants de pièces de rechange) emploie 600 000 personnes).

le secteur *aval* emploie 400 000 personnes.

L'organigramme qui suit permet de représenter ces deux groupes, les chiffres dans les carrés représentent les effectifs impliqués dans la filière automobile à chaque niveau.

Les tableaux pp. 22 et 23 permettent d'une part de présenter la structure globale des consommations du secteur (construction automobile et cycles), et d'autre part, de préciser la structure des achats (de type industriel) et des constructeurs et des équipementiers.

Schéma 2.
L'industrie automobile et ses effets d'entraînement en matière d'emploi
 (les chiffres se réfèrent aux emplois)



**Structure des consommations intermédiaires (1) de la branche
(constructeurs et équipementiers)**

1 ^{re} transformation de l'acier	28,5 %
Sidérurgie	13,5 %
Chimie	12,5 %
Services (sauf transports)	10,5 %
Constructions mécaniques (et industrie de l'informatique)	8,5 %
Textiles	5 %
Transports	3,5 %
Autres branches	18 %

Total 100 %

(1) Ministère de l'industrie et de la recherche, **L'Industrie française**, op. cit.

On sait que l'automobile est un produit composite rassemblant des éléments métalliques (carrosserie, pièces mécaniques) et des éléments non métalliques (verre, peinture, caoutchouc...).

La production des produits de base est assurée par les sidérurgistes, les producteurs de métaux non-ferreux, les groupes verriers et chimiques (au sens large, c'est-à-dire les producteurs de caoutchouc, matières plastiques, de peintures et de textiles synthétiques). Ces derniers qui fournissent donc les éléments non métalliques livrent des produits prêts à monter. Sont concernées par la production des seuls Véhicules Particuliers (VP) environ 70 000 personnes.

Les autres produits de base sont transformés pour constituer les pièces et sous-ensembles du véhicule, transformation effectuée, soit par les constructeurs eux-mêmes, soit par des sous-traitants, soit par les deux à la fois.

Schématiquement, on distingue :

- les équipementiers qui fabriquent des sous-ensembles relativement complexes à destination purement automobile : les emplois affectés par la filière VP s'élèvent à 130 000 environ ;
- d'autres entreprises effectuant des travaux davantage définis par la technique utilisée que par le produit final et qui sont des entreprises de la mécanique et du travail des métaux : cela concerne environ 75 000 personnes.

Enfin, les effectifs « constructeurs » impliqués dans la construction de VP dépassent légèrement les 200 000.

Pour être complet, on peut citer l'ensemble des services et secteurs divers qui contribuent à l'activité de la filière automobile, au même titre qu'ils contribuent à toute filière industrielle (énergie, transports, etc.). En affectant aux effectifs

TABLEAU 1

Structure des achats des constructeurs et équipementiers
(en pourcentage)

Fabricants d'équipement		Constructeurs	
Filière des métaux	47,8	Filière des métaux	20,8
dont :		dont :	
sidérurgie	18,3	sidérurgie	9,6
articles métalliques	12,3	travail des métaux	6,6
première transformation	7,3	fonderie	3,2
fonderie	2,7	première transformation	1,4
tubes d'acier	2,7	Produits revendus en l'état	12,5
Pièces de rechange pour équipement industriel	9,4	Ouvrages en caoutchouc	5,1
Non ferreux	6,4	Matériel électrique	2,2
Achats aux entreprises de la branche	6,3	Matières plastiques	2,2
Produits divers	5,0	Pièces de rechange pour équipement industriel	2,2
Produits vendus en l'état	4,9	Textiles	1,4
Produits de la construction électrique	4,4	Verre	1,4
Chimie	2,7	Métaux non-ferreux	1,4
Caoutchouc	2,7	Chimie de base	1,4
Matières plastiques non transformées	2,4	Parachimie	0,9
Matières plastiques transformées ..	1,8	Produits pétroliers raffinés	0,8
Emballages	1,4	Mécanique de précision	0,8
Textiles	1,2	Emballages	0,5
Verre	1,0	Produits divers	0,3
Energie	1,0	Combustibles minéraux solides	0,2
Matériaux de construction	0,7	Produits de la récupération	0,2
		Matériel électronique	0,1
		Habillement	0,1
		Cuir	0,1
		Minerais non ferreux	0,1
		Minéraux divers	0,1
		Matériaux de construction	ε
		Minerai de fer	ε
		Equipement	45,4

totaux de ces secteurs d'activité un coefficient correspondant à la part que représentent leurs livraisons à l'ensemble de la filière automobile, (ce qui est très simplificateur), on obtient environ 80 000 emplois supplémentaires.

De même, l'industrie automobile est un gros acheteur de biens d'équipement (entre quatre et cinq milliards de francs par an, actuellement), et contribue donc ainsi à l'emploi de 7 à 8 000 personnes dans les industries de biens d'équipement.

On voit donc le rôle très important joué par la construction automobile dans l'ensemble de l'industrie ; effectivement, le secteur amont de la filière automobile est dépendant de la construction dans la mesure où, sur les segments de marché qu'il a avec celle-ci, il ne dispose pratiquement pas de possibilité de substitution.

Mais nous verrons ultérieurement (notamment lors de l'étude de la productivité et de la rentabilité de cette industrie) que ces liaisons ne sont pas à sens unique et que les constructeurs eux-mêmes dépendent étroitement de leurs

approvisionnement en général et de la sidérurgie en particulier. Mais la construction automobile n'absorbe qu'une faible proportion de la production de ses différents fournisseurs : ainsi, elle absorbe :

- 15 % de la production des industries de la première transformation des métaux ;
- 13 % de la production sidérurgique ;
- 7 % de la production des industries chimiques ;
- 5 % de la production des industries textiles ;
- 2 % de la production des constructions mécaniques.

L'automobile est donc bien un client privilégié de ces différentes branches, mais pas au point d'avoir un poids décisif sur leurs politiques de production, de prix, etc.

Ne pouvant donc pas influencer sur ce point, l'industrie automobile (cf. infra) n'aura d'autre ressource que de chercher à maîtriser de très près le seul facteur travail.

Cela étant, le schéma 2 de la p. 21, donnait une représentation statique de l'effet d'entraînement de la construction automobile. Il ne permet de déceler que les conséquences à long terme d'une modification importante du niveau d'activité de la branche une fois l'équilibre rétabli, mais il ne décrit pas comment se propagent, à court terme, les fluctuations de ce même niveau d'activité. Deux facteurs peuvent venir amplifier ou au contraire atténuer, les effets d'une fluctuation de la demande finale : la politique des stocks d'une part, les modalités de passation des commandes et la nature exacte des relations de sous-traitance d'autre part.

Les cadences de fabrication particulièrement élevées dans l'industrie automobile interdisent aux différents intervenants de la filière de constituer des stocks représentant une période de production d'une durée importante ; le coût financier n'en serait pas supportable. Ainsi, un ralentissement de l'activité du constructeur se répercute en moins de trois mois (c'est en général la durée des contrats d'approvisionnements) sur l'ensemble de l'amont de la filière.

IV - LA SOUS-TRAITANCE

Il ne saurait y avoir une analyse un tant soit peu précise de la construction automobile sans une prise en considération de la sous-traitance. Celle-ci joue en effet un rôle dans la définition du secteur dans la mesure où une partie de l'activité qui concourt à la production d'un véhicule peut se diffuser à travers des entreprises et des établissements non classés dans le secteur, mais ce phénomène peut être repris par le jeu des échanges intersectoriels précédemment cités. Le plus important dans la sous-traitance est qu'elle concourt directement à

la définition même de la nature du processus productif en fonction de son importance, de ses formes, des modalités globales de mise en œuvre. La sous-traitance contribue à donner au secteur des formes de fonctionnement conjoncturel ou structurel qui sont déterminantes.

Dans un article récent qui traitait du Japon, une journaliste écrivait que la force de l'industrie japonaise résidait toujours dans la capacité qu'avaient les entreprises à maîtriser les aléas de la production par la mise en œuvre d'un jeu différencié intégrant d'une part des activités-clés réalisées par un personnel stable et à salaire élevé et d'autre part une quantité de petites entreprises travaillant en sous-traitance avec un personnel nettement moins rémunéré et qui subissait les à-coups de la conjoncture à travers le flux des ordres reçus (1). Ainsi, le constructeur TOYOTA achèterait à l'extérieur les deux tiers des éléments nécessaires à la fabrication de ses automobiles, faisant appel officiellement à un réseau de 282 sous-traitants employant 43 500 salariés, mais en fait utilisant par le jeu des sous-traitants en cascades un réseau de près de 25 000 firmes employant quelque 200 000 travailleurs, dont les salaires sont nettement plus bas que ceux de TOYOTA.

La sous-traitance fait donc partie intégrante de la stratégie des entreprises et des secteurs, encore faut-il être capable de la cerner de façon satisfaisante, ce qui est difficile en raison de la diversité des situations rencontrées. La typologie présentée par le Centre National d'Etudes Nationales de la Sous-Traitance (CENAST) a pour but de permettre l'analyse des flux de sous-traitance, en prenant en considération « les conditions dans lesquelles un sous-traitant se substitue et se subordonne aux directives d'un donneur d'ordre ainsi qu'en essayant de prendre en compte la même réalité physique. Bernard CHAILLOU après une analyse poussée finit par distinguer en ultime simplification : des sous-traitances de pure capacité qui sont occasionnelles, des sous-traitances de spécialité (ou de technicité) qui sont permanentes et pour lesquelles les modes de relation sont des types communautaires, des sous-traitances de fourniture pure (2).

Le rôle de définition est important car selon celles qui sont retenues ainsi que les modalités de calcul adoptées, les résultats auxquels on parvient quant à l'analyse du phénomène sont extrêmement différents : c'est ainsi que pour la Régie RENAULT le même auteur cite des évaluations correspondant à 55 % du prix des véhicules vendus aux clients, qui représenterait 35 % du prix de revient de fabrication du véhicule avec une quasi intégration d'environ 15 % par le jeu de certaines filiales. Mais l'auteur se pose la question : « Les travaux de ses filiales françaises telles que la Société bretonne de fonderie mécanique, la Société des aciers fins de l'Est... sont-ils considérés comme intégrés (quasi intégration) ou sous-traités par la Régie Nationale des Usines Renault (RNUR) (3).

Le mode de sous-traitance utilisé par les constructeurs ne correspond ni à une sous-traitance de *technicité* (faire faire ce qu'on ne sait pas faire), ni vraiment à une sous-traitance de *capacité* (faire faire une partie de sa production de façon à fonctionner à pleine capacité, même pendant les creux de la demande).

(1) V. MAURAS - *Le Monde* - 2 juin 1977, p. 4.

(2) B. CHAILLOU : « Définitions et typologie de la Sous-traitance » - *Revue économique* - Vol. 28 n° 2, mars 1977, pp. 262 à 285.

(3) B. CHAILLOU, *ibid.*, p. 263.

La première remarque est évidente, car comment imaginer que des groupes industriels, qui maîtrisent la plupart des procédés des industries mécaniques, ne seraient pas capables de fabriquer leurs propres phares, essuie-glace ou radiateurs ? La seconde repose sur la constatation suivante : le premier critère de sélection d'un fournisseur, dans l'industrie automobile, est la sécurité d'approvisionnement offerte. La sous-traitance de capacité à des fins conjoncturelles présente des risques importants pour les sous-traitants, d'autant plus importants dans l'industrie automobile que la spécificité des équipements nécessaires interdit pratiquement toute compensation entre différents secteurs clients. Dans ces conditions, il est vraisemblable que, soit les constructeurs ne trouveraient pas d'entreprises prêtes à assumer de tels risques, soit, s'ils en trouvaient, la reprise des approvisionnements après un creux conjoncturel serait rendue très aléatoire. Les raisons de la sous-traitance automobile, ou plus exactement de la division des tâches sous la direction des constructeurs, sont à rechercher dans des options stratégiques visant à concentrer les moyens financiers sur les points clés de la filière, à simplifier l'organisation et la gestion du processus, comme celle du personnel, éventuellement à établir une concurrence entre des entreprises extérieures et des départements de production intérieure. Ceci explique que les fluctuations de la demande finale sont retransmises rapidement, et pratiquement sans coefficients multiplicateurs, à l'ensemble des fournisseurs. Dans le cas des équipementiers, l'inertie du marché de la rechange introduit même un coefficient d'amortissement, coefficient d'autant plus efficace que c'est sur le marché de la rechange que ceux-ci réalisent l'essentiel de leurs profits.

CHAPITRE II

LES MARCHES ET LES PRODUITS

L'étude des marchés et des produits peut être envisagée sous deux angles : le premier intéresse les grandes phases de la croissance, le second porte plus sur les deux aspects importants, conjoncturel et saisonnier, sachant qu'une attention particulière doit être portée à l'évolution du produit lui-même.

1 - LES PHASES DE LA CROISSANCE

En grande tendance, l'industrie automobile française a connu un point de rupture de sa croissance en 1973.

◊ Avant 1973

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, l'industrie automobile a connu une croissance très rapide fondée sur la motorisation de masse. Après une période de « mono-culture » (chaque constructeur n'offrait qu'un ou deux modèles) allant jusqu'en 1970, la période 1970-1973 est marquée par la poursuite de motorisation, mais cette fois avec multiplication des modèles proposés. Parallèlement, on assiste à un accroissement très fort du rôle des exportations, comme le montre le tableau qui suit :

en milliers de véhicules particuliers (1)

	1959	1962	1967	1970	1973	taux annuel 1973- 1959
Production	1 085	1 340	1 777	2 458	3 202	8,0 %
Exportations	445	499	704	1 394	1 782	10,4 %
Importations	11	110	185	300	473	30,8 %
Immatriculations	542	912	1 231	1 297	1 746	8,7 %

(1) Y compris les petites collections.

Ce secteur a vu sa croissance très nettement amplifiée après 1968 et la dévaluation d'août 1969 ; en effet, les événements de mai 1968 ont été l'occasion d'un brusque essor de la demande intérieure. La dévaluation de 1969 a contribué à renforcer la compétitivité des véhicules français et rendu plus rémunérateurs les marchés extérieurs ; ainsi, durant la période 1960-1973, la production de véhicules particuliers a triplé, correspondant alors au type même de la production de masse.

○ Après 1973

La « crise » de l'automobile n'a pas commencé avec la crise du pétrole (octobre 1973) ; en effet le marché français s'oriente à la baisse dès le mois d'août. La décroissance du marché a été assez régulière d'août 1973 à décembre 1974 et il n'y a pas eu d'effondrement particulier de la demande au printemps 1974, comme on l'a trop souvent dit. Certes, l'augmentation du prix du pétrole (et, par suite du carburant), a certainement joué un rôle aggravant, mais l'origine de la crise ne saurait être ramenée à cette seule cause que l'on peut alors considérer comme un simple catalyseur.

En fait, après l'extraordinaire emballement de la demande au printemps 1973, les constructeurs avaient bien prévu un ralentissement très net de la demande, de même que l'on pouvait prévoir son ralentissement à plus long terme, par suite de la saturation progressive des différents marchés.

Cette crise a été relativement bien supportée par les constructeurs français (en moyenne, puisque CITROEN a été beaucoup plus touché que les autres, ce qui a entraîné à terme sa fusion avec PEUGEOT). Ce « bon » comportement s'explique en partie par le caractère limité de la décroissance du marché intérieur, mais aussi par la bonne tenue des exportations, vu l'importance de l'effort d'investissement en nouveaux modèles accompli par les constructeurs français dans les années précédant la crise.

Variation de l'activité des constructeurs français pendant la crise 1973-1976

(en %)

	1974-73	1975-74	1976-75*
Marché intérieur	- 12,7	- 2,8	+ 26
dont : marques françaises	- 9,5	- 5,7	+ 23
marques étrangères	- 24,5	+ 10,2	+ 39
Exportations (1)	- 1,9	- 3,9	+ 10
Production	- 5,9	- 5,7	+ 16

* Provisoire.

(1) Non compris les petites collections.

Au cours des premiers mois de 1975, le marché français reste à son niveau bas de la fin 1974. Vers la fin du printemps, la reprise commence à s'annoncer et s'affirme à l'automne 1975 pour se poursuivre à un rythme rapide pendant toute l'année 1976, le record de 1973 (1 750 000 véhicules immatriculés) étant largement dépassé (plus de 1 800 000).

On assiste donc depuis 1973 à une modification de la tendance passée : suite au développement ultra-rapide de la motorisation de masse, une nouvelle tendance s'est amorcée, correspondant à un début de saturation des marchés (cela sera confirmé ultérieurement dans la dernière partie : Conclusions et Perspectives).

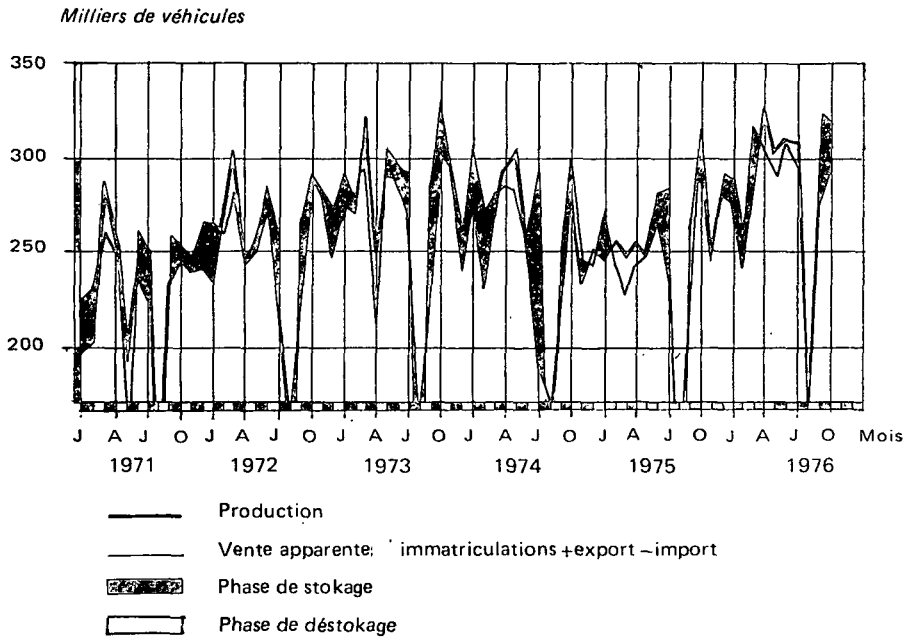
II - LES ASPECTS CONJONCTURELS ET SAISONNIERS

S'inscrivant dans les grandes tendances d'évolution les fluctuations de la demande d'automobiles paraissent relativement importantes comme le montre le graphique de la page suivante.

La comparaison des commandes et des livraisons fait apparaître des désajustements continus qui entraînent des phases de stockage et de destockage importantes. Ces désajustements, qui vont bien au-delà des fermetures d'usines liées aux périodes de congés payés, montrent clairement les problèmes de régulation de la production qui pèsent sur cette industrie, ainsi que le problème de surface de stockage des produits finis que l'on retrouvera lors de l'analyse des implantations des usines.

GRAPHIQUE 1
Voitures particulières et commerciales

FRANCE



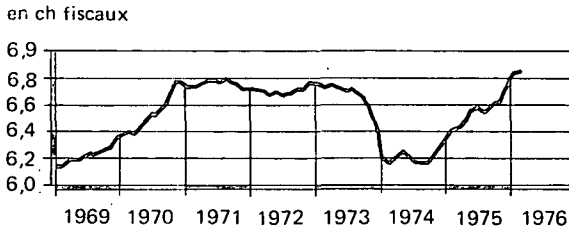
Source originelle : CSCA.

III - L'EVOLUTION DU PRODUIT : LA PUISSANCE MOYENNE DES VEHICULES

La connaissance des tendances d'évolution des ventes globales des véhicules est insuffisante pour caractériser l'évolution du produit car le type de véhicule acheté joue un rôle important pour les constructeurs. Sachant en effet que les marges bénéficiaires tendent à être d'autant plus élevées que le véhicule vendu est important, on peut constater d'après le graphique ci-dessous que la situation générale de l'industrie n'a pas connu une évolution aussi favorable qu'elle

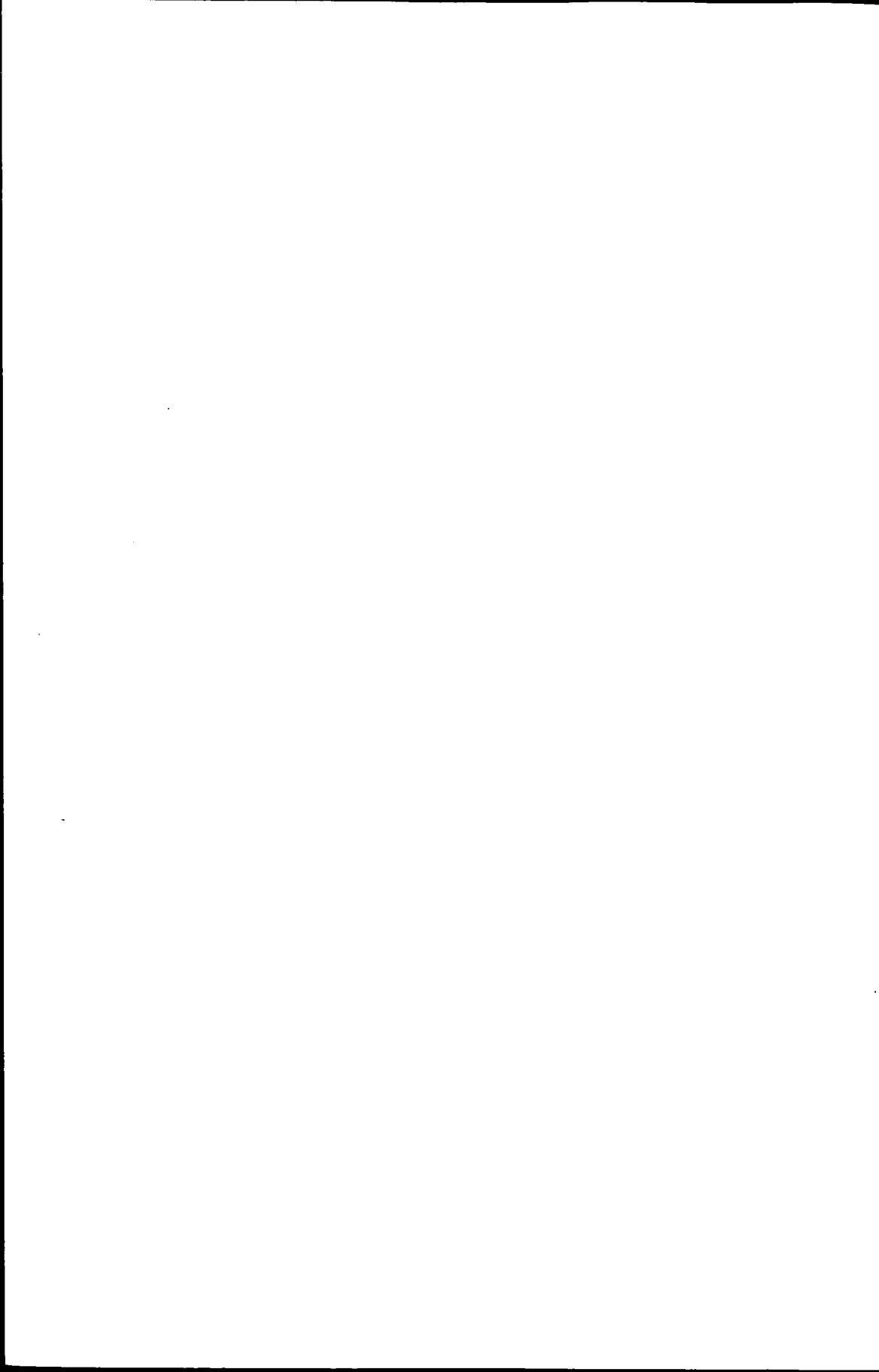
aurait pu l'espérer en raison d'un plafonnement dans la tendance à l'accroissement de la puissance moyenne des voitures particulières avec une chute substantielle au moment de la crise.

GRAPHIQUE 2
Puissance moyenne des voitures particulières immatriculées.



Source : C.S.C.A. plus Rexeco

On peut cependant considérer que la crise n'a pas profondément affecté le comportement du consommateur de ce point de vue, le niveau d'amont de la crise étant atteint et même dépassé.



CHAPITRE III

L'INVESTISSEMENT ET L'ACCUMULATION DU CAPITAL FIXE SES CONSEQUENCES SUR LA PRODUCTIVITE APPARENTE DU TRAVAIL

Comme le souligne l'INSEE présentant les données essentielles sur l'industrie pour la préparation du VII^e Plan, l'investissement est une des fonctions les plus importantes des entreprises bien qu'il soit statistiquement très mal connu. La fonction d'investissement se trouve en effet « au carrefour des circuits économiques fondamentaux : la production physique, les variations cycliques de la formation des prix et de l'accumulation du capital, l'articulation entre la production, l'épargne, la monnaie et le financement » (1).

Du point de vue stricte de l'entreprise dans ses aspects physiques, l'investissement permet la création et la modernisation des capacités de production ayant des effets sur l'emploi et la productivité (du travail et des équipements). Du point de vue financier, il nécessite des programmes de financement et intéresse tout particulièrement les marges d'autofinancement.

I - L'INVESTISSEMENT ET LA FORMATION BRUTE DU CAPITAL FIXE

Le secteur automobile est un des secteurs industriels qui a le plus accumulé de capital dans la période 1960-1970, tendance qui s'est confirmée jusqu'en 1972, date des derniers chiffres dont on a pu disposer.

En 1972, les poids relatifs des investissements de la construction automobile par rapport à l'ensemble des investissements productifs étaient les suivants (cf. tableau page suivante) :

(1) INSEE : *Données essentielles sur l'Industrie* : rapport pour la commission de l'industrie VII^e Plan - Septembre 1974, Tome IV, p. 155.

TABEAU 2

**Analyse de l'investissement des entreprises non financières françaises
par produits de 1960 à 1972**

(Millions de F, prix de 1963)

Produits	Evolution de 1960 à 1970	1972		Evolution de 1970 à 1972
	Taux	Montant	% Structure	Taux
Fonderie	0,35	245	0,2	— 3,6
Travail des métaux	8,4	1 560	1,3	3,8
Gros matériel d'équipement	9,1	36 128	29,2	5,3
Mécanique de précision	12,4	9 444	7,6	18,7
Autoéquipement	8,2	10 058	8,1	5,9
Matériel électrique	8,8	8 526	6,9	10,5
Matériel électronique	16,7	1 308	1,1	11,1
Matériel électro-domestique	13,2	303	0,2	8,7
Véhicules automobiles	8,8	11 292	9,1	12,0
Construction navale	5,6	1 412	1,1	13,4
Construction aéronautique	0,0	777	0,6	5,6
Demi-produits en bois	4,3	254	0,2	7,4
Meubles et ouvrages en bois ..	4,2	335	0,3	6,7
Bâtiment et travaux publics	7,7	41 137	33,2	3,2
Artisans mécaniciens	4,5	1 006	0,8	7,1
Total Investissement brut (FBCF)	8,4	123 785	100	6,6
Matériel	8,9	82 648	66,8	8,4
BTP productif	8,2	31 121	25,1	4,6
Total de l'investissement produc- tif	8,7	113 769	91,9	7,3
Logement	6,4	10 016	8,1	— 0,2

Source : Les Comptes de la Nation de l'année 1973.

Cette tendance marquée se rencontre aussi bien pour la formation brute du capital fixe (FBCF) que pour la partie « matériel » incluse dans ce capital.

Formation brute du capital fixe (FBCF)

(en millions de F 1963)

Formation brute du capital fixe (FBCF)	Montant		Accroissement 1970-1960	Taux annuel
	1960	1970		
<i>FBCF</i>				
— automobile	806	3 556	441,2	16,00
— moyenne industrie de biens d'équipement	—	—	231,4	8,35
<i>FBCF « Matériel »</i>				
— automobile	628	2 857	455,0	16,90
— moyenne industrie de biens d'équipement	3 743	9 037	241,4	9,20

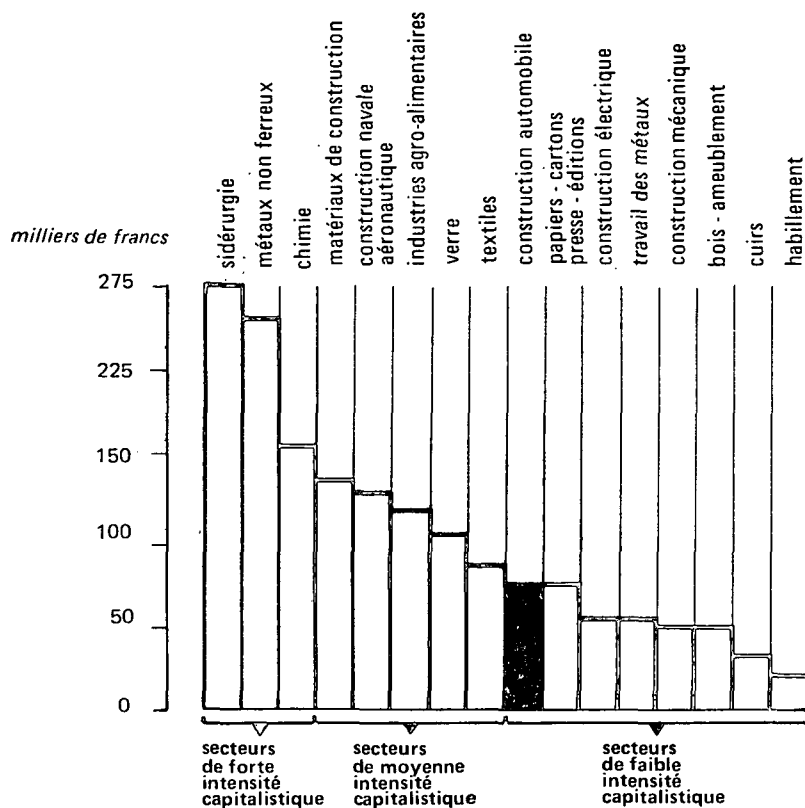
Source : INSEE : *Données essentielles sur l'Industrie* - op. cit., pp. 172 et 173.

II - LE CAPITAL PAR ACTIF

La construction automobile (1) se distingue par l'importance du droit d'entrée au capital qu'elle exige, mais non par son intensité capitalistique qui est très moyenne, pour ne pas dire faible comme le montre le graphique suivant.

(1) Construction automobile y compris Equipementiers.

Graphique 3
Intensité capitalistique des secteurs
 Capital par personne active - Au 1-1-1974

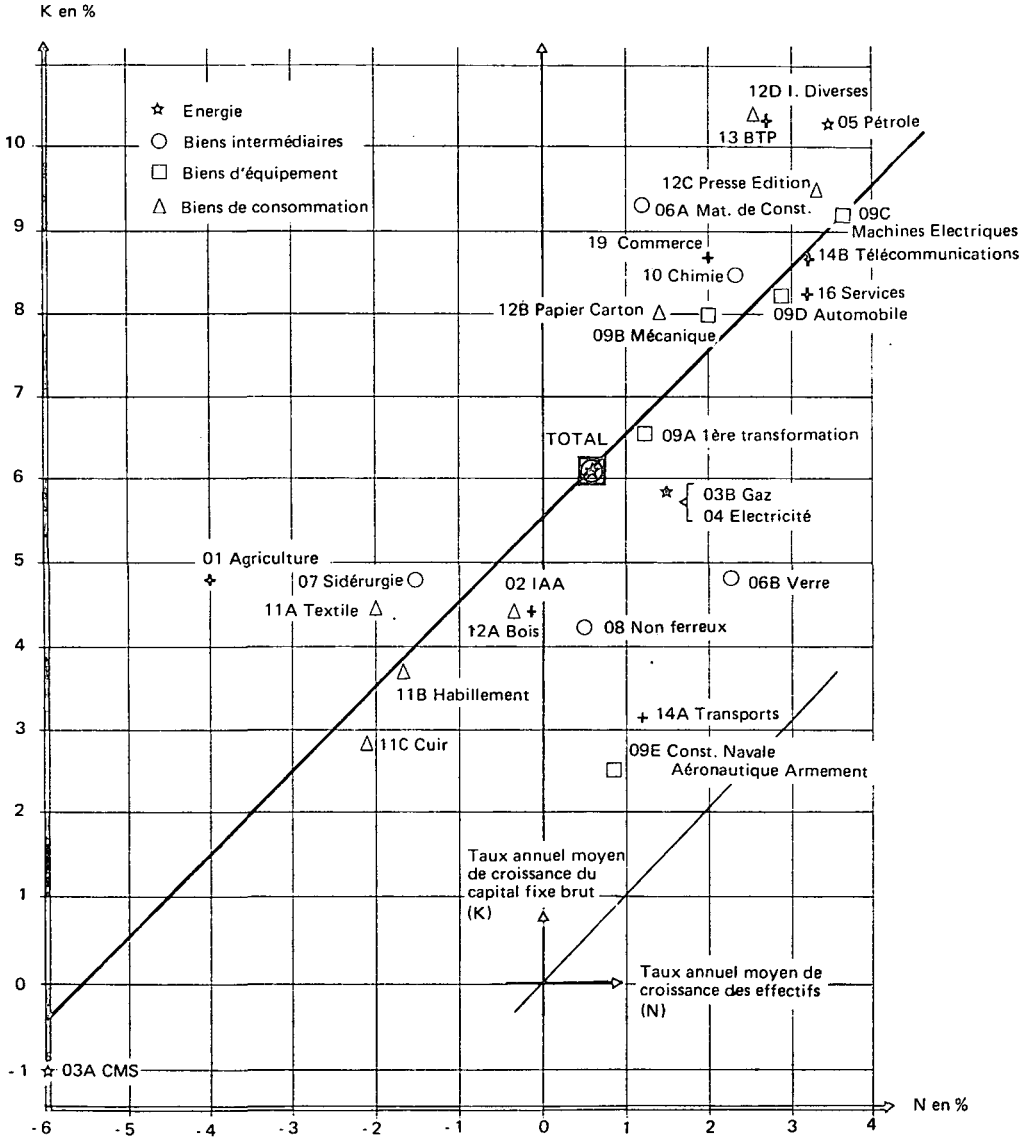


Source : L'industrie française, Ministère de l'Industrie et de la Recherche, op. cit.

Ainsi, le capital fixe par actif est relativement modéré : il était au 1^{er} janvier 1974 de 80 000 francs aux prix de 1970 contre 170 000 dans l'industrie chimique, 90 000 dans l'industrie textile, 55 000 dans la construction mécanique.

De plus, lorsqu'on analyse les différents composants de la valeur ajoutée du secteur, on constate que les coûts salariaux (salaires proprement dits et charges sociales) ont un poids considérable dans l'industrie automobile : ils y représentent 77 % du total contre 67 % dans la chimie, 73 % dans le textile et les cuirs et peaux et 77 % dans la construction mécanique.

GRAPHIQUE 4
Taux de croissance annuels moyens (1960-1970) des effectifs
et du capital fixe brut des 28 branches



Source : INSEE, *Données essentielles sur l'industrie*, op. cit., p. 179

III - LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL ET LA SUBSTITUTION CAPITAL-TRAVAIL

Au-delà des investissements par tête, c'est l'ensemble des liens qui existent entre l'investissement, la production, les effectifs, la productivité et les prix qui doivent être examinés solidairement pour caractériser convenablement le secteur.

Taux annuels d'accroissement moyen 1960-1970

Industries	Capital (K)	Production (Q)	Effectifs (N)	(Q/K)	(K/N)	(Q/N)
Automobile	8,2	9,3	2,9	0,9	5,1	6,1
Ensemble des industries	6,1	5,9	0,6	— 0,1	5,5	5,3

Source : INSEE, *Données essentielles sur l'Industrie*, op. cit., p. 183.

L'industrie automobile figure donc dans le groupe des branches qui, à côté des constructions mécaniques et électriques, ont accumulé rapidement des moyens de production fixes, mais, embauchant de la main-d'œuvre, ont eu dans l'ensemble un taux de substitution du capital fixe au travail inférieur à la moyenne.

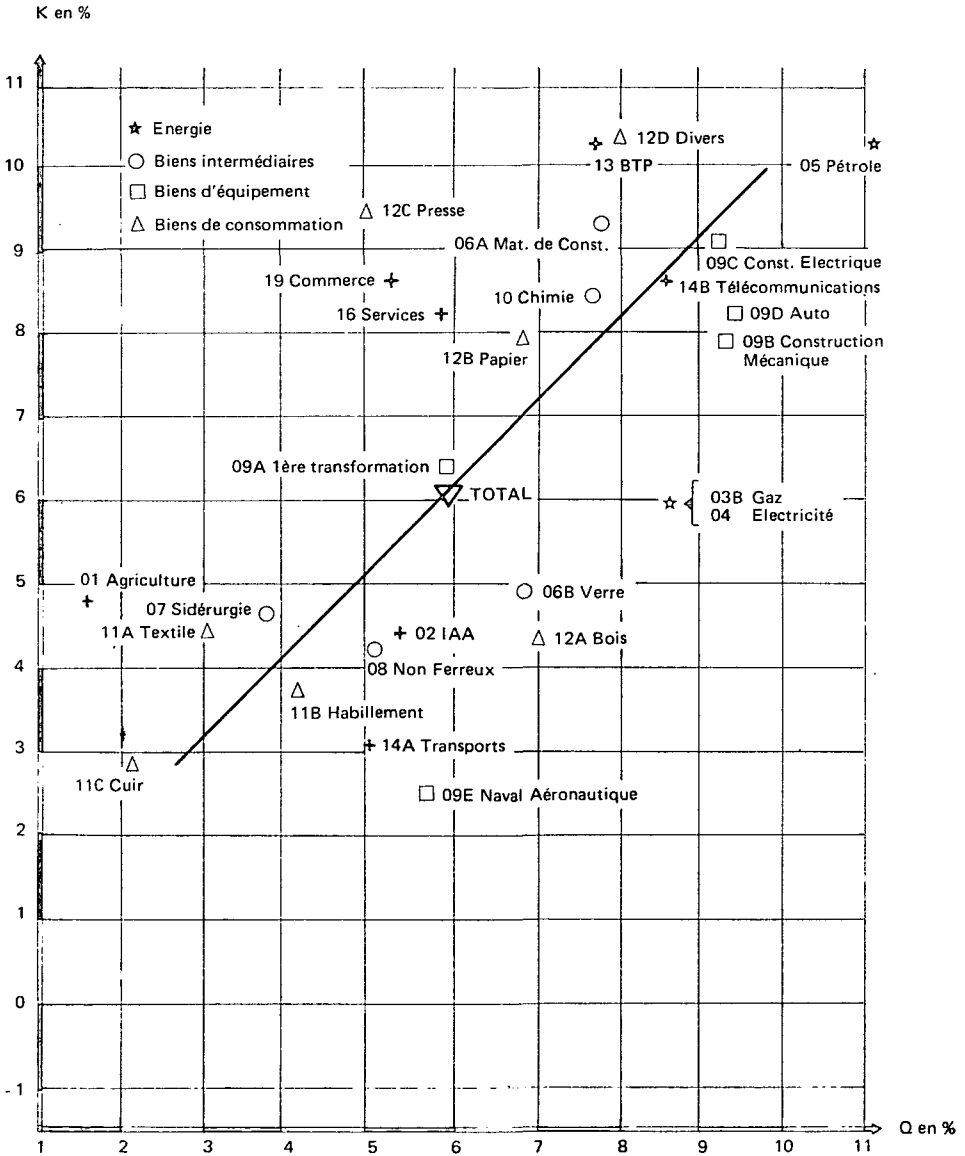
Cet accroissement des moyens est dans l'ensemble associé à une croissance rapide de la valeur ajoutée et de la productivité apparente du travail, ainsi qu'à une croissance du prix inférieure à la moyenne nationale.

Taux moyens annuels d'accroissement

Industries	1960-1963	1964-1967	1968-1972	1960-1972
<i>Automobile</i>				
— Productivité	5,7	5,3	8,4	6,6
— Prix	2,0	1,1	4,7	2,7
— Valeur ajoutée	8,6	6,4	10,2	8,5
— Effectifs	2,6	1,6	4,0	2,9
<i>Moyenne des industries</i>				
— Productivité	5,7	5,8	6,8	6,1
— Prix	3,2	1,9	4,1	3,0

Source : INSEE, *Données essentielles sur l'Industrie*, op. cit., p. 125.

GRAPHIQUE 5
Taux annuels moyens de croissance du capital fixe brut (K)
et de la production (Q) (28 branches - 1960-1970, prix de 1963)



Source : INSEE, *Données essentielles sur l'industrie*, op. cit., p. 185

En fait, au-delà des tendances de longue période, des phases intermédiaires nettement marquées apparaissent, en particulier lors des années 1968-1972, avec une accélération forte du taux de croissance de la valeur ajoutée, des effectifs et de la productivité, mais surtout des prix, ce qui était ainsi une amorce d'une nouvelle politique destinée à assurer des marges bénéficiaires jugées indispensables.

IV - ENDETTEMENT ET RENTABILITE

Dans la pratique, les marges bénéficiaires prélevées par les constructeurs sur les ventes sont relativement faibles (de l'ordre de 5 % hors taxes en moyenne) ; en fait, ce taux de marge varie considérablement d'un modèle à l'autre, mais également au cours de la vie d'un même modèle.

En effet, les marges réalisées (en valeur absolue comme en valeur relative) par les constructeurs sur les « hauts de gamme », sont nettement plus fortes que celles sur les « bas de gamme », ces derniers constituant alors une simple sécurité commerciale à fin d'élargir la clientèle potentielle.

De même, un modèle est d'autant plus rentable que ses ventes restent pendant longtemps, à un niveau élevé et stable. La durée est nécessaire pour amortir les équipements spécifiques au modèle, le niveau élevé permettant pour sa part d'accroître les économies d'échelle et donc de réduire les coûts.

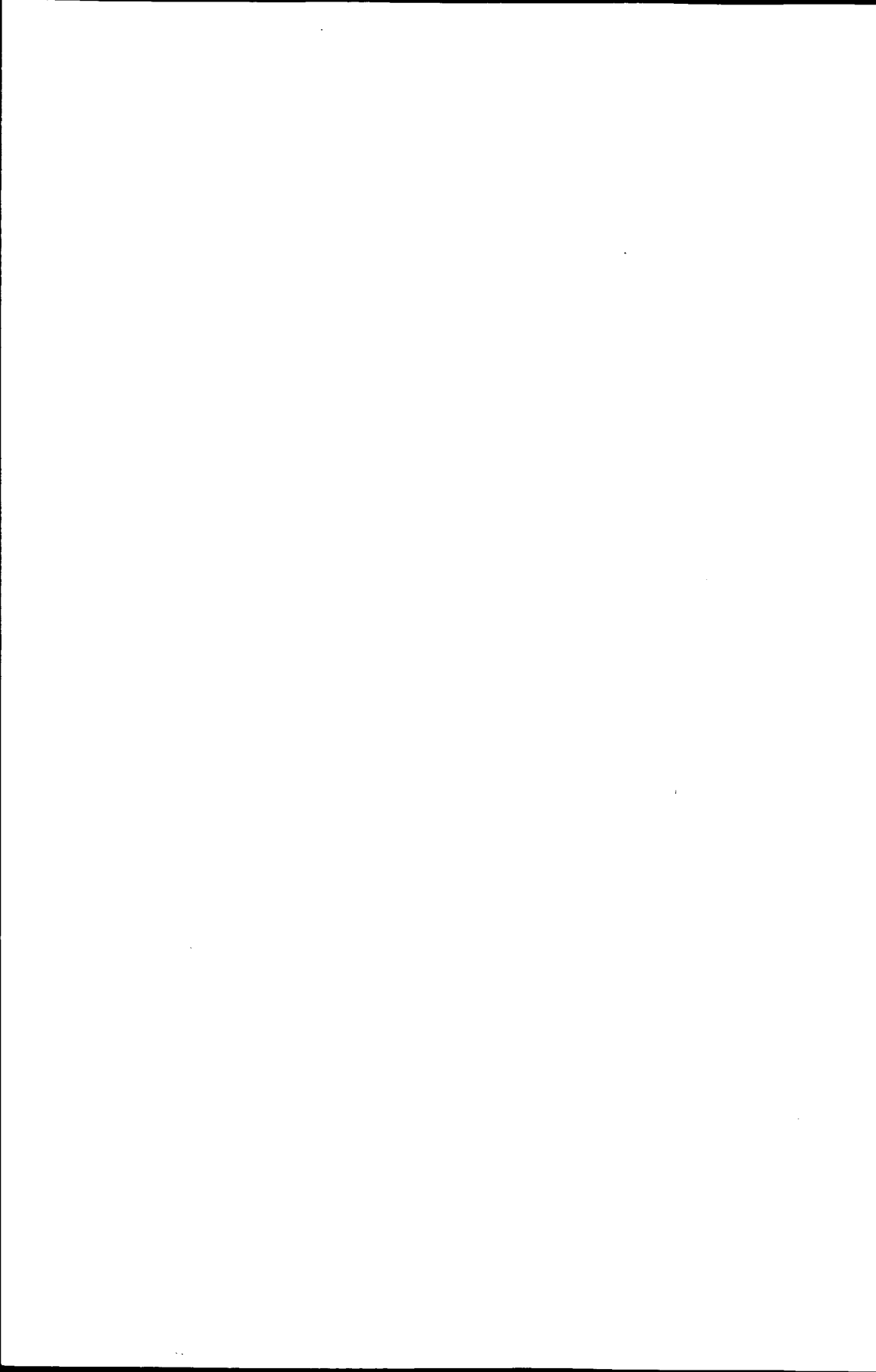
En fait, la vente de véhicules neufs pourrait plutôt être considérée comme un moyen indirect de réaliser des profits car elle génère un marché actif, celui des pièces de rechange (en grande partie fournies par les constructeurs) où les taux de marge sont beaucoup plus importants.

Pour avoir un ordre de grandeur de la rentabilité d'un constructeur dont les comportements ne sont pas biaisés par la nationalisation ou par l'appartenance à un groupe étranger, on est obligé de se référer au seul constructeur français indépendant à capitaux privés. Par ailleurs, les perturbations de la crise et de la reprise, avec l'effondrement des résultats financiers suivi de leur brusque rétablissement en 1976, incitent à ne retenir que les résultats des années antérieures à 1975. Sur les cinq premiers exercices de la décennie, le rapport bénéfices bruts (avant impôts, amortissements et provisions) sur chiffre d'affaires hors taxes a oscillé autour de 10 %, avec une pointe à 13 % en 1972 et un creux à 6 % en 1974, au début de la crise. Si on prend le rapport bénéfices nets (après impôts et amortissements, mais aussi avec provisions, ce qui fausse un peu les résultats) sur chiffre d'affaires hors taxes, on n'obtient plus que 2 à 3 % sur les quatre premiers exercices et 0,5 % en 1974.

L'analyse comparative peut être menée à partir des données fournies par les Centrales de bilan. On observe que la rentabilité proprement financière de l'industrie automobile, mesurée cette fois par le ratio autofinancement/capitaux propres + fonds d'amortissements, a été relativement stable de 1963 à 1970

(environ 8,5 %), pour s'envoler pendant les premières années de la décennie actuelle (avant la crise) vers des valeurs de l'ordre de 14 à 15 %. On retrouve ici l'effet bénéfique de la dévaluation de 1969 et de la sous-cotation du franc entre 1970 et 1973 sur les secteurs fortement exportateurs. Ceci explique que la rentabilité de l'industrie automobile, qui se situait dans la moyenne au cours des années 60, soit passée dans le peloton de tête au cours des premières années de cette décennie.

Avec un taux d'investissement de 19,2 %, la construction automobile se situe dans la moyenne (20,7 % pour l'ensemble de l'échantillon). La rentabilité plutôt moyenne de la construction automobile avant 1970, jointe à ce taux d'investissement non exceptionnel, explique que l'endettement de la branche (mesuré par le ratio dettes à long et moyen termes/capitaux propres) ait approximativement évolué comme la moyenne de l'industrie au cours des années 60. La vague d'investissements de la branche en 1970 et 1971, alors que l'augmentation de la rentabilité ne faisait que débiter, a entraîné un brusque gonflement de l'endettement (le ratio atteignant 0,80 en 1971, contre 0,50 pour l'ensemble de l'échantillon). Mais cette vague d'investissements a été suivie d'un palier, tandis que les exercices 72 et 73 étaient excellents, et, dès 1973, l'endettement de l'industrie automobile n'était plus exceptionnel (0,60, soit approximativement le niveau moyen de l'échantillon à cette date). Il est actuellement trop tôt pour déterminer dans quelle mesure les excellents résultats de 1976 ont permis d'éponger les dettes accumulées pendant la crise (notamment les crédits FDES liés à la restructuration financière du secteur).



CHAPITRE IV

LES CARACTERISTIQUES TECHNIQUES

Aborder le capital sous le seul angle financier lié à son accumulation et à son financement serait une erreur d'autant plus grave que, en matière de qualification et de formation professionnelle les aspects qualitatifs du renouvellement du capital sont au moins aussi importants que les aspects quantitatifs.

Il importe, en effet, non seulement de connaître les taux d'accumulation et de renouvellement mais aussi leur traduction en types de machines et de matériels mis en œuvre, c'est-à-dire le sens et l'intensité technologique que connaît le secteur.

I - L'APPAREIL DE PRODUCTION

La construction d'un véhicule particulier n'est techniquement pas très complexe, mais elle met en œuvre un processus industriel allongé par la multiplicité et la diversité des processus élémentaires (1). Par ailleurs, les exigences de la construction en grande série et la recherche des économies d'échelle ont entraîné un large dimensionnement des Unités de Production. L'ensemble pose des problèmes de gestion industrielle particulièrement ardu.

L'importance du rythme de production et la rigidité de la technique de construction, font que la moindre défaillance en un point de la filière dérègle l'ensemble de l'activité. Exemples :

(1) Cf. Schéma 3, page 45.

Mécanisme perturbateur	Perturbation
Chute des ventes	Un jour de production d'une chaîne moyenne nécessite 3 ha de stockage.
Grève-bouchon	Mise au chômage technique de l'ensemble du personnel à bref délai (les stocks-tampons sont rapidement épuisés par les cadences de production élevées ; s'il fallait les accroître suffisamment, leur coût financier serait insupportable).

Jusqu'à présent, la politique d'investissement des constructeurs recherchait en priorité les économies d'échelle, les économies de transport et une plus grande simplicité dans la gestion du processus. On a donc construit des usines géantes où le travail était parcellisé au maximum (type Flins). On a cherché à concentrer dans la même usine l'essentiel des activités. Quand cela était difficile, on a au moins essayé de regrouper l'emboutissage, l'assemblage de la carrosserie et le montage final, quitte à faire venir d'autres usines (si possible voisines) les sous-ensembles mécaniques (moteurs, boîtes de vitesse, trains avant...), qui sont les seuls à pouvoir être transportés économiquement (forte valeur au mètre cube).

Pratiquement, on peut considérer qu'il existe actuellement trois types principaux d'usines de construction automobile :

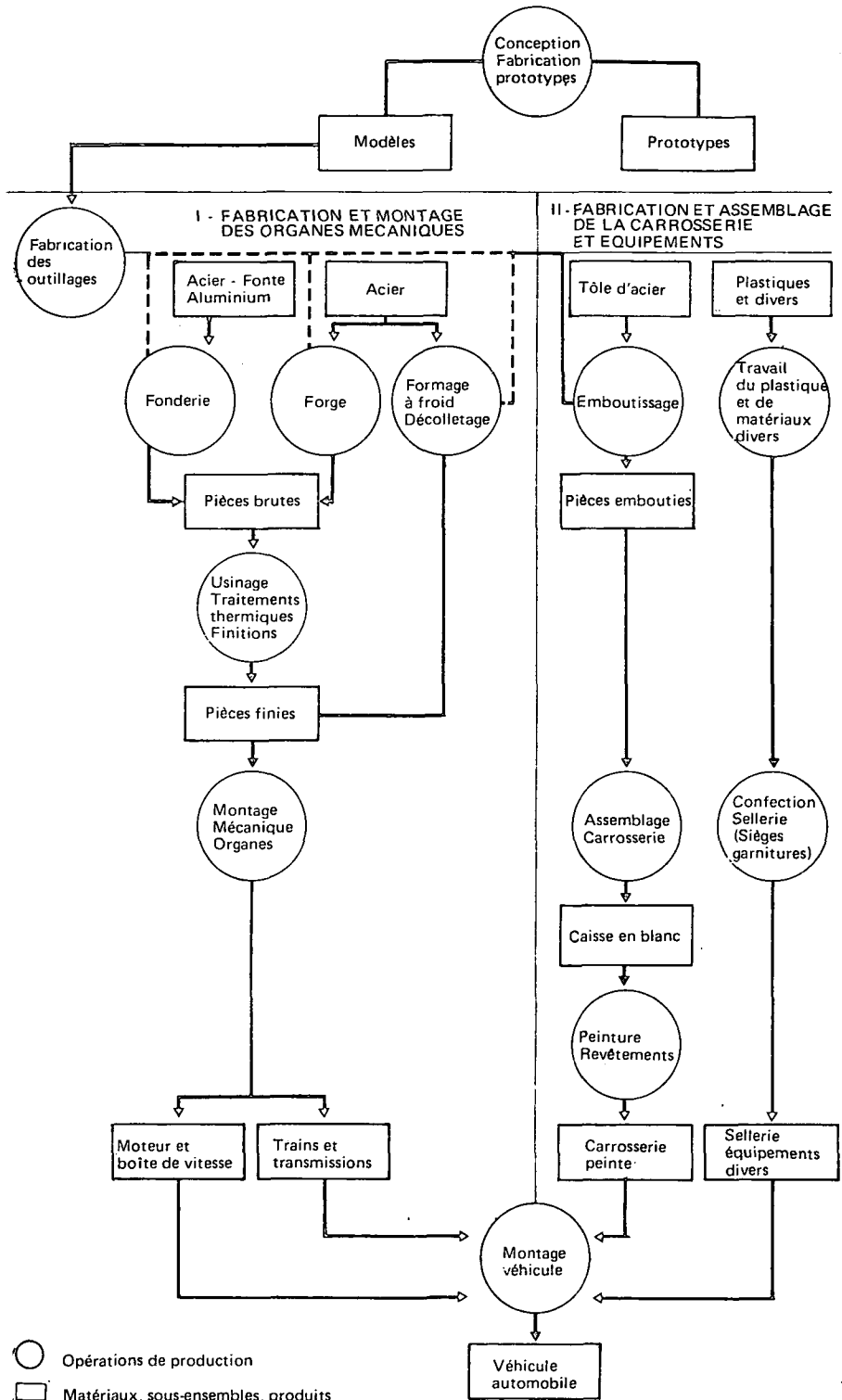
a) *L'usine mixte*, qui assure à elle seule l'essentiel des opérations d'usinage et de montage mécanique, de fabrication de la carrosserie et de montage final du véhicule. C'est souvent une usine géante, occupant de 10 000 à plus de 30 000 personnes ; généralement l'entreprise s'est développée à partir de l'usine-mère qui conserve un certain nombre de services centraux plus développés (méthodes centrales, outillage). C'est le cas de PEUGEOT à Sochaux, de RENAULT à Billancourt, de CHRYSLER à Poissy ; seule l'usine PEUGEOT de Mulhouse est une création récente.

b) *L'usine, qui assure la fabrication de la carrosserie* (emboutissage, assemblage, traitement de surface) et le montage final du véhicule (chaîne de montage, seul aspect bien connu de l'industrie automobile), plus quelques fabrications annexes (sellerie, certains éléments mécaniques, montage de sous-ensembles mécaniques). Cette usine est aussi le plus souvent de très grande taille : 6 000 à 15 000 personnes et jusqu'à 25 000 personnes (Flins).

c) *L'usine de taille moyenne*, spécialisée dans la fabrication d'éléments mécaniques (fonderie, forge, usinage, traitements thermiques) et éventuellement leur montage (moteurs, boîtes de vitesses, etc.). Cette usine emploie de 500 à 3 000 ouvriers, les usines du Mans et de Cléon (RENAULT) étant l'exception employant de 8 à 10 000 personnes.

Actuellement, les constructeurs recherchent davantage de souplesse dans leur appareil de production afin de répondre plus aisément à une demande dont les fluctuations ne seront plus amorties par un trend d'expansion rapide (sensibilité conjoncturelle de la demande de renouvellement), à lancer plus rapidement un nouveau modèle et à s'affranchir des risques que font courir les conflits sociaux localisés (grèves-bouchons). Cette recherche implique :

Schéma 3
Processus de production dans l'industrie automobile



Source : BIPE - Les grandes tendances du progrès technique dans les industries mécaniques. T. 2. Prévision exploratoire d'une filière mécanique. L'exemple de la construction automobile - 1971.

- une moindre spécialisation de l'appareil de production (ou, ce qui revient au même, et permet de surcroît d'alléger les frais de développement tout en enrichissant la gamme, une plus grande interchangeabilité entre les pièces) ;
- un ralentissement de la cadence de sortie des chaînes, et la multiplication de ces dernières (chaînes « courtes » en parallèle) ;
- une diminution de la taille moyenne des unités de production, ou tout au moins une conception plus modulaire de l'établissement.

Les nouvelles usines-types sont parfaitement illustrées à Douai (RENAULT : carrosserie et montage) et à Douvrin (Française de Mécanique) (Peugeot-Renault-moteurs.), qui sont des usines de taille relativement modeste implantées dans le Nord-Pas-de-Calais et qui, dans le cas de Douai, inaugurent une forme de montage à la chaîne très améliorée tant sur le plan de la souplesse des cadences que sur celui des conditions de travail.

Mais, dans la majorité des unités de production en place, les caractéristiques mêmes du processus de fabrication et la technologie utilisée conditionnent intégralement les modes d'organisation du travail et ne peuvent qu'impliquer une parcellisation à outrance des tâches. (Ce point sera étudié dans la II^e partie).

II - L'EVOLUTION TECHNOLOGIQUE

2.1. L'évolution technologique du produit

L'automobile est marquée par une évolution à la fois lente et rapide de sa technique : lente, car les principes mêmes de la propulsion, de la transmission et de la suspension n'ont guère varié depuis 40 ans ; rapide, car les performances « au cm³ de cylindrée » des moteurs de grande série actuels sont voisines de celles des moteurs de compétition d'il y a 20 ans, alors que la durée d'utilisation potentielle a été multipliée par 40 et que le prix est devenu accessible au grand public. L'absence de révolution technologique est davantage à rechercher dans la nature même de l'industrie automobile (rigidité du processus de développement et de fabrication, lourdeur des investissements à amortir, importance de risques commerciaux) qui incite à procéder par petites améliorations continues, que dans l'effet d'étouffement du progrès technique qui a été parfois attribué aux grandes entreprises en position d'oligopole.

On peut même avancer que c'est la vigueur de la concurrence qui a contribué à renforcer la prudence des constructeurs. En ce domaine, l'audace technologique n'est pas le seul déterminant — tant s'en faut — de la réussite des constructeurs.

2.2. L'évolution technologique du processus de fabrication (1)

Beaucoup plus que le produit lui-même, le progrès technique n'a cessé de modifier le processus de fabrication ; l'évolution de la productivité du travail dans la construction automobile en est la preuve puisque cette productivité a été multipliée par trois en une trentaine d'années.

Depuis l'introduction de la technique de la chaîne au lendemain de la première guerre mondiale, il n'y a pas eu de remise en cause globale de l'ensemble du processus de production. Le seul exemple reste la nouvelle usine VOLVO en Suède (spécialisée dans les seuls « hauts de gamme ») et ne concerne pas le montage final du véhicule. La lourdeur et la rigidité de l'organisation du processus de fabrication ne facilitent d'ailleurs pas de telles révolutions technologiques.

En tant qu'industrie de transformation fabriquant un produit complexe et composite, la construction automobile fait appel à des techniques, à des matériaux et à des procédés divers.

Au niveau des matériaux, les faits les plus importants résident dans le développement de l'usage des matières plastiques et dans la substitution des alliages légers aux fontes pour les pièces de fonderie.

Au niveau des procédés, l'évolution a été liée principalement à l'usage des nouveaux matériaux ; elle a touché en particulier le formage de précision, le formage à froid et de forge et de nouveaux procédés d'assemblage (dont soudure par bombardement d'électrons pour certaines pièces nécessitant une bonne tenue mécanique et surtout collage des tôles minces, notamment pour les dessous de caisses et passages de roues).

La diffusion du progrès technique se fait de manière continue, s'attachant successivement à tel ou tel processus élémentaire. La présence de plusieurs lignes de fabrications parallèles favorise une modernisation progressive de l'appareil de production, permettant en particulier de tester l'intérêt de chaque innovation. L'évolution technologique de la filière de production des automobiles est donc diffuse et malaisée à percevoir ; il n'y a aucun rapport entre le mode de propagation des innovations techniques tel qu'il apparaît dans des industries de biens intermédiaires, comme les cimenteries ou les verreries, et celui qu'on observe dans l'industrie automobile.

(1) Cf. Schéma général ci-après « Progrès technique et processus de production automobile 1945-1970 : diffusion des principales innovations » BIPE.

SCHEMA 4
Progrès techniques et processus de production automobile 1945-1970 (1)
 Diffusion des principales innovations

Opérations de production	Années						Effets sur produits et facteurs de production			
	1945	1950	1955	1960	1965	1970	Taille et coût des équipements	Economie MO qualifiée	Augmentation cadence de production	Amélioration qualité
Conception, fabrication de prototype										
Assistance numérique, conception				●	●		☆	☆	☆	
Fabrication outillages	Machines à copier	●					☆	☆	☆	
	Machines outils - Cde numérique			●		●	☆	☆	☆	☆
	Usinage électrique et chimique				●		☆	☆	☆	
Fabrication de série : Carrosserie										
Emboutissage				●			☆		☆	
Assemblage	Presses multipoints	●					☆	☆	☆	
	Machines spéciales					●	☆	☆	☆	
Organes mécaniques										
Fonderie	Chaînes automatiques	●					☆	☆	☆	
	Fonte G.S. organes mécaniques				●					
	Fonderie sous pression aluminium				●		☆	☆	☆	☆
	Fours électriques	●					☆			☆
Forge					●		☆	☆		
Décolletage				●			☆	☆	☆	
Frappe à froid				●			☆	☆	☆	
Usinage	●						☆	☆	☆	
Traitement thermique			●				☆	☆	☆	
Montage mécanique	Triage numérique				●		☆	☆	☆	
	Machines spéciales				●	●	☆	☆	☆	
Assemblage final										

● Diffusion limitée ● Diffusion généralisée

(1) BIPE : les grandes tendances du progrès technique dans les industries mécaniques - Tome 2, op. cit.

CHAPITRE V

LA CONCURRENCE INTERNATIONALE

L'industrie automobile est soumise à une concurrence internationale importante dans un cadre d'échange largement ouvert entre pays industrialisés, mais dans lequel des formes diverses de protectionnisme ne doivent pas être sous-estimées.

I - LA REPARTITION MONDIALE DE LA PRODUCTION

La production mondiale de véhicules particuliers reste géographiquement très concentrée : 25,12 millions de ces véhicules ont été produits dans le monde en 1975, et ce dans un petit nombre de pays comme le montre le tableau suivant :

Rang	Pays constructeur	Production (en millions de VP)	Part de la production mondiale (en %)
1	Etats-Unis	6,72	26,8
2	Japon	4,57	18,2
3	Allemagne fédérale	2,91	11,6
4	France	2,54	10,1
5	Italie	1,35	5,4
6	Royaume-Uni	1,28	5,1
7	URSS	1,20	4,8
8	Canada } Production réalisée	1,06	4,2
9	Bésil } par des construc-	0,76	3,0
10	Espagne } teurs étrangers	0,70	2,8
11	Suède	0,37	1,5
	Total	23,46	93,5

Le principal fait marquant de l'évolution du poids respectif de chacun des pays au cours des 20 dernières années est la diminution du poids relatif de la production américaine au profit de celle de l'Europe et du Japon. Il faut bien souligner que la construction japonaise, négligeable il y a 15 ans, est maintenant la seconde du monde. Cette progression s'est essentiellement appuyée sur le développement de la demande intérieure japonaise ; ce n'est que depuis quelques années que l'exportation a commencé à jouer un rôle important dans le dynamisme de l'industrie japonaise.

II - LES GRANDS COURANTS D'ECHANGE

La forte concentration géographique de la production pourrait laisser supposer que les échanges de véhicules particuliers sont extrêmement polarisés, assurant la répartition d'une production concentrée vers des marchés plus diffus.

En fait, la répartition de la demande mondiale est à peine moins concentrée que celle de la production. Les six plus gros pays constructeurs (cités dans le tableau précédent) assurent près de 80 % de la production, mais absorbent entre 70 et 75 % de la demande mondiale.

Or, parmi les 30 % ou 25 % restants, une grande partie de la demande est satisfaite par une production locale (Espagne, Brésil, Australie, etc.). Les échanges fortement polarisés des zones productrices vers les zones non productrices sont donc relativement peu importants (moins de 10 % des exportations, dans le cas de la France).

L'essentiel des échanges internationaux de véhicules particuliers est donc constitué par des échanges entre zones productrices, et particulièrement par les échanges intraeuropéens.

Pour s'en tenir aux seuls échanges de la France avec les autres pays (en général européens), il convient de présenter la structure de ces échanges.

a) Structure actuelle des exportations (hors petites collections)

	en %
République fédérale allemande	16,8
Italie	16,8
Pays-Bas	9,7
Belgique/Luxembourg	9,2
Royaume-Uni	8,8
Ensemble CEE	64,3
Ensemble Europe de l'Ouest	80,5

b) Structure actuelle des importations (1)

	en %
République fédérale allemande	50
Italie	25
Japon	13
Royaume-Uni	4
Divers (Suède et pays socialistes)	8
Total	100

III - L'INTERNATIONALISATION CROISSANTE DE LA PRODUCTION

Alors que la production reste géographiquement très concentrée, on assiste à une diffusion étendue des activités de construction automobile. Rares sont maintenant les pays qui ne possèdent pas un établissement de construction, ne serait-ce qu'une simple ligne de montage SKD (à partir de la carrosserie finie et des pièces et organes mécaniques en caisse).

Le mouvement de diffusion est dû essentiellement à la volonté des pays consommateurs mais non producteurs, de réaliser au moins une partie (aussi petite soit-elle, même pas 10 % dans le cas du montage SKD), de la valeur des véhicules qu'ils importent.

Ce phénomène de diffusion est remarquable par son étendue géographique, mais ne contribue que très marginalement au phénomène d'internationalisation de la production (cadences de fabrication faibles, part de la production réalisée sur place très faible...).

Seuls, les quelques pays disposant d'un marché intérieur assez vaste et d'une infrastructure industrielle suffisante jouent un rôle important dans cette internationalisation. C'est le cas de l'Espagne, de l'Amérique Latine (Mexique, Brésil, Argentine) etc., où cette fois, le degré d'intégration est fort et dépasse les 60 %.

Cette forme d'internationalisation de la production, qu'on peut qualifier de *polaire* en ce sens qu'elle met en jeu deux facteurs fortement asymétriques, le pays fournisseur de technologie et de pièces et le pays assurant le solde de la construction, est déjà ancienne.

(1) A l'ambiguïté due aux importations de véhicules français montés à l'étranger (Belgique ou Espagne) s'ajoute celle due à la production des filiales des constructeurs américains implantés essentiellement en Allemagne, mais aussi en Belgique (assemblage) et, plus marginalement au Royaume-Uni et en Espagne, les produits pouvant être de plus en plus composites, incorporant éventuellement des pièces importantes fabriquées en France. Ces chiffres sont donc différents des statistiques de passage en douane.

Elle correspond, dans le cadre des firmes multinationales que sont la quasi-totalité des grands constructeurs, à la création (souvent forcée) de filiales-relais. Le constructeur sélectionné échange une partie de l'activité qu'il réalisait avant la délocalisation contre la garantie du maintien des débouchés, tandis que le pays d'accueil mène une politique de substitution d'importations (dont le bien-fondé économique n'est d'ailleurs pas toujours évident).

Dans le cas de l'Espagne et des pays socialistes, on assiste à un glissement du concept de filiale-relais à celui du concept de filiale-atelier dans la mesure où se développent les accords de réexportation d'une partie de la production (exemple de FORD en Espagne). Pour les pays socialistes, le terme même de filiale devient abusif (production de véhicules RENAULT, et bientôt CITROEN, en Roumanie, etc.). Ce passage du concept de « filiale-relais » à celui de « filiale-atelier » ne correspond pas à la recherche de coûts de production plus faibles (bas salaires), mais plutôt à la volonté stratégique d'être présent sur des marchés importants, quitte à accepter quelques sacrifices par ailleurs (la clause de réexportation partielle est une revendication du pays d'accueil et non du constructeur d'origine). A l'heure actuelle, et au moins jusqu'en 1980, cette internationalisation de la production joue un rôle assez marginal dans les échanges commerciaux, et l'effet déflateur sur les échanges de la production de substitution l'emporte largement sur l'effet amplificateur sur les échanges des clauses de réexportation.

Dans le cas de la France, les flux de véhicules complets avec l'Espagne (dans un sens ou dans l'autre selon les problèmes d'équilibrage des plans de charge des différents appareils productifs) ne représentent pas plus de 5 % des exportations et 12 % des importations, c'est-à-dire qu'ils sont grossièrement équilibrés. Les autres formes de délocalisation interviennent de la façon suivante : en 1975, 407 000 lots de pièces incomplets (petites collections) ont été expédiés vers les « filiales » à haut degré d'intégration (Espagne, Roumanie, Mexique, Argentine) et environ 10 % des véhicules complets exportés (sur un total de 1 363 000) ont été montés, voire assemblés, dans les pays importateurs (Maroc, Nigéria, Iran).

Une autre forme d'internationalisation de la production (susceptible de se développer rapidement pendant les prochaines années) pourrait être qualifiée d'*internationalisation multipolaire*, en ce sens qu'elle met en présence des partenaires de niveau voisin, possédant l'un et l'autre une industrie automobile puissante. Elle est en fait très diverse.

Elle peut correspondre à des investissements de substitution d'importation, favorisés par la menace plus ou moins voilée d'un recours au protectionnisme (l'exemple le plus connu est l'implantation de VOLKSWAGEN aux Etats-Unis, qui espère ainsi mieux résister à la poussée japonaise). Il n'est pas exclu que les constructeurs japonais soient un jour « contraints » d'installer des établissements de production aux Etats-Unis. En Europe, ce phénomène est moins marqué, mais FORD, qui détient maintenant 5 % du marché français, n'écarte pas a priori l'idée de compléter les importantes usines de mécanique qu'il possède à Bordeaux par une unité de carrosserie-montage. L'internationalisation de la production européenne est d'ailleurs essentiellement le fait des filiales des constructeurs américains. Ainsi, à part les établissements VOLVO aux Pays-Bas (résultant du rachat de la division « véhicules particuliers » de DAF) et l'usine RENAULT de Belgique, les principales implantations « multinationales » de production, sont celles de FORD (Alle-

magne fédérale, Royaume-Uni, Belgique, France et Espagne), de GENERAL MOTORS (Allemagne fédérale, Royaume-Uni et France) et de CHRYSLER (France, Royaume-Uni et Espagne).

Mais, d'autre part, l'internationalisation multi-polaire se développe également avec l'interpénétration croissante des fabrications de sous-ensembles, essentiellement mécaniques, liée d'une part aux accords de coopération entre constructeurs, accords qui peuvent dépasser le niveau national (exemple des accords RENAULT-PEUGEOT-VOLVO), et des accords de compensation (type contrats Europe de l'Est).

L'internationalisation multi-polaire reste très difficile à mesurer, car les productions sont souvent croisées, mais elle représente de plus en plus une des caractéristiques dominantes de la construction automobile et les flux qu'elle met en œuvre sont au moins aussi importants que ceux mis en œuvre par l'internationalisation polaire.

IV - LES CONSEQUENCES POUR LA PRODUCTION FRANÇAISE

L'ouverture des frontières a eu pour effet d'accentuer la pénétration des marques étrangères sur le marché français, pénétration qui est de l'ordre de 20% aujourd'hui, tandis que l'industrie française exporte près de la moitié de sa production.

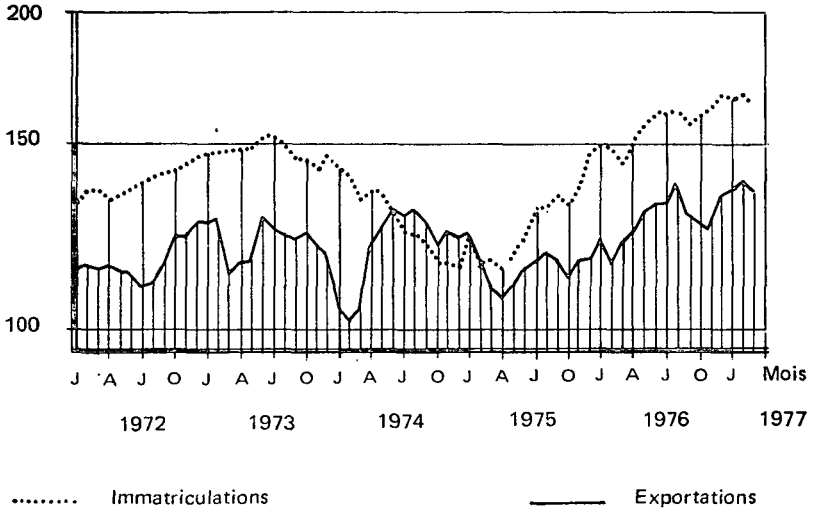
La présence d'un marché à l'exportation important a eu un effet régulateur très marqué au cours des années de crise comme le montre le graphique ci-dessous.

En effet, tandis que le marché des exportations restait tendanciuellement stable, le marché intérieur fléchissait au point de présenter un niveau de débouché potentiel inférieur à celui des importations.

GRAPHIQUE 6

Milliers de véhicules

FRANCE



Chiffres désaisonnalisés moyenne mobile sur 3mois

Source originelle : CSCA

CHAPITRE VI

LES CARACTERISTIQUES PHYSIQUES DU SECTEUR : CONCENTRATION ET LOCALISATION

La concentration et la localisation sont deux éléments essentiels pour l'analyse du travail puisqu'ils définissent le cadre physique dans lequel s'inscrit l'activité individuelle.

La localisation intéresse le marché du travail déterminant les endroits où vont se trouver les emplois à pourvoir face d'une part, aux autres emplois offerts et d'autre part, aux disponibilités en main-d'œuvre.

La concentration, avec ses niveaux physique et financier, va déterminer non seulement dans quel contexte physique immédiat on se retrouvera en fonction des tailles des établissements, mais surtout les conditions de gestion de la force de travail avec les possibilités de jouer sur des gammes plus ou moins larges d'ouverture et de fermeture d'établissements, de mutation et de promotion, modifiant le travail réalisé et nécessairement les liens avec le même employeur.

I - LA CONCENTRATION

1 - Les facteurs de concentration

De par ses caractéristiques en général, de par la dimension des investissements nécessaires en particulier, il était normal que l'industrie automobile soit fortement concentrée ; en effet, l'importance des économies d'échelle, qu'un marché suffisamment vaste permet de développer, impose aux établissements une taille minimale de rentabilité, ce qui nécessite des investisse-

ments considérables (ainsi, une usine de carrosserie montage « standard » coûte plusieurs milliards de francs). Les investissements lourds ne concernent pas la seule production, mais également la commercialisation (un niveau de vente efficace est extrêmement lourd et coûteux à constituer).

Les autres facteurs de concentration découlent en quelque sorte de ce qui précède ; l'importance de ces investissements nécessaires engendre des structures financières souvent fragiles. Par ailleurs, le marché de l'automobile supporte une concurrence de plus en plus vive, ce qui restreint les marges et rend très vite intenable la position des constructeurs les moins performants.

2 - La concentration financière : la place actuelle des groupes

A la suite des récentes restructurations financières, le tableau des constructeurs de véhicules particuliers ayant une activité sur le territoire français est vite dressé.

Groupe	Contrôle	Poids relatif (en %) (sur les 11 premiers mois de 1976)		
		Production	Ventes intérieures	Exportations
Renault (y compris Alpine)	Nationalisé	40,8	31,9	40,6
Peugeot-Citroën	Indépendant	42,8	35,2	40,3
Chrysler-France	Chrysler Corp. (Etats-Unis)	16,2	10,3	18,9
	Total	99,8	77,4	99,8

On peut ajouter, à ces trois groupes principaux, un constructeur marginal de voitures de sport, MATRA SIMCA, très fortement lié à CHRYSLER FRANCE). De même, il faut noter la présence en France des usines de mécanique de deux filiales européennes de constructeurs américains : FORD à Bordeaux et GENERAL MOTORS à Strasbourg.

Il est difficile de comparer les deux groupes français RENAULT et PEUGEOT-CITROEN avec les constructeurs étrangers. En effet, le degré d'intégration de la production est très différent selon les cas et par ailleurs, les groupes n'ont pas la même politique de diversification.

On peut toutefois retenir un critère simple de classement, à savoir le nombre de véhicules complets (y compris les véhicules SKD) sortis en 1975, des chaînes implantées sur les territoires nationaux, ce qui donne le classement suivant :

1 - General Motors (Etats-Unis)	3 700 000 véhicules particuliers
2 - Ford	1 800 000 véhicules particuliers
3 - Toyota	1 700 000 véhicules particuliers
4 - Nissan (Japon)	1 500 000 véhicules particuliers
5 - Groupe Volkswagen-Audi NSU (All. fédér.)	1 250 000 véhicules particuliers
6 - Groupe Peugeot-Citroën (France)	1 100 000 véhicules particuliers
6 bis - Groupe Fiat-Lancia-Autobianchi (Italie)	1 100 000 véhicules particuliers
6 ter - Renault (France)	1 100 000 véhicules particuliers
9 - Chrysler (Etats-Unis)	900 000 véhicules particuliers

Si l'on intègre la production délocalisée, mais contrôlée, de ces différents constructeurs, le classement est sensiblement modifié, reléguant les deux grands constructeurs japonais à un rang plus bas (rappelons qu'il s'agit des données de 1975) :

1 - General Motors	environ 5 000 000 véhicules particuliers
2 - Ford	environ 3 150 000 véhicules particuliers
3 - Chrysler	environ 1 900 000 véhicules particuliers
4 - Toyota	environ 1 700 000 véhicules particuliers
4 bis - Volkswagen (ex aequo)	environ 1 700 000 véhicules particuliers
6 - Fiat	environ 1 500 000 véhicules particuliers
6 bis - Nissan (ex aequo)	environ 1 500 000 véhicules particuliers
8 - Renault	environ 1 400 000 véhicules particuliers
9 - Peugeot-Citroën	environ 1 230 000 véhicules particuliers

On constate que la suprématie mondiale des deux plus grands constructeurs américains, GENERAL MOTORS et FORD, est encore très importante.

L'élément essentiel de ces dix dernières années a été la progression extrêmement rapide des deux grands groupes japonais et à un degré moindre, des deux grands groupes français.

Une coopération accrue entre les groupes

Les économies d'échelle restent un objectif tellement important que l'on voit se développer une coopération technique importante entre les groupes français et même européens.

Cette collaboration a des visages multiples, allant de la constitution de filiales communes jusqu'à la livraison et à l'échange de composants. Elle découle d'une motivation simple, à savoir amortir les investissements (tant en études qu'en capital fixe) sur des séries plus longues, amortir éventuellement les variations du taux d'utilisation du capital fixe (pièces sous-traitées entre constructeurs). En France, où l'image de marque des firmes reste un objectif de première importance, cette coopération ne concerne que des pièces et composants n'intervenant pas dans l'apparence extérieure du véhicule (organes mécaniques, petites pièces...).

L'exemple le plus connu est celui de la collaboration RENAULT-PEUGEOT (CITROEN) sur les organes mécaniques, collaboration qui adjoint même parfois VOLVO. Elle passe par l'intermédiaire de filiales communes (ex : La Française de Mécanique, la Société de Transmission Automatique), mais également par des liaisons directes de constructeur à constructeur : fourniture

par RENAULT des boîtes de vitesse de gamme basse à PEUGEOT, de pièces mécaniques diverses en sens inverse, de moteurs de gamme moyenne par RENAULT à VOLVO, DAF, etc.

Cette coopération technique, trouve enfin son domaine d'élection dans la construction de véhicules utilitaires, où les réserves d'économie d'échelle et le rôle important des maîtrises technologiques favorisent un tel mouvement.

En plus de cette collaboration entre grands groupes européens, on examinera plus loin les problèmes particuliers que pose la « délocalisation » par laquelle les constructeurs français déplacent une partie de leur appareil de production dans des pays étrangers tout en conservant le contrôle.

3 - La concentration physique

L'industrie automobile française connaît une concentration physique élevée qui se caractérise par la taille de ses établissements.

Ainsi, dès 1962, 66 % des effectifs du secteur de la construction automobile et des pièces détachées travaillaient dans des établissements de plus de 1 000 salariés dont la taille moyenne était en fait plus de 4 000 salariés (1). Cette concentration était plus forte que dans les autres pays industriels comme le montre le graphique 7, page suivante.

Si l'on prend en compte les évolutions des grands établissements (2) entre 1961 et 1970, la taille moyenne de ces établissements a continué d'augmenter (3).

	1961	1970
Nombre d'établissements ..	64	74
Effectifs	211 741	299 461
Taille moyenne	3 308	4 046

Cependant, les établissements nouvellement créés dans la période tendent à avoir une taille plus faible que celle des établissements anciens, indiquant une certaine tendance à la saturation.

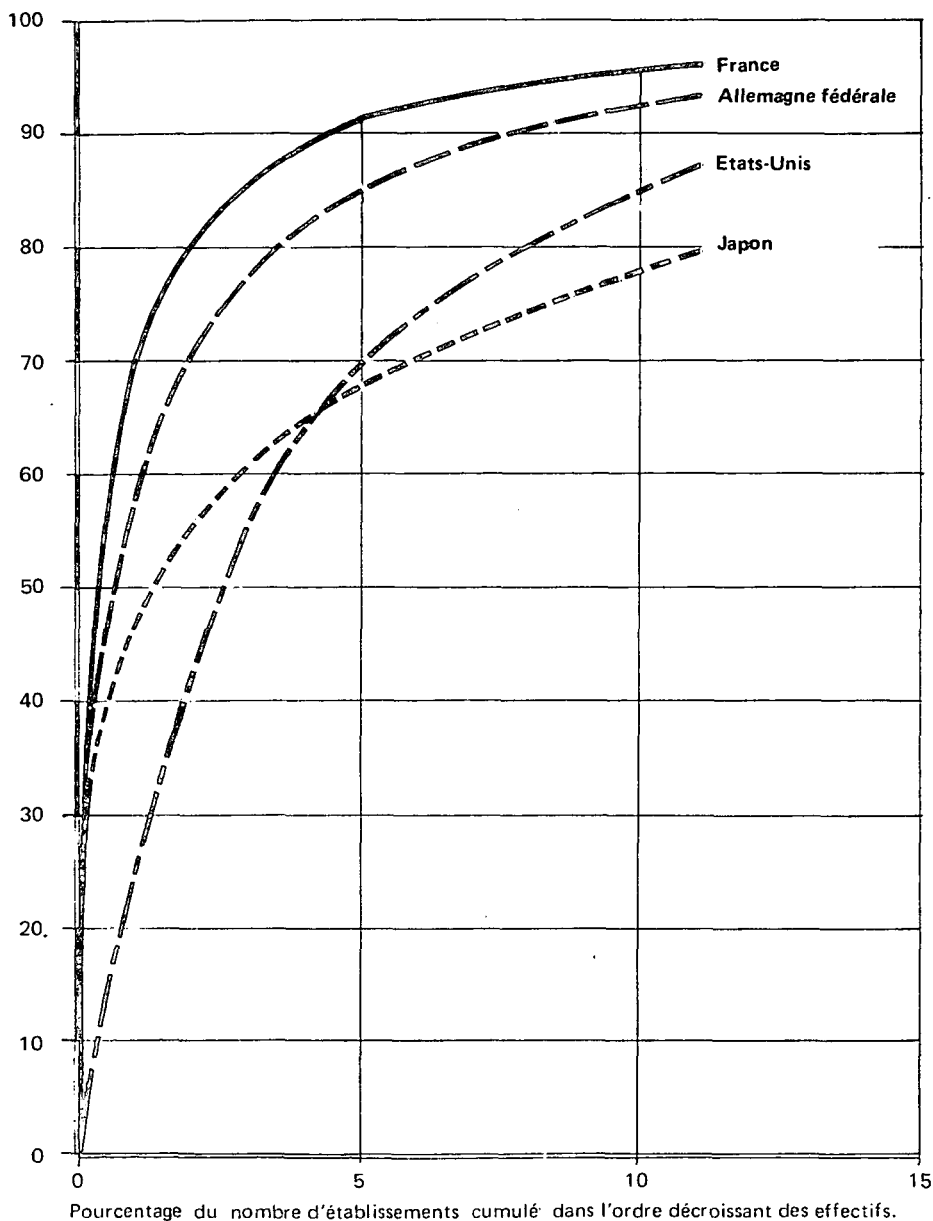
(1) Source : INSEE : *Donnée essentielles sur l'industrie*, op. cit., Tome III, p. 97.

(2) Etablissement de plus de 100 salariés.

(3) Source : INSEE : *Données essentielles sur l'industrie*, op. cit., Tome III, p. 81.

GRAPHIQUE 7
 Courbe de dispersion relative,
 construction d'automobiles et de pièces détachées

Pourcentage du nombre de personnes occupées, dans l'ordre décroissant des effectifs.



II - LA LOCALISATION DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

Initialement concentrée dans un petit nombre d'établissements situés dans trois régions, l'industrie automobile a progressivement essaimé dans des régions nouvelles par la création d'établissements importants. La recherche de main-d'œuvre ayant joué un rôle central dans cette évolution, il faut en analyser les causes.

1. Rappel historique

Née au début du siècle, la construction automobile s'est immédiatement concentrée dans trois foyers principaux :

- l'agglomération parisienne (CITROEN, PANHARD, RENAULT) ;
- la région Belfort-Sochaux (PEUGEOT) ;
- l'agglomération lyonnaise (BERLIET).

Très rapidement, les usines initiales se sont avérées insuffisantes tandis que leurs possibilités d'extension s'annulaient face à la densification du tissu urbain dans lequel elles étaient insérées : on a pu alors assister, entre les deux guerres et après guerre, à un desserrement de l'industrie automobile dans les zones disponibles les plus proches.

A partir de la fin des années 1950, le mouvement de desserrement se poursuit parallèlement à l'amorce d'une véritable décentralisation.

Le desserrement s'effectue par la création de nouvelles usines à proximité du noyau initial (installation de RENAULT à Flins, de PEUGEOT à Mulhouse). Il s'agit parfois de la reconstruction complète de l'usine-mère dans une zone moins dense (SIMCA abandonne Nanterre pour s'installer à Poissy après son absorption de FORD-FRANCE, CITROEN abandonne le Quai de Javel pour Aulnay-sous-Bois, UNIC ferme son usine de Puteaux pour s'installer à Trappes).

La décentralisation, qui résulte à la fois des préoccupations nouvelles des entreprises et de celles des pouvoirs publics, mérite un examen plus approfondi en raison du rôle du facteur main-d'œuvre.

Le tableau 3, p. 61, donne la liste des principaux établissements créés au titre de ces deux tendances, pour l'ensemble des constructeurs.

2. Les facteurs de localisation

Que ce soit pour un desserrement ou une décentralisation véritable, il y a lieu de s'interroger sur les motifs qui ont incité les constructeurs à décider une implantation nouvelle et à en choisir la localisation.

TABLEAU 3

Les créations d'établissements décentralisés

Période	Renault	Citroën	Chrysler	Peugeot	Saviem
Avant 1939	Le Mans Orléans	Rennes			
Années 1950	Choisy (1950) Flins (1951) Cléon (1958)		Poissy (1955)		Blainville (1957)
Années 1960	Agrandit Le Mans (1961) Sandouville (1964)	Rennes 2° usine (1960) Caen (1962) Reims (1965 - rachat) Mulhouse (1965) Metz (1968)	La Rochelle (1965)	Mulhouse (1962) Vesoul } reprises Lille } Dijon }	Limoges (1968)
Années 1970	Rueil (1970) Dreux (1970) Douai (1970) Grand-Couronne	Charleville (1971)	Valenciennes (1970)		

Pour la commodité de l'exposé, ces deux étapes seront analysées séparément, mais il est clair qu'elles font partie d'une décision unique et globale. Dans cette décision, les préoccupations des pouvoirs publics jouent aussi un rôle, surtout en ce qui concerne le choix d'une nouvelle localisation.

2.1. Les facteurs de création d'une implantation nouvelle (1)

Une enquête de l'INSEE (2) concernant l'ensemble de l'industrie pour la période 1960-1970 faisait apparaître, dans l'ordre, les motifs suivants de création d'implantations nouvelles :

- 1 - le manque de place (particulièrement mentionné par l'industrie automobile) ;
- 2 - les incitations des pouvoirs publics (pas particulièrement pour cette industrie) ;
- 3 - la « recherche d'une meilleure localisation du point de vue des problèmes de main-d'œuvre » (notamment pour l'industrie automobile).

Le manque de place a résulté en premier lieu pour l'industrie automobile de la croissance rapide signalée plus haut. De plus, il faut noter que la construction automobile exige de la place parce qu'elle travaille sur de très grandes séries de produits volumineux, surtout pour la partie carrosserie/montage (3), les implantations initiales étaient insuffisantes dans ce contexte de forte croissance et le coût des terrains environnants était prohibitif.

Par ailleurs, on a constaté récemment chez un certain nombre de responsables le souci de ne pas accroître indéfiniment la dimension des unités de production pour les maintenir à l'échelle humaine (le chiffre de 10 000 personnes maximum a été avancé par un interlocuteur).

C'est dans ce contexte que l'on a pu constater la création d'unités nouvelles, de dimensions souvent importantes, mais avec une tendance au plafonnement des unités géantes, seule l'usine de Billancourt ayant vu ses effectifs baisser sensiblement.

Enfin, il faut noter que, sur le plan technique, la typologie des établissements esquissée précédemment implique une cohérence entre les opérations de fabrication de la carrosserie (emboutissage, soudure) et d'assemblage final

(1) Les facteurs liés à la main-d'œuvre seront analysés dans la troisième partie.

(2) M. Hannoun et P. Templé. Les facteurs de création et de localisation des nouvelles unités de production. *Economie et statistique* - n° 68 - Juin 1975.

(3) Quelques chiffres illustrent bien à quel point cette industrie est dévoreuse d'espace :

Entreprises	Superficie occupée	
	terrain	bâtie
PEUGEOT Mulhouse	313 ha	460 000 m ²
Sochaux	260 ha	1 200 000 m ²
RENAULT Douai		196 000 m ²
CITROEN Charleville	jusqu'à 100 ha	30 000 m ²

en raison du poids et du volume des éléments concernés, donc des frais de transport. Par contre, ces opérations peuvent être scindées des phases de fabrication mécanique, pouvant elles-mêmes être séparées, soit par phase (fonderie, forge, usinage), soit par produit (moteurs, boîtes de vitesse, etc.).

2.2. Les facteurs de choix d'une localisation (1)

Les facteurs propres à l'entreprise peuvent être considérés comme primordiaux par rapport à l'intervention des pouvoirs publics.

a) D'après l'enquête de l'INSEE (2) *la facilité de recrutement* de la main-d'œuvre est apparue comme le facteur le plus déterminant pour l'ensemble de l'industrie (3). Ce point sera analysé en détail dans la troisième partie de ce dossier.

b) Le problème des approvisionnements et des communications (4) peut être considéré comme deuxième facteur de localisation. A cet égard, il faut à nouveau distinguer entre fabrication mécanique et carrosserie/montage. L'implantation d'une usine de carrosserie/montage suppose des approvisionnements faciles et peu coûteux, à la fois pour les matières premières achetées à l'extérieur (tôles) et pour les éléments mécaniques fabriqués par d'autres unités de la firme. Au contraire, ces dernières ont à supporter des frais de transport beaucoup moins importants, en particulier s'il s'agit de fabrications très spécifiques et fragmentaires (ex. boîtes de vitesse).

On peut considérer que les régions du Nord et du Nord-Est, proches de la sidérurgie lorraine et de la Ruhr, répondent particulièrement bien aux besoins en approvisionnement extérieurs, alors que la succession des usines RENAULT dans la vallée de la Seine satisfait aux besoins de transport internes à l'entreprise (l'usine PEUGEOT de Mulhouse répondant à la fois aux deux préoccupations).

Les considérations qui précèdent sur les contraintes de taille et de transport s'appliquent essentiellement à la construction automobile et moins à l'industrie de l'équipement automobile, qui fabrique des éléments moins volumineux, exigeant peu de matières premières et faisant généralement appel à des systèmes d'organisation moins complexes, justifiant des unités de plus petite dimension. Il n'est donc pas surprenant de trouver cette industrie implantée dans des régions différentes de celles de la construction (Centre et Centre-Ouest).

c) Une disponibilité en terrains nouveaux (et aménagés) suffisante pour permettre des extensions possibles et à des prix accessibles constitue évidemment un autre critère de choix.

(1) Voir sur ce point les discussions des tables rondes sur l'avenir de l'automobile, organisées par le Ministère de l'Industrie en juin 1976 et le volume n° 9 de la Bibliothèque du CEREC. « L'accès aux emplois industriels - Effets de l'aménagement régional - Fos - Etang-de-Berre - Marseille (A. CHENU) - La Documentation Française, juin 1975.

(2) M. Hannoun et P. Templé : *Les facteurs de création et de localisation des nouvelles unités de production.* art. cit.

(3) Sur tous ces problèmes, cf. : *Décentralisation Industrielle et relations de travail. Schéma général d'aménagement de la France.* La Documentation Française, 1975.

(4) Ibid. Ce que l'on a appelé la « cohérence géographique » des établissements.

d) Le rôle des pouvoirs publics dans le choix d'une nouvelle implantation répond à un ensemble d'objectifs, les uns durables et les autres plus conjoncturels :

— de manière générale, par souci de meilleur équilibre régional de l'industrie et de l'emploi, prenant en compte un ensemble de préoccupations économiques, sociales et parfois politiques. Le passage de la phase de desserrement à la phase de décentralisation a certainement été encouragé par la politique d'aménagement du territoire qui, depuis les années 1950, a eu pour double objectif d'industrialiser les zones sous-industrialisées de la France et de compenser, en donnant aux secteurs en développement rapide un rôle de relais, le déclin d'activités traditionnelles ;

— de manière plus ponctuelle, un certain nombre d'interventions des pouvoirs publics devaient permettre de reconvertir une main-d'œuvre appartenant à des entreprises en difficulté :

◦ relayer des activités en déclin (crise de la construction navale : installation de SAVIEM à Blainville, de RENAULT à Sandouville, d'une filiale de RENAULT près de Nantes, etc ; crise de la sidérurgie bretonne : installation d'une autre filiale de RENAULT près d'Hennebont ; fermeture des houillères : implantation de PEUGEOT à Saint-Etienne, de RENAULT à Douai, de CHRYSLER à Valenciennes, de la Française de Mécanique à Douvrin ; fermeture d'un arsenal : installation de SAVIEM à Limoges ; crise de l'industrie lainière en Haute-Normandie : implantation de RENAULT à Cléon ; fermeture des mines de potasse : installation de PEUGEOT à Mulhouse) ;

◦ industrialiser l'Ouest de la France (installation de CITROEN à Rennes et de RENAULT au Mans) ;

Ces interventions se sont concrétisées par des primes fondées :

◦ d'une part sur le nombre d'emplois créés et l'ampleur des investissements réalisés (prime de développement régional) ;

◦ d'autre part sur les besoins de formation de la main-d'œuvre à reconvertir, au titre du Fonds National de l'Emploi.

Au niveau local, des avantages peuvent être consentis en matière d'impôts locaux.

Les ressources constituées par ces primes ont été substantielles, puisqu'elles peuvent représenter 25 000 francs par emploi permanent créé dans les zones prioritaires.

Il faut cependant considérer que :

— lors d'implantations nouvelles importantes, l'attribution de primes ne constitue que l'un des aspects d'une négociation généralement plus globale de l'entreprise avec les Pouvoirs Publics ;

— dans une vision à long terme, les avantages financiers perçus à l'origine jouent un rôle relativement marginal par rapport à l'équilibre d'ensemble de l'opération et risquent d'être compensés en quelques années par les charges qui pourraient résulter d'une implantation moins favorable (par exemple sur le plan des transports).

Le bilan de ces opérations sera esquissé dans la conclusion contenue dans la quatrième partie.

Conclusion

A l'ensemble des informations réunies pour décrire et caractériser le secteur automobile correspond une analyse logique du fonctionnement du secteur qui peut être résumée dans ses grandes lignes par l'organigramme ci-contre.

Ces informations permettent, nous semble-t-il, de saisir avec une assez grande précision les grands traits caractéristiques du développement que le secteur de la construction automobile a connu en France depuis la fin de la dernière guerre mondiale. On peut considérer qu'il symbolise d'une façon presque exemplaire l'application d'une logique d'industrialisation à l'état pur.

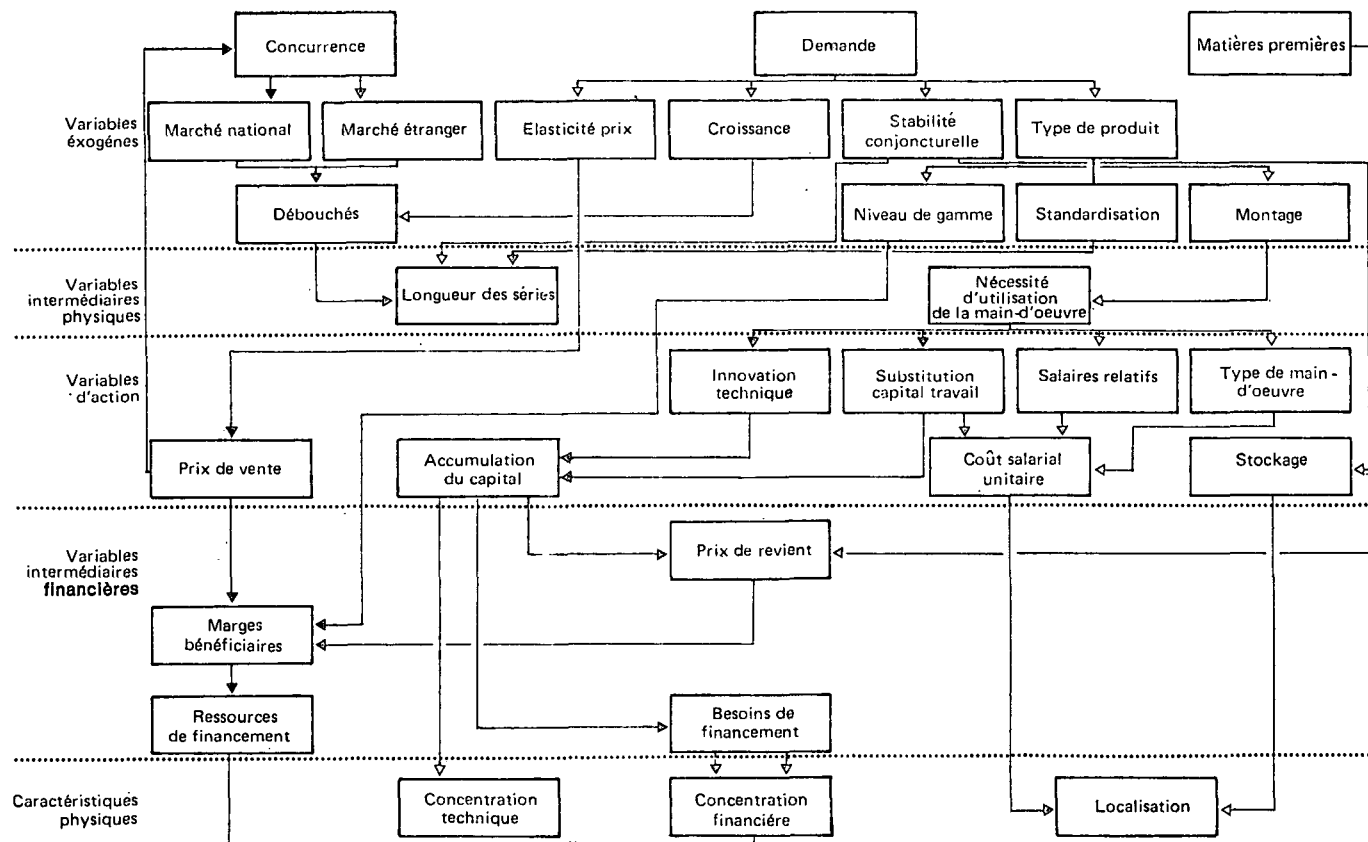
Jusqu'en 1973, grâce à l'ouverture tant nationale qu'à l'étranger du marché de ses produits finis et à une standardisation des composants qui les constituent (plus que des produits finis eux-mêmes) l'industrie automobile a connu une croissance moyenne de longue période soutenue, lui permettant d'accéder à des marchés de produits de masse fabriqués en grande série.

Les caractéristiques de ces produits, impliquant un processus de production à la fois simple par les éléments, mais complexe dans leur association, font que l'industrie automobile reste d'une certaine façon une industrie de main-d'œuvre. Mais celle-ci apparaît typiquement comme une activité qui a recherché une croissance fortement capitaliste substituant, dans la mesure du possible, du capital renouvelé par la technologie et concentré pour bénéficier d'économie d'échelle dans la production, à un travail fourni par des populations situées dans des zones d'implantation éloignées des zones traditionnelles.

Cette double politique, se manifestant par le maintien d'un taux de profit de longue période élevé, a impliqué des besoins importants en capitaux qui ont entraîné une forte concentration financière. Elle s'est traduite également par un processus de structuration du travail, que ce soit en utilisant un réseau de sous-traitance ou à travers les localisations d'usines aux niveaux national et international.

C'est dans cette logique de croissance nettement caractérisée située en toile de fond, que doit venir se placer l'analyse de l'évolution des emplois et de la main-d'œuvre.

Organigramme du secteur automobile.



Deuxième partie

L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS

Cette deuxième partie aborde l'analyse des emplois sous ses différents aspects : volume, répartition et caractéristiques de contenu.

L'hypothèse essentielle est la suivante : l'évolution des emplois et des qualifications n'est pas le résultat simple d'une politique industrielle qui se développerait comme si les entreprises pouvaient puiser sans aucune contrainte dans un réservoir de main-d'œuvre inépuisable. Au contraire — et en simplifiant encore fortement —, la politique de l'emploi est l'un des éléments de la politique industrielle, qui dépend des caractéristiques du marché du travail, lui-même réagissant plus ou moins rapidement aux besoins exprimés par les employeurs.

Ayant, dans la première partie, rappelé sommairement les caractéristiques essentielles de la politique industrielle depuis 15-20 ans, nous essaierons de mettre en évidence comment cette politique a été associée à une croissance de l'emploi, mais aussi à l'évolution des caractéristiques de ces emplois.

Pour montrer les contraintes ou les facilités de la politique de l'emploi, nous nous efforcerons également de mettre en relation cette politique avec les caractéristiques de la main-d'œuvre disponible en tenant compte de l'évolution de celle-ci (1).

(1) Ceci sera plus amplement développé dans la troisième partie.

I - LES EFFECTIFS

Dans un premier temps, on analysera l'évolution globale des effectifs de la branche et de ses sous-secteurs pour dégager ensuite, par rapprochement avec la production, l'évolution de la productivité du travail.

1. EVOLUTION DE L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

1.1. Sources d'information

Les statistiques en longue période sont relativement rares et peu détaillées. Il s'agit essentiellement des recensements et des statistiques des entreprises elles-mêmes.

Les statistiques récentes sont plus riches. On dispose :

— des statistiques de l'UNEDIC (Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) qui recensent au 31 décembre de chaque année les salariés employés dans les établissements affiliés à l'ASSEDIC (Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce). Le taux de couverture est très correct et ces statistiques servent actuellement de base à la plupart des services administratifs notamment aux comptes nationaux. Malheureusement la seule ventilation disponible est celle suivant le sexe ;

— des statistiques de l'enquête sur la structure des emplois, effectuée depuis 1969 par le Ministère du Travail et l'INSEE sur les établissements de plus de 10 salariés. Pour l'industrie automobile, le taux de couverture est très correct et l'enquête permet la décomposition fine des effectifs suivant les emplois occupés (nomenclature en 294 postes). Par contre, elle est effectuée au 31 mars de l'année et contient sans doute certaines erreurs de codification des établissements qui entraînent certains décalages par rapport aux statistiques UNEDIC, surtout dans la rubrique des équipementiers.

1.2. Evolution sur longue période

D'après les sources d'information en provenance des entreprises, on observe un doublement des effectifs des principaux constructeurs depuis 20 ans :

— *A la Régie Renault* notamment : les effectifs sont passés de 57 000 personnes en 1956 à 109 000 en 1976. La croissance a été presque ininterrompue malgré deux périodes de recul en 1961 et surtout en 63-64, mais avec une accélération après 1968.

Il faut cependant noter que, si l'évolution des effectifs sur longue période reflète dans une large mesure l'évolution de la production (1), les mouvements conjoncturels ne sont pas identiques. En particulier, les fortes baisses conjoncturelles de la production en 1961 et 1964 ont entraîné des variations du niveau de l'emploi beaucoup plus faibles.

On aurait pu croire que ces récessions concernaient principalement les personnels ouvriers.

Date	Production	Effectifs totaux	Effectifs ouvriers
1961-1960	— 26,2 %	— 5,1 %	— 1,5 %
1964-1963	— 21,5 %	— 7,3 %	— 9,7 %

Le tableau ci-dessus montre qu'il n'en est rien car si les ouvriers ont vu leurs effectifs le plus diminuer pendant la seconde récession (1963-1964), c'est l'inverse qui s'est passé en 1960-1961 ; les plus fortes diminutions d'effectifs concernant le personnel non ouvrier.

Ceci traduit vraisemblablement le fait que les constructeurs ont considéré les récessions de la période comme des accidents de parcours par rapport à une forte croissance sur longue période et la position forte des organisations ouvrières vis-à-vis des licenciements.

— *Pour les autres constructeurs*, les statistiques disponibles depuis 1966 montrent les évolutions suivantes (indices concernant les effectifs ouvriers seulement) :

Constructeurs	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Renault	100	100,7	117,3	133,2	143,5	143,2	144,3	142,4	137,9	142,0
Citroën	100	96,5	90,3	92,4	110,6	114,6	114,0	115,0	105,2	92,9
Peugeot	100	105,9	115,7	130,9	143,7	151,0	163,1	173,5	170,0	167,9

(1) Voir dans la quatrième partie les développements concernant la productivité.

On notera le renversement de tendance que connaissent tous les constructeurs en 1973-1974, de même que la croissance très modérée de CITROEN par rapport à celle de RENAULT et PEUGEOT.

1.3. Évolution récente 1969-1975

Le tableau ci-dessous présente l'évolution globale des effectifs d'après l'UNEDIC (au 31 décembre de chaque année) et d'après la nomenclature des activités économiques, rubriques n° 261-263) :

	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Constructeurs	216 445	244 523	245 381	250 033	257 980	244 658	260 745
Équipementiers	140 390	147 718	152 483	165 605	178 400	170 903	165 226
Total	407 095	442 071	451 273	473 347	495 622	473 922	479 483

La traduction en indice de ces chiffres montre que la croissance rapide de 1969 à 1973 se situe dans le prolongement de la tendance antérieure : les effectifs augmentent de 5 % par an en moyenne tandis que pendant la même période la productivité progressait de plus de 8 %.

Depuis 1973 se manifeste un revirement différencié : l'effectif total baisse de près de 20 000 unités, mais la récession n'a pas touché les constructeurs et les équipementiers en même temps, ces derniers ne la connaissant qu'à retardement.

Évolution des effectifs de 1969 à 1975 - base 100 en 1969

	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Constructeurs	100	113	113	116	119	113	120
Équipementiers	100	105	109	118	127	122	118

En fait, les entreprises ont toutes cherché à limiter les conséquences sur l'emploi de la récession générale. Elles y étaient incitées par la législation sur les licenciements et par l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi ; ceci est surtout vrai dans les régions où l'industrie automobile a une position dominante et où la main-d'œuvre immigrée est relativement peu nombreuse.

Pour l'essentiel, la réduction des effectifs intervenue a résulté du jeu des départs : soit par non renouvellement des contrats annuels des travailleurs immigrés, soit par non remplacement des partants (bien que le taux de départ ait tendu à diminuer au même moment). Lorsque ce n'était pas suffisant, les mesures prises ont consisté :

- à instaurer des journées chômées ;
- à réduire temporairement la durée du travail ;
- à mettre en retraite anticipée les travailleurs âgés en complétant leur retraite au niveau qui aurait été atteint si elle avait été prise à l'âge normal.

Le nombre des licenciements a été minime. La variation des effectifs a touché diversement les différentes catégories professionnelles, en fonction des problèmes spécifiques qu'elles posent pour la gestion du personnel. La diminution des effectifs ouvriers a été presque immédiate. Par contre, les employés et surtout les cadres (dont les procédures de recrutement sont très longues) ont été affectés beaucoup plus tardivement, au point que le contre-coup de la crise s'est étalé dans certaines entreprises sur deux ans, la reprise étant intervenue entre temps.

Cette reprise a été très vive et a entraîné de nouveaux recrutements. Mais l'industrie automobile semble entrée dans une période nouvelle de fluctuation d'activité.

2. REPARTITION PAR ACTIVITE

En se référant aux statistiques UNEDIC, on constate fin 1975 la répartition suivante :

	Effectifs
— <i>Constructeurs</i>	261 000
dont — véhicules particuliers (45 000)	
— véhicules utilitaires (216 000)	
— <i>Équipementiers</i>	165 000
	<hr/>
	Sous total 426 000
— <i>Divers</i>	53 000
dont : carrosserie-remorques (22 000)	
	<hr/>
	TOTAL 479 000

Les constructeurs occupent toujours un peu plus de la moitié des effectifs de la branche tandis que les équipementiers en occupent environ 35 % de façon stable (cf. page suivante).

	1969	1971	1973	1975
Constructeurs	53,2	54,4	52,1	54,4
Équipementiers	34,5	33,0	36,0	34,5
Divers	12,3	12,6	11,9	11,1
	100,0	100,0	100,0	100,0

Ces chiffres concernent une période trop courte pour analyser les éventuels transferts d'activité entre les constructeurs et les équipementiers.

Il semble cependant qu'il n'y ait pas eu au cours des dernières années de tendance marquée dans le sens de l'intégration ni dans le sens d'une soustraction accentuée des activités traditionnellement liées aux constructeurs.

3. LA CONCENTRATION DES EFFECTIFS

3.1. Concentration des établissements

Cette concentration est depuis longtemps très élevée chez les constructeurs puisque vingt-sept établissements sur cinquante-neuf, soit 30 %, ont plus de mille salariés et concentrent 97 % des effectifs.

Elle est également élevée, mais à un degré moindre, chez les équipementiers.

TABLEAU 4

Nombre d'établissements et effectifs par taille

Secteur	Nbre d'étab. Effectifs	Taille des établissements							Total
		de 10 à 20 salariés	de 20 à 50 salariés	de 50 à 100 salariés	de 100 à 200 salariés	de 200 à 500 salariés	de 500 à 1 000 salariés	Plus de 1 000 salariés	
Constructeurs	Nombre d'établissements ..	15	25	7	2	10	3	27	59
	% horizontal .	16,9 %	28,1 %	7,9 %	2,2 %	11,2 %	3,4 %	30,3 %	100 %
	Effectifs ...	239	737	488	207	3 503	2 679	215 274	222 933
	% horizontal .	0,1 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %	1,6 %	1,2 %	96,6 %	100 %
Equipementiers	Nombre d'établissements ..	61	138	70	59	90	54	37	509
	% horizontal .	12 %	27,1 %	13,8 %	11,6 %	17,7 %	10,6 %	7,3 %	100 %
	Effectifs ...	918	4 812	4 947	8 303	30 080	38 376	69 468	156 904
	% horizontal .	0,6 %	3,2 %	3,2 %	5,3 %	19,2 %	24,5 %	44,3 %	100 %

3.2. Concentration des entreprises

La forte concentration technique est renforcée par une forte concentration économique et financière pour les constructeurs quoique pour les véhicules particuliers quatre entreprises seulement rassemblent la quasi totalité des effectifs, et trois pour les poids lourds.

1975

Véhicules particuliers

Véhicules utilitaires

	Effectifs		Effectifs
Renault	109 000	Saviem	15 000
Peugeot	58 000	Berliet	21 000
Citroën	50 000	Unic	7 000
Chrysler	28 000		

Du point de vue financier, les rapprochements opérés ces dernières années font que deux groupes rassemblent la grande majorité des effectifs : ainsi RENAULT-SAVIEM-BERLIET représentent 145 000 emplois tandis que PEUGEOT-CITROEN représentent 110 000 emplois, se situant au même niveau que RENAULT pour la construction de véhicules particuliers et utilitaires légers.

4. LA REPARTITION REGIONALE

Le phénomène le plus important est sans aucun doute celui de la décentralisation accompagnée d'une sensible diminution du poids de l'établissement principal. Ceci concerne principalement RENAULT et CITROEN, cette dernière poussant le déserrrement jusqu'à son terme final, étant sur le point de quitter son implantation initiale du quai de Javel.

On peut résumer les phénomènes dans les tableaux suivants :

Part des effectifs de l'établissement principal dans les effectifs totaux de l'entreprise

(en %)

Années	Renault	Peugeot	Chrysler
1945	82	—	—
1950	83	—	—
1955	78	—	—
1960	57	—	—
1965	48	73	—
1970	40	68	78
1975	31	62	74

Proportion des effectifs employés dans la région parisienne

(en %)

Années	Renault *	Citroën	Chrysler
1950	85	—	—
1960	73	88	100
1970	63	68	80
1975	56	52	76

* Y compris Flins.

TABLEAU 5

Evolution de la répartition régionale de l'emploi dans l'industrie automobile (1)

(en %)

Régions	Répartition de l'emploi automobile par région			Part de l'emploi dans le secteur automobile dans l'emploi régional		
	1967	1970	1974	1967	1970	1974
Région parisienne	44,8	39,6	33,5	4,0	3,9	3,7
Champagne	1,3	1,3	1,6	1,1	1,2	1,5
Picardie	4,0	4,5	5,0	2,8	3,5	3,8
Haute-Normandie	4,2	5,1	6,0	2,9	4,0	4,7
Centre	2,7	2,9	3,4	1,6	1,8	2,0
Basse-Normandie	3,3	3,7	4,3	3,4	4,3	4,7
Bourgogne	1,4	1,8	2,1	1,1	1,6	1,8
Nord	1,4	1,6	2,8	0,4	0,6	1,0
Lorraine	0,9	1,5	1,8	0,4	0,8	1,0
Alsace	2,5	2,8	3,9	1,9	2,3	3,1
Franche-Comté	10,1	11,1	11,3	11,6	13,9	14,4
Pays de la Loire	3,9	4,4	4,6	2,0	2,4	2,4
Bretagne	2,7	3,1	3,0	1,6	2,1	1,9
Poitou-Charentes	1,3	1,4	1,8	1,2	1,5	1,8
Rhône-Alpes	11,1	11,3	11,3	2,7	3,0	3,0
Auvergne	1,9	1,8	1,8	1,9	2,0	2,0
Autres (2)	2,5		2,2			
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Secteur 26 (sauf 264, 267 et 268) de la BCNDE d'après les données fournies par l'UNEDIC et présentées par B. DURIEUX et J.P. REVOIL - *L'emploi salarié par région du 31-12-1967 au 31-12-1970 et au 31-12-1974*, INSEE.

(2) Régions dont le poids est inférieur à 1 % : Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin, Languedoc-Roussillon, Provence-Côte-d'Azur.

Ces données appellent deux séries de remarques.

a) *Répartition régionale*

Il ne peut être question de proposer des interprétations poussées du phénomène lorsqu'on dispose d'une aussi courte série, d'autant plus que pour la période 1967-1974 on constate surtout la prolongation d'un mouvement de décentralisation entamé depuis déjà 10 ou 12 ans. On notera cependant :

— que la région parisienne représente encore un tiers des effectifs en 1974 mais a perdu plus de 10 points en 7 ans ;

— que les régions d'implantation relativement anciennes progressent peu : Franche-Comté, Rhône-Alpes, Bretagne.

— que les régions à extensions plus rapides sont très dispersées sur les secteurs : Picardie et Haute Normandie, mais aussi Centre, Basse Normandie, Alsace.

b) *L'importance régionale de l'automobile*

La part de l'emploi du secteur automobile dans l'emploi total des régions est en forte croissance, sauf dans la région parisienne. Les évolutions les plus importantes sont dans l'ordre :

Franche Comté	: de 11,6 à 14,4 %
Haute Normandie	: de 2,9 à 4,7 %
Basse Normandie	: de 3,4 à 4,7 %
Alsace	: de 1,9 à 3,1 %
Picardie	: de 2,8 à 3,8 %

Cela souligne d'une part l'importance de la décentralisation opérée dans un plan de croissance et donc de recrutement massif d'autre part, et surtout, le rôle très dominant qu'ont pu jouer les constructeurs sur les marchés du travail locaux : à ce titre il serait intéressant de faire une analyse plus fine des autres secteurs économiques présents dans les régions où les implantations des constructeurs se sont faites et développées ; cela permettrait de mieux saisir la logique des choix différenciés suivant les disponibilités de main-d'œuvre (par exemple opposition entre la Bretagne et le Nord).

II - LE NIVEAU DES RECRUTEMENTS

Pour les Pouvoirs Publics, le niveau de l'emploi est sans doute moins intéressant à connaître que le flux de créations brutes d'emploi dans chaque secteur. En effet, c'est bien ce dernier qui importe pour la définition des politiques de l'emploi ou éventuellement de formation initiale ou continue.

Or, l'importance de ce flux pour un même niveau d'emploi peut être extrêmement variable suivant la conjoncture générale, mais aussi suivant le secteur, les conditions locales, et même suivant les entreprises.

Les flux globaux de recrutement correspondent :

- d'une part à l'accroissement des effectifs ;
- d'autre part, au remplacement des départs dus à différentes causes ;
- éventuellement à la nécessité de faire face à des fluctuations importantes de l'absentéisme, qui peut rendre indispensable un volant de main-d'œuvre en plus du niveau théorique des effectifs correspondant à la production.

Toutefois dans la réalité, les recrutements s'inscrivent de façon plus complexe dans une perspective dynamique et tiennent compte des anticipations sur les perspectives d'évolution et de déplacement de l'appareil productif.

On ne dispose que de données partielles sur ces différents points, l'exposé qui suit se limitera à deux aspects particuliers : les départs et l'absentéisme sans pouvoir donner une image d'ensemble des variations des recrutements.

1. LES DEPARTS

Les statistiques nationales ne permettent pas d'apprécier facilement l'importance des mouvements de sorties du secteur. Néanmoins, l'enquête Formation-Qualification Professionnelle comparant les situations individuelles en 1965 et 1970 permet d'estimer à 23,8 % des effectifs de 1965 le nombre de ceux qui ont quitté la branche au cours de la période.

En fait, dans cette analyse des départs, deux phénomènes sont à distinguer :

- les départs en retraite ;
- les autres causes de départ.

1.1. Les départs en retraite

Ils dépendent évidemment de l'âge de la retraite (qui est déterminé par la législation) (1).

Ils dépendent surtout de la structure par âge des effectifs actuels.

Les informations statistiques sur ce point, au niveau du secteur, font défaut. RENAULT est la seule entreprise sur laquelle on ait pu obtenir ces renseignements.

Ainsi, en moyenne, la proportion des effectifs de la Régie âgés de 50 ans et plus est de 15,4 %. Cette proportion varie peu en fonction des catégories professionnelles, 14 % pour les OS ; 15 % pour les P3 ; 19 % pour les employés ; 14 % pour les techniciens. Par contre, elle varie beaucoup selon la date de création de l'établissement ; étant de 22,4 % toutes catégories confondues dans un établissement ancien et seulement de 1,3 % dans un établissement très récent.

Il en résulte que les établissements anciens ont des possibilités plus grandes de réduire leurs effectifs par le seul jeu des mises à la retraite anticipées, possibilités qui, avec le non remplacement des partants, ont été un des moyens utilisés par les constructeurs pour faire face à la crise.

1.2. Les autres causes de départ

Abstraction faite des licenciements, recours ultime et exceptionnel qui n'a quasiment pas été retenu en tant que solution à la crise, on peut distinguer :

— *les départs en fin de contrat à durée déterminée* : il s'agissait essentiellement des travailleurs étrangers recrutés par gros contingents par l'intermédiaire de l'Office National d'Immigration, jusqu'à l'arrêt de l'immigration en 1974 ;

— *les départs volontaires par démission,*

— *les autres causes de départ.*

Les constructeurs ne nous ont pas tous fourni les indications sur le sujet et, malheureusement, il est très difficile d'isoler ces différents motifs dans leurs réponses.

(1) Dans certaines entreprises (par exemple PEUGEOT) un régime d'option permet à la majorité des effectifs de partir à la retraite à 60 et 61 ans.

Ainsi, une des entreprises fait apparaître comme rubriques : démission ; licenciement ; force majeure où cette rubrique recouvre des motifs très divers : retraite, décès, service militaire, mais aussi quelquefois cessations de contrats, ce qui rend l'analyse en elle-même difficile et rend quasiment impossible toutes tentatives de comparaison avec d'autres entreprises.

Toutefois, les renseignements que l'on a obtenu à partir d'une entreprise permettent de penser que l'importance du « turn over » dépend :

° *de la conjoncture* : plus elle est mauvaise, plus les possibilités de ré-emploi sont faibles et plus le « turn over » est bas. Dans l'entreprise en question, ce taux s'établissait (toutes causes de départ comprises) à 9,8 % en 1970, il est resté aux environs de 9 % jusqu'en 1975. Des évolutions aussi significatives ont pu être observées dans d'autres entreprises (de 11,9 % en 1973 à 6,5 % chez un constructeur de poids lourds).

° *de la catégorie professionnelle* : dans cette même entreprise, les taux de « turn over » suivants ont pu être observés en 1975 :

— Agents productifs	20,6 %
— Prof. de fabrication ..	6,0 %
— OP	3,7 %
— Employés	11,6 %
— Maîtrise	2,4 %
— Cadres	3,7 %

° *de l'âge* pour une catégorie professionnelle donnée : pour l'ensemble des OS de cette entreprise, on observait les taux suivants :

- 33 % chez les individus de 20 à 24 ans.
- 5 % chez les individus de 30 à 34 ans.
- 3 % chez les individus de 40 à 44 ans.

° *de la localisation* et notamment *du poids de l'entreprise* sur le marché local du travail.

Plus ce poids est grand (c'est-à-dire plus l'entreprise domine l'offre potentielle d'emplois), plus la mobilité de la main-d'œuvre est faible : ainsi, pour cette entreprise, les taux de « turn over » vont de 15 % (région parisienne et autres régions industrialisées) à 6 % seulement dans une région où elle est en position monopolistique.

La nationalité est moins significative en elle-même que le mode de recrutement (contrats de durée déterminée pour les ouvriers recrutés par l'Office National d'Immigration - voir troisième partie, IV).

2. L'ABSENTEISME

Bien qu'il ne puisse être assimilé à un départ, nous le prendrons en considération ici parce que ses variations peuvent obliger l'entreprise à disposer

d'un volant de main-d'œuvre supplémentaire non négligeable, sans parler des perturbations que peut entraîner la mise en action de cette réserve.

Il faut être prudent dans les comparaisons entre entreprises, mais les informations (très inégales) recueillies sont cohérentes sur un certain nombre de points et notamment sur une tendance continue à la hausse de l'absentéisme, notamment ouvrier. Cette hausse semble s'être quelque peu ralentie avec la récession, puis avoir repris depuis.

Toutes causes réunies (congés payés mis à part), le taux d'absentéisme ouvrier est passé : à la Régie RENAULT, de 4% en 1961 à 8,5% en 1974 et 9% en 1976 ; chez PEUGEOT, de 8% en 1972 à 10,1% en 1975 ; chez CHRYSLER, de 7,6% en 1970 à 9,7% en 1975.

Un certain nombre de corrélations peuvent être établies entre l'absentéisme et :

— *La pénibilité du poste* : dans une entreprise de poids lourds, l'absentéisme était beaucoup plus élevé en fonderie (15%) que dans la moyenne des ateliers (11%). Encore ne peut-on préciser s'il s'agit principalement d'absentéisme volontaire ou de congés de maladie plus fréquents découlant des conditions de travail ;

— *La catégorie professionnelle* : c'est parmi les ouvriers non qualifiés que l'absentéisme est le plus important et pour la maîtrise et les employés qu'il est le plus faible, au moins chez PEUGEOT à Sochaux où les taux observés étaient les suivants (voir graphique 8, p. 83) :

— Maîtrise	3,96 %	
— Techniciens, Administratifs	4,58 %	
— Agents qualifiés de fabrication	5,64 %	} Ecart non } significatif
— Régleurs	5,79 %	
— Professionnels	7,25 %	
— Agents de fabrication et de maintenance ..	10,81 %	

(Dans cette catégorie, la forte proportion des femmes supérieure à 20%, n'est pas à négliger).

— *Le sexe* : d'après une étude de l'UIMM et pour l'ensemble de la branche en 1971, l'absentéisme ouvrier féminin serait plus important (12,2%) que l'absentéisme ouvrier masculin (7,2%). Ceci est très nettement confirmé à l'usine de Sochaux (graphique 8) et dans une autre unité où les taux observés étaient de 8% pour les hommes et de 16% pour les femmes. Deux autres entreprises, au contraire, considéraient qu'il n'y avait pas de différence sensible entre l'absentéisme masculin et féminin, même en tenant compte de la maternité, qui représente 1 à 2,5% suivant les cas de l'absentéisme.

— *L'âge* : après une pointe vers 21 ans, l'absentéisme tend à baisser jusqu'à 35 ans environ (installation, besoins financiers accrus). Il remonte régulièrement ensuite, sans que l'on puisse préciser si c'est en relation avec la fatigue, la maladie plus fréquente ou le comportement psychologique et social (le graphique 9 concerne PEUGEOT Sochaux, mais les observations sont les mêmes pour CITROEN).

— *La région* : l'absentéisme semble plus faible en province que dans la région parisienne, ce qui pourrait être relié à la nationalité (plus faible proportion

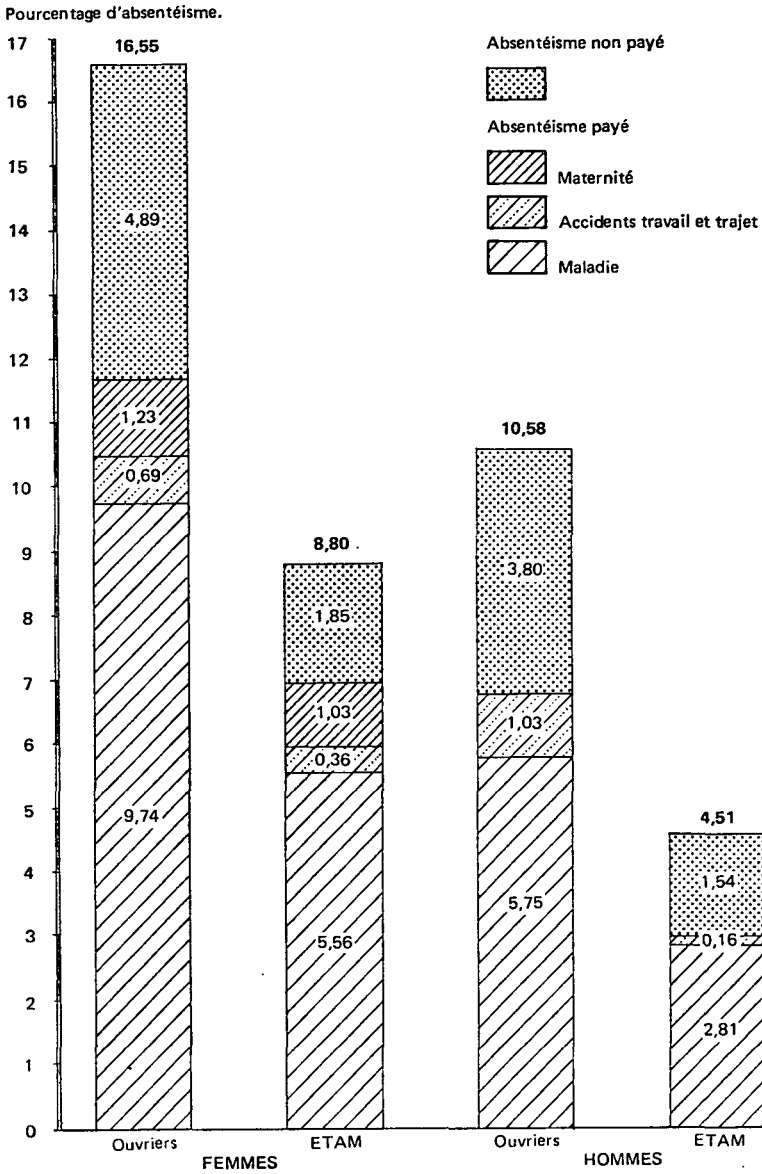
d'immigrés en province) ; mais jusqu'ici il ne semble pas prouvé que la nationalité influe sur l'absentéisme, sauf à certaines périodes de l'année (prolongation de congés annuels).

— *La période* : l'absentéisme est plus fort en début et en fin de semaine. A Sochaux, par rapport au mardi, jour où l'absentéisme est le plus faible, on constate une augmentation de 45 % le lundi et de 80 % le vendredi.

Un certain nombre d'événements extérieurs ou intérieurs à l'entreprise ont aussi un impact : la mensualisation a entraîné une certaine hausse de l'absentéisme, puis il y a eu stabilisation ; la récession a provoqué une baisse provisoire. Les perturbations de fabrication provoquent des augmentations de l'absentéisme, ainsi que les périodes de vacances, les vagues de chaleur ou de sécheresse (voir graphique 10, p. 85).

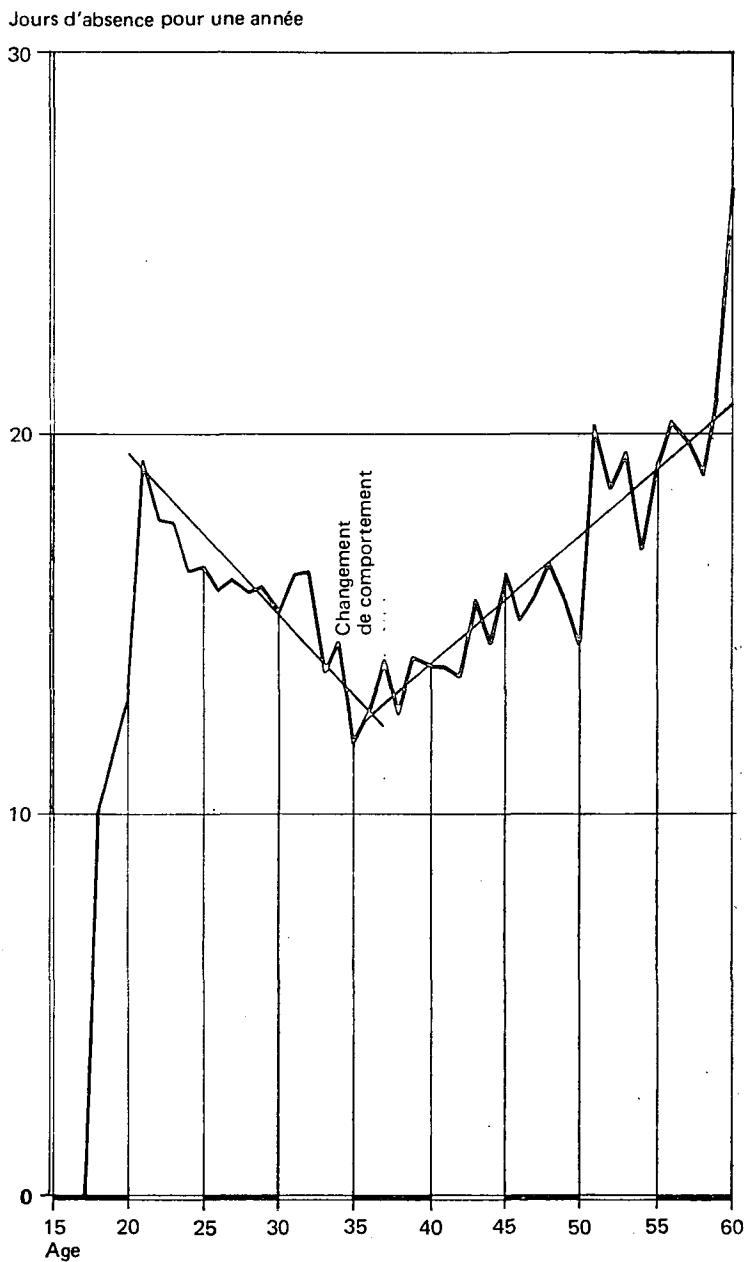
Au total, il apparaît que l'absentéisme est difficile à analyser et à interpréter en raison de la multiplicité de ses causes qui ne sont pas toujours connues ou enregistrées. Il faut surtout le considérer comme un phénomène de civilisation. Pour les constructeurs, sa croissance et surtout ses variations sont ressenties comme une contrainte de plus en plus difficilement tolérable. Ils souhaiteraient en limiter l'impact et l'irrégularité. Mais ce caractère de phénomène de civilisation lié au refus croissant des contraintes de la production en usine et à l'amélioration générale du niveau de vie font qu'il est bien difficile d'y remédier.

GRAPHIQUE 8
Absentéisme variable



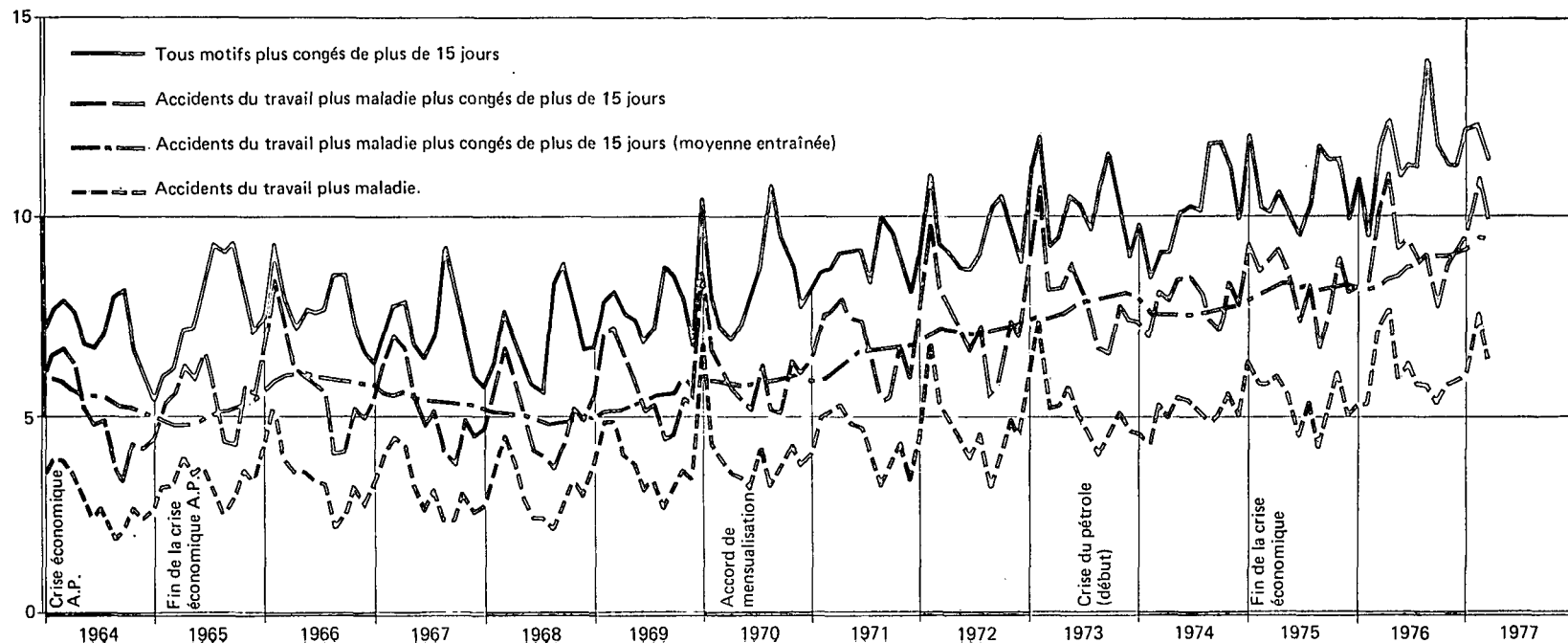
Source : Automobiles Peugeot, Direction du personnel et des relations sociales

GRAPHIQUE 9
Moyenne des jours d'absence
à Sochaux suivant l'âge (ouvriers) 1973



GRAPHIQUE 10
 Evolution de l'absentéisme mensuel à Sochaux
 (de 1964 à aujourd'hui) - ouvriers -

En pourcentage



Source : Automobiles Peugeot, Sochaux - DPRS,

III - ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'industrie automobile ayant connu une croissance rapide, tant de sa production que de ses effectifs, associée à des investissements considérables, on pourrait donc s'attendre à ce qu'elle soit le siège de transformations profondes conduisant à une modification de l'organisation et des contenus du travail, par l'introduction de technologies nouvelles.

En réalité, dans ce secteur, comme dans d'autres secteurs des industries de biens d'équipement, on ne peut pas parler de bouleversements. En effet, si des techniques nouvelles ont été introduites en nombre élevé, elles n'intéressent qu'une partie relativement courte du processus de fabrication. Globalement, les principes d'organisation du travail déjà développés il y a 20 ans n'ont pas été abandonnés et si l'automatisation commence à être introduite dans beaucoup d'endroits, elle n'a pas encore pris une place prépondérante dans l'industrie automobile.

Nous nous attacherons dans ce chapitre à mettre en relief l'évolution progressive des modes d'organisation et surtout la logique de cette évolution, dans un contexte d'accroissement rapide de la capacité productive.

1. LES FACTEURS DETERMINANTS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1.1. On repartira du constat déjà mentionné des fortes différences entre les évolutions de la production, des investissements et de l'emploi. On rappellera à titre indicatif que pendant la décennie 1960-1970, on a observé les augmentations annuelles moyennes suivantes :

— Investissement	16 %
— Capital brut	8,2 %
— Valeur ajoutée	9,3 %
— Emploi	2,9 %
— Productivité	6,1 %

Devant des différences d'évolution aussi marquées on est en droit de se poser deux questions :

a) Quels ont été les éléments principaux pris en compte dans le calcul économique des entreprises pour faire les choix d'une politique systématique de substitution du capital au travail ?

b) Quelles ont été les conséquences de ces choix sur le plan de l'organisation et des conditions de travail ?

1.2. Les éléments des choix

D'une façon générale, les choix d'investissement des entreprises résultent de la comparaison des coûts d'investissement, des coûts de main-d'œuvre et des coûts des biens intermédiaires, associés à différentes solutions plus ou moins capitalistiques ou plus ou moins utilisatrices de main-d'œuvre.

Dans le contexte des 15 dernières années, on peut dire (sans souci d'exhaustivité) que l'industrie automobile avait à considérer :

— un coût de capital relativement faible, qui la conduisait à privilégier l'investissement par rapport au travail ;

— un niveau de salaires moyens relativement plus élevé dans l'industrie automobile que dans les autres secteurs industriels ; ce qui l'incitait également à rechercher l'économie de main-d'œuvre ;

— une structure salariale dans l'industrie automobile (cf. troisième partie) relativement favorable aux ouvriers qualifiés, par rapport aux autres secteurs, ce qui incitait les entreprises à limiter les emplois d'ouvriers qualifiés et à accepter plus facilement le développement des emplois d'ouvriers non qualifiés ;

— enfin l'évolution des prix des biens intermédiaires consommés par l'industrie automobile a été relativement neutre dans les choix effectués.

Outre ces éléments de caractère économique, il faut rappeler que cette vive croissance de l'industrie automobile s'est produite à un moment où la population active était en croissance relativement faible. Par ailleurs, les transformations de l'agriculture et l'ouverture des frontières à l'immigration rendaient disponibles des masses importantes de travailleurs non qualifiés (1).

Il est évident que depuis quelques années les tendances mentionnées sont en train d'évoluer, mais on peut dire, en raison notamment de la réduction de la croissance, qu'on n'observe pas encore de politique réellement nouvelle.

(1) Ces questions seront développées dans la troisième partie, mais il est nécessaire de les avoir à l'esprit pour comprendre les motifs des choix d'investissement et d'organisation intervenus dans l'industrie automobile.

2. LES CARACTERISTIQUES D'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1. L'automobile est un produit de grande série constitué d'un très grand nombre d'éléments. La plupart des éléments ont une valeur unitaire assez faible, mais exigent néanmoins une qualité et une précision relativement grandes. Ceci a évidemment constitué une forte incitation à la mécanisation simple ou complexe qui permettait d'atteindre trois objectifs principaux :

- économiser la main-d'œuvre qualifiée ;
- augmenter la cadence de production et par conséquent mieux rentabiliser le capital investi ;
- améliorer la qualité des éléments (ou réduire les rebuts).

Par ailleurs, le second problème essentiel de l'industrie automobile est constitué par l'économie des opérations d'assemblage. Depuis très longtemps, le principe de la chaîne de montage s'est généralisé et largement développé. La tendance ayant été pendant longtemps d'accroître la dimension et la rapidité de déroulement des chaînes, les constructeurs ont eu à résoudre de délicats problèmes d'organisation et d'approvisionnement, qui ont fort évolué depuis dix ou quinze ans.

Néanmoins, l'organisation actuelle de la production ne paraît pas fondamentalement différente de celle des années 1950 qui avait été décrite par A. TOURAINE (1), lorsqu'il avait identifié trois phases de l'évolution technique. Il observait aux usines RENAULT la coexistence de ces trois phases, mais les situait principalement à la charnière entre la phase B (développement du machinisme et du travail non qualifié d'alimentation des machines) et la phase C (automatisation).

2.2. Importance du travail à la chaîne

Il faut rappeler que l'ensemble de la branche industrie automobile vient pratiquement au premier rang en ce qui concerne l'importance du travail à la chaîne en 1974 : (cf. tableau 6).

Les changements intervenus dans ce domaine sont essentiellement liés à la politique de localisation et de déconcentration des unités. La séparation fréquente des fabrications mécaniques d'une part et des unités de carrosserie-montage a entraîné une moins grande rigidité dans le fonctionnement des unités.

Cependant, malgré l'importance des investissements consentis et d'un certain nombre d'innovations introduites en fonction des critères mentionnés plus haut, l'organisation des chaînes dans son principe n'a pas sensiblement évolué depuis le début des années 50.

(1) A. TOURAINE. L'évolution du travail ouvrier aux Usines Renault. CNRS, Paris 1955.

TABLEAU 6

L'importance du travail à la chaîne dans les grands secteurs industriels

(en pourcentage)

Secteurs industriels	Importance du travail à la chaîne	Proportion d'établissements utilisant le travail à la chaîne	Proportion d'ouvriers travaillant à la chaîne	Proportion d'ouvriers à la chaîne dans les seuls établissements où ce mode existe
Industrie chimique		12,4	11,0	41,6
Construction de machines et de matériel mécanique		3,5	3,3	21,4
Constructions électrique et électronique		9,3	13,8	49,5
Construction d'automobiles et de pièces détachées		12,2	24,6	82,9
Industrie textile		2,0	1,7	50,9
Industrie du cuir		4,2	9,9	77,4
Industrie des chaussures et de l'habillement		15,4	24,1	67,6
dont : chaussures		30,6	34,0	58,0
habillement		13,8	22,0	74,4
Ensemble industries de transformation		7,4	9,1	44,7

Source : Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, du Ministère du travail, avril 1974.

2.3. Temps de travail et travail en équipe

La durée du travail dans l'industrie automobile (environ 41 h 30 par semaine) est dans la moyenne de la durée hebdomadaire observée dans l'industrie.

En revanche, c'est l'importance relative du travail en équipes qui distingue l'industrie automobile des autres branches industrielles. Cette forme de travail est générale dans les établissements de la construction automobile. Dans l'ensemble de la branche, le travail en équipe intéressait 58,3 % des effectifs, ce qui plaçait l'automobile au deuxième rang, après la sidérurgie (71 %) et avant le verre (58 %), le papier et le caoutchouc (52 %) et le textile (50 %).

Le travail en équipe a pris de manière générale beaucoup d'extension, mais il faut noter que pour l'automobile, il s'agit essentiellement de la double

équipe (environ 6 heures à 14 heures et 14 heures à 22 heures avec alternance). En effet, pour l'ensemble des ouvriers travaillant en équipe, 92 % sont en double équipe contre seulement 7,7 % en trois équipes et 0,2 % en quatre équipes. An contraire, ces dernières formules sont majoritaires dans les industries en continu (sidérurgie, pétrole, verre, chimie, caoutchouc) tandis que dans le textile, elles sont à égalité avec le « 2 × 8 ».

Cette particularité reflète les raisons du travail en équipe dans l'industrie automobile. Alors que, dans les industries lourdes, ce sont les nécessités techniques (feu continu) qui imposent un travail ininterrompu, dans l'industrie automobile (qui n'est pourtant que moyennement capitalistique), c'est la volonté d'assurer un taux d'utilisation élevé du capital investi par l'augmentation de sa durée d'engagement (en gros, 16 heures par jour, contre 8 heures dans les industries traditionnelles) qui a conduit les constructeurs à généraliser le travail posté. Mais le passage aux « 3 × 8 » ne s'imposait pas dans la mesure où une partie de l'entretien exige l'arrêt de la production et où les surcoûts du travail nocturne compenseraient les avantages d'un engagement permanent des machines. Si l'on retrouve une petite partie des effectifs en travail posté continu (3 × 8), c'est que l'industrie automobile comporte quelques ateliers à feu continu (cas des traitements thermiques des pièces mécaniques, par exemple). Il s'agit alors d'une contrainte technique et non financière — comme pour la sidérurgie.

Les 40 % d'ouvriers travaillant en horaire normal ne sont pas directement impliqués dans la production, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien, de fabrication des outillages, etc.

Au niveau de la maîtrise, on retrouve évidemment une répartition assez voisine de celle observée pour la main-d'œuvre qu'elle encadre. En revanche, l'essentiel des cadres, techniciens et employés travaillent en horaire normal.

2.4. Importance de l'automatisation

Actuellement, l'automatisation ne semble toucher que des parties de processus ou de fabrication de pièces très limitées. Ainsi, par exemple, l'atelier de traitement thermique de l'usine RENAULT de Cléon dont l'ambiance est rendue difficilement supportable par la chaleur dégagée par les fours, est presque entièrement automatisé : il n'y a plus de manutention, seuls restent quelques surveillants ayant à faire appel, en cas d'accident, à une équipe d'entretien et de dépannage nécessairement hautement qualifiée. La situation est analogue dans les forges de vilebrequins automatisées de PEUGEOT, au point qu'on peut se demander s'il ne serait pas possible de supprimer le poste de surveillant et de le remplacer par un système d'alerte à l'équipe de dépannage : statistiquement, ce type d'automatisation améliore les conditions de travail puisqu'il revient à diminuer la proportion des postes pénibles, mais individuellement, elle crée un poste de surveillant dont le peu d'intérêt accroît la pénibilité.

Il semble bien que ces faibles développements, alors que des possibilités existent (cf. chapitre IV), aient été commandés par les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre acceptant des conditions de travail pénibles.

En effet, le démarrage d'unités nouvelles est souvent l'occasion de mettre en route des innovations techniques et organisationnelles. Mais même à l'intérieur des grandes unités, on continue à observer la coexistence d'organisations, de techniques et de conditions de travail différentes. Les trois phases définies par A. TOURAINE continuent à co-exister dans les mêmes entreprises et les mêmes unités (la phase A pour l'outillage notamment).

Il faudrait cependant nuancer cette appréciation pour faire une distinction entre :

— les opérations d'usinage et de fabrication mécanique, les plus touchées par l'automatisation, et dont l'évolution les rapproche parfois de l'organisation des industries à processus ;

— les opérations de montage de la carrosserie, où le travail à la chaîne reste primordial et qui n'ont guère été affectées par le progrès technique, de sorte qu'elles intéressent des effectifs de plus en plus importants.

Par ailleurs, l'éclatement des unités a tendu à accroître encore la diversité des conditions concrètes de mise en œuvre du modèle (technologie, conditions de travail) à l'intérieur d'une même entreprise.

2.5. Importance et rôle grandissant des bureaux des méthodes

La rationalisation des activités d'étude et notamment des activités de mise au point d'un modèle est allée de pair avec l'introduction systématique de l'informatique et des modes de gestion technique et administrative nouveaux. Ceci a conduit à donner une importance croissante aux bureaux ou services des méthodes, du planning et de l'ordonnancement, d'autant plus que la plus grande dispersion physique des usines augmentait l'importance de la coordination des productions. Plus précisément, il semble que ces services soient à l'origine des mises au point des nouvelles techniques mais aussi des transformations dans l'organisation des ateliers et de cette façon, du contrôle des cadences de production.

Il s'en suit que les responsables de la production dans les usines doivent assurer le fonctionnement de l'appareil de production dans un réseau de contraintes très fortes.

Ce problème est relativement difficile à cerner car il est un élément important des relations hiérarchiques et des moyens de contrôler le processus dans son ensemble. De plus, il est difficile d'identifier les responsabilités lorsqu'il s'agit d'introduire une nouvelle technique conçue à l'extérieur du secteur.

3. LIMITES DES TENDANCES PASSES EN MATIERE D'ORGANISATION

3.1. Origine du problème

La tendance passée caractérisée par la parcellisation des tâches et l'augmentation des cadences de production semble trouver actuellement ses limites.

La principale limite est fortement liée à l'évolution de la demande : sa faible croissance prévisible et l'intensification de la concurrence rendent encore plus importante la rentabilisation des capitaux investis. Ceci entraîne une recherche de souplesse de fonctionnement de l'ensemble de l'appareil productif pour faire face aux fluctuations de la production, pour s'adapter rapidement à des produits nouveaux et également pour éviter les blocages de la production, soit pour des raisons techniques, soit par suite de conflits sociaux localisés.

La seconde limite est liée depuis peu à l'évolution des caractéristiques et des comportements de la main-d'œuvre qui seront examinés dans la dernière partie.

3.2. Problème actuel

Le problème central qui se pose aujourd'hui est de savoir si ce modèle d'organisation, sans doute quelque peu figé, est toujours adapté au contexte nouveau caractérisé par l'émergence des facteurs identifiés plus haut et notamment par la nécessité d'une rentabilité plus grande, la recherche d'une souplesse accrue de l'appareil de production et la meilleure prise en compte des facteurs liés à la main-d'œuvre et à ses comportements.

Or, l'analyse fait ressortir que :

a) le processus de prise de décision en la matière est particulièrement difficile à localiser. Il se situe essentiellement à trois stades :

- les grandes décisions d'investissement sont prises par les directions générales principalement sur la base de critères économiques ;
- les implantations nouvelles et les démarrages de fabrication sont assurés par les *services de méthodes centrales* qui obéissent surtout à des *critères de rationalité technico-économique* par rapport auxquels ils cherchent à *aménager les modes d'organisation existants* ;
- les problèmes d'emploi sont surtout vécus au jour le jour par les responsables d'unités qui gèrent la main-d'œuvre.

Si ces problèmes font l'objet de préoccupations croissantes dans plusieurs entreprises (dans l'une d'entre elles, le leitmotiv souvent entendu était : nous savons désormais fabriquer des voitures, le problème est : qui les fabriquera),

il est difficile de déterminer le stade et le lieu où ils sont pris en considération conjointement avec les problèmes économiques et techniques pour l'élaboration d'une politique d'ensemble.

b) Or, l'inter-relation entre les facteurs est particulièrement étroite et l'analyse montre que les motivations des entreprises et les conséquences de leurs décisions doivent être interprétées avec une grande prudence.

Pour ne prendre que des exemples passés de la difficulté de départager les facteurs purement techniques et les facteurs financiers :

— lorsque, après la Seconde Guerre Mondiale, l'échelle de la production est passée de quelques dizaines à quelques centaines de véhicules d'un même modèle par jour, les techniques traditionnelles des industries mécaniques ont été dépassées et il a fallu inventer la machine-transfert, plus pour répondre à la demande que pour accroître la rentabilité ;

— il est certain que la production de masse n'aurait guère été possible sans le développement du taylorisme et de ses variantes, mais il est non moins certain que son approfondissement (chronométrage de plus en plus « serré », parcellisation extrême des tâches, cadences, etc.) a correspondu à une défense de la rentabilité des entreprises confrontées à une concurrence réelle et sévère.

Il ne semble pas que la remise en cause du travail à la chaîne ou du travail parcellisé constitue le fondement d'une grande vague revendicative. On peut même avancer que certains ouvriers, bien qu'on ne puisse préciser la proportion à partir d'une enquête statistique, préfèrent encore *la répétition monotone d'une même opération à l'allongement de la durée du cycle par recombinaison de plusieurs tâches élémentaires successives*. La première solution libère l'attention, permet de penser à autre chose ou de parler à son voisin, la seconde contraint à une concentration plus intense ne laissant pas de place à une « activité » parallèle.

Quelles sont les motivations essentielles du mouvement de réorganisation du travail, qui, rappelons-le, s'amorce de façon très prudente et empirique, voire expérimentale ?

Si les ambiguïtés des conséquences sur les conditions de travail, de la reconstitution ou de l'enrichissement des tâches sont connues (le caractère « abrutissant » du travail répétitif provient-il de la monotonie, ou bien des cadences imposées ?) celles des raisons de telles modifications du processus sont à souligner.

Ainsi, une certaine publicité a été accordée à l'expérience d'un constructeur qui consistait à réaliser le montage des portières en équipes autonomes, sans les contraintes de la chaîne. En réalité, le montage sur chaîne des portières implique que celles-ci soient largement ouvertes ; or l'apparition sur une chaîne de conception relativement ancienne de modèles de grand gabarit aurait rendu nécessaire le déplacement de certains matériels, la voie dégagée n'étant plus assez large. Aussi ce montage devait-il être réalisé hors de la chaîne principale, ce qui facilitait — sans le rendre pour autant nécessaire — le choix d'un autre mode d'organisation et modifiait les données concernant les coûts respectifs des différents aménagements.

Par ailleurs, la succession sur une même chaîne de modèles entièrement différents supprime la monotonie du travail de montage. Telle usine peut monter 6 000 types différents, si l'on compte toutes les combinaisons possibles

(modèles, versions destinées aux différents marchés, équipements optionnels, couleurs de garnitures intérieures) soit nettement plus que la capacité de production quotidienne.

En réalité, le choix de la polyvalence de la chaîne de montage final et de finition a été dicté par la nécessité de pouvoir s'adapter aux modifications rapides de la structure de la demande, par modèles et par marchés d'exportations. Cette polyvalence n'a été obtenue qu'au prix de la mise en place d'un lourd système d'approvisionnement informatisé des différents postes de travail, car il est nécessaire qu'en tout point de la chaîne il y ait concordance entre le véhicule qui défile et l'élément qu'apporte le convoyeur.

3.3. Les expériences récentes

On analysera particulièrement quatre aspects des expériences ou projets qui se développent chez les constructeurs, à savoir :

- la recomposition des tâches,
- la réorganisation des chaînes,
- la suppression des nuisances,
- l'aménagement du temps de travail.

3.3.1. Origines et effets de la recomposition des tâches

Il est clair que les revendications catégorielles ont une grande importance en la matière. En effet, le principe des employeurs est de ne satisfaire les revendications que si elles s'accompagnent d'une redéfinition et d'une requalification du poste.

Il convient de ne pas se tromper sur les motifs réels de l'enrichissement des tâches. Il permet d'une part de justifier les reclassements catégoriels obtenus par tel ou tel type d'ouvriers. Il permet surtout, dans le cas des activités de montage, de rendre les chaînes moins sensibles à toute défaillance localisée. En effet, et en schématisant, on pourra assurer le même volume de production sur une chaîne unique occupant 600 ouvriers que sur trois chaînes plus courtes, de 200 ouvriers chacune, dont chaque poste aura un contenu plus « riche » et dont la vitesse de défilement sera plus lente. Dans un cas, la probabilité d'arrêt par suite d'une défaillance en un point quelconque de la chaîne est trois fois supérieure à celle de l'autre cas, car il y a trois fois plus de postes solidaires. Un des autres avantages de la multiplication des chaînes courtes est de pouvoir affecter provisoirement l'une d'entre elles au montage d'un autre type de véhicule suivant l'évolution de la demande. En plus du fractionnement des chaînes longues en chaînes courtes complètes, on peut également observer un fractionnement de ces mêmes chaînes courtes en maillons complémentaires (de quelques dizaines de postes) réunis par des stocks tampons de produits semi-finis ; de cette manière, un incident provoquant l'arrêt momentané de l'un des maillons ne perturberait pas l'activité des autres maillons.

Précisons immédiatement qu'il ne peut s'agir que d'une évolution liée à l'implantation de nouvelles chaînes de montage ou — du moins — à la rénovation complète des plus anciennes.

Enfin, dans le domaine du montage des organes mécaniques, on commence à assister à un certain développement des postes de travail uniques, un seul ouvrier assurant le montage complet d'un sous-ensemble. L'intérêt d'une telle formule est analogue à celui du fractionnement des chaînes : il faut limiter les conséquences d'un incident de production. Cette évolution se heurte toutefois au développement de l'automatisation dans les activités de montage mécanique.

Ce principe peut avoir une base concrète. Ainsi, dans telle usine, les opérations de retouche de la carrosserie étaient autrefois réalisées en plusieurs étapes :

- 1) Contrôle du véhicule et prescription d'un ordre de retouche ;
- 2) Retouche carrosserie par un débosseleur ;
- 3) Contrôle intermédiaire ;
- 4) Retouche peinture par un peintre ;
- 5) Contrôle final.

À la suite d'une remise en cause des grilles de qualification, le constructeur a accepté le passage des retoucheurs dans une catégorie supérieure, à condition que les débosseleurs suivent une formation de peintre et les peintres de débosseleur. Moyennant quoi, la retouche pouvait être exécutée entièrement par une seule et même personne, ce qui simplifiait l'organisation de l'ensemble et supprimait un contrôle. L'opération était blanche pour le constructeur, il y avait avantage salarial et progression de carrière ouvrière pour les uns, gain de productivité par simplification du processus pour les autres.

Mais adjoindre systématiquement une recomposition des tâches à une revendication catégorielle peut également avoir pour objet d'empêcher un phénomène de diffusion (bien que nous n'ayons évidemment pas eu confirmation du procédé). Si la revendication salariale d'une catégorie d'ouvriers ne peut, pour des raisons de circonstances (rapport de forces, rythme accéléré des commandes, etc.), être refusée d'emblée, on s'efforcera de la « camoufler » sous une requalification qui, pour être réelle, ne présente pas d'intérêt sur le plan de l'efficacité du processus, à seule fin de limiter l'effet d'imitation que cela pourrait entraîner sur d'autres catégories de personnel de niveau de qualification identique, mais dont la définition du poste est différente. Nos interlocuteurs ont clairement fait allusion à l'importance des conflits catégoriels « en cascade », du bas de l'échelle des qualifications vers le haut.

La recomposition des tâches liée à des reclassements catégoriels a une grande importance numérique, encore qu'il paraisse difficile de la chiffrer et encore moins de faire la séparation entre les recompositions relevant de l'amélioration du processus et celles relevant de la tactique de la négociation. Les conséquences, bien que sensibles au niveau de la structure des qualifications, n'entraînent pas de bouleversements considérables au niveau de l'embauche, puisque les gains de qualification ne sont dus qu'au cumul de qualifications relativement simples et que la formation peut être aisément assurée par l'usine elle-même.

3.3.2. Origine et effets de la réorganisation des chaînes

Le principe de la chaîne n'est pas spécifique à la construction automobile, sa diffusion est comparable dans des industries aussi diverses que celle de la chaussure, les industries agricoles et alimentaires, voire l'industrie pharmaceutique. A l'intérieur même de la construction automobile, il est appliqué non seulement au montage final du véhicule, mais aussi aux montages des organes mécaniques et à l'assemblage de la carrosserie. Il est générateur de mauvaises conditions de travail dans la mesure où il ne permet aucune souplesse dans l'organisation individuelle du travail, la notion de cadence journalière étant remplacée par celle de cadence instantanée ou de vitesse de défilement (1).

Il ne semble pas que la remise en cause, d'ailleurs très partielle, du principe de la chaîne ait pour principale origine la recherche de meilleures conditions de travail. Cet argument cependant a été mis en avant par VOLVO lors de la réalisation de l'usine « sans chaîne » de Kalmar (2), l'un des objectifs étant de réduire le niveau de l'absentéisme.

Les principales raisons poussant à une transformation des chaînes semblent provenir davantage de la recherche d'une plus grande souplesse dans la production. L'étude de cas portant sur l'usine de Douai (RENAULT) a confirmé cette hypothèse.

Si l'on prend l'exemple des chaînes de montage final (l'usine de Douai, en cours de développement, en comportait deux à la fin du printemps 1976), on est frappé par leur faible longueur, ce qui suppose un nombre réduit d'opérations à effectuer, et par une organisation du travail sous forme de petites équipes assurant une succession d'opérations à effectuer, et par une organisation du travail sous forme de petites équipes assurant une succession d'opérations élémentaires. La réduction du nombre des opérations à effectuer provient à la fois d'une plus grande préparation des sous-ensembles hors-chaîne, ce qui peut se pratiquer en poste individuel (pré-montage des tableaux de bord, par exemple), et de la conception du véhicule (la traction avant permet de rassembler l'ensemble des parties mécaniques du véhicule sous une forme très compacte, ce qui simplifie le montage).

La technique du pré-montage réduit non seulement le nombre des opérations à effectuer sur la chaîne, mais elle les rend également plus simples et moins dépendantes d'équipements spécifiques, ce qui facilite une recombinaison des tâches et le suivi du véhicule par une même équipe sur un tronçon de la chaîne. Dans le cas de Douai, cette chaîne est constituée par un tapis roulant sur lequel sont disposés des sortes de traîneaux supportant le véhi-

(1) Encore que nous ayons pu constater que les ouvriers essayaient d'assouplir cette rigidité en « remontant » la chaîne en début de journée, grâce à un travail plus rapidement exécuté, de façon à s'accorder un ralentissement de la cadence en fin de journée par un retour au point de départ. Mais cet assouplissement reste très modéré, et on ne peut le comparer avec celui que procure un poste situé entre deux stocks tampons.

(2) Quelques précisions sur l'usine de Kalmar (Volvo)

En dépit de la publicité qui lui a été accordée, cette unité n'a pas de valeur d'exemplarité. Il s'agit d'une mini-usine de montage (environ 1 000 ouvriers) spécialisée dans les modèles de luxe (où la marge réalisée, tant absolue que relative, est la plus élevée). Les faibles cadences de production et les meilleures conditions de rentabilité unitaire ont rendu possible l'élimination de la chaîne, qui est remplacée par des charlots indépendants et des équipes autonomes assurant l'intégralité du montage. Cette technique, dont il n'est pas certain qu'elle ait donné toute satisfaction, n'est pas généralisable aux très grandes séries, lesquelles représentent plus de 90 % de la production française. (Voir l'évaluation publiée dans *Inter-social* n° 22, décembre 1976).

cule. L'avantage est double : d'une part l'équipe est en poste de travail fixe par rapport au véhicule (alors que, sur les chaînes de modèle ancien, l'ouvrier doit se déplacer au fur et à mesure que le véhicule progresse), d'autre part, les traineaux sur lesquels sont assujettis les véhicules n'ont pas de lien rigide avec le mécanisme d'entraînement, ils sont simplement posés sur le tapis roulant, ce qui permet à l'équipe, en cas d'incident de montage, de dégager le véhicule par le côté de façon à réparer l'incident dès qu'il y a une rupture de cadence, puis de le réintégrer à la chaîne une fois la réparation effectuée.

De plus, la multiplication des chaînes courtes facilite la « montée en cadence » de la production d'un nouveau modèle.

L'expérience de Douai n'est naturellement pas la seule. Sans se hâter d'en tirer des conclusions (voir quatrième partie), il est probable que les principes généraux du modèle de réorganisation que constitue l'usine de Douai seront appliqués aux futures usines (qu'il s'agisse d'usines nouvelles, mais surtout du rajeunissement des usines anciennes). Nos interlocuteurs ont souvent manifesté un certain scepticisme sur les avantages qu'offre l'usine de Douai, mais leurs préoccupations immédiates de gestionnaires les amènent à accorder une grande importance aux défauts de jeunesse d'un tel système. La diffusion du modèle ne se fera certes pas à l'identique, non seulement à cause de la diversité des chaînes de montage (boîtes de vitesse, moteurs, assemblage de la carrosserie, montage final), mais encore parce que le système mis en place n'a pas atteint sa maturité. Toutefois, on devrait assister à la diffusion des organisations reposant sur :

- l'importance du pré-montage (plus facile à automatiser) (1) ;
- le raccourcissement de la chaîne (grande souplesse de gestion de la production) ;
- la recomposition des tâches au sein d'équipes réduites (qui facilite la coordination et réduit les contrôles nécessaires).

Globalement, pour une production inchangée, le nombre des postes affectés aux différents montages devrait donc diminuer, par suite du développement des pré-montages, ce qui n'exclut pas un développement de leur part relative du fait des progrès de l'automatisation des autres phases du processus. Les qualifications requises ne devraient guère progresser : le montage nécessite parfois un certain « tour de main », il ne nécessite pas vraiment une formation approfondie. Il devrait plutôt y avoir une tendance, très lente, vers un auto-contrôle, les fonctions production-contrôle-retouche étant de moins en moins distinctes.

3.3.3. La suppression des nuisances

Une troisième technique d'amélioration des conditions de travail, qui n'a rien de particulier à l'industrie automobile, revient à lutter directement contre l'origine des nuisances sans chercher, comme dans le cas de l'automatisation, à y soustraire les ouvriers. Il s'agit par exemple de la lutte contre les brouillards

(1) Le pré-montage est plus facile à automatiser car il s'agit généralement de l'assemblage de pièces relativement simples, de petites dimensions (relativement à celles du véhicule lui-même) et dont le positionnement est aisément mécanisable sans gros risques d'incident.

d'huile dans les ateliers d'usinage et de celle contre les particules de peinture en suspension, etc. qui est réalisée grâce à des systèmes d'aération plus ou moins complexes. L'amélioration des conditions de travail n'est pas, dans ce cas également, le seul motif : ainsi, le courant d'air artificiel des cabines de peinture permet aussi de supprimer les bavures en aspirant les particules de peinture créées par l'impact du jet sur la tôle. On peut classer dans la même catégorie l'insonorisation progressive des ateliers de presse, l'amélioration de l'éclairage, l'augmentation de la surface moyenne par ouvrier.

Ce type d'amélioration des conditions de travail est également coûteux, peut-être moins que l'automatisation en dépenses d'investissement (un capot insonorisant pour presse revient moins cher qu'un dispositif automatique), mais il ne contribue guère à l'augmentation de la productivité du travail. Il est probable que les efforts qui y sont consacrés s'accroîtront néanmoins dans les années à venir.

3.3.4. L'aménagement du temps de travail

Il est possible, tenant compte du poids respectif du coût de la main-d'œuvre et du coût du capital productif dans l'ensemble des coûts de la construction automobile, de mettre en évidence le prix de telle ou telle modification de l'organisation temporelle du travail visant à améliorer les conditions de l'emploi dans l'automobile. Il va de soi que de telles évaluations ne peuvent être que très grossières.

Deux voies peuvent être envisagées : la réduction de la part des effectifs travaillant en équipe d'une part, la réduction de la durée hebdomadaire du travail d'autre part.

→ Réduction de l'importance du travail en équipe

On raisonne à volume de production inchangé. En théorie, chaque atelier dépendant de l'activité d'un ou plusieurs autres ateliers au sein d'une filière ininterrompue, la suppression du travail en 3×8 quasiment impossible pour des raisons techniques) ne peut pas se faire progressivement : il faudrait préalablement doubler (1) les installations existantes sur l'ensemble de la filière, en pratique, en acceptant la constitution des stocks-tampons permettant de faire le lien entre les ateliers doublés (c'est-à-dire ceux où le travail posté aurait été supprimé) et les ateliers non encore doublés.

Le coût d'une telle transformation, évalué sur la base des structures de coûts des deux principaux constructeurs français (les résultats obtenus pour chacun des deux ne sont pas sensiblement différents) en supposant la durée hebdomadaire de travail inchangée, serait amorti par une augmentation supplémentaire de l'ordre de 15 % du prix des véhicules. Le travail posté en deux équipes aurait alors disparu au bout d'une quinzaine d'années ; il convient de souligner que cette estimation ne représente qu'un minimum, car elle ne tient pas compte du coût supplémentaire de l'accroissement des stocks-tampons, de la multiplication des flux de transport inter-établissements (il serait en effet impossible de doubler toutes les installations sur place pour

(1) Les effectifs postés, s'ils ne représentent que 70 à 75 % des effectifs ouvriers présents, représentent la quasi totalité des effectifs directement engagés dans la production.

des raisons d'encombrement) et des coûts liés à l'augmentation des dépenses d'entretien (les machines fonctionneraient deux fois moins, mais il y aurait deux fois plus de machines, or l'entretien n'est pas strictement proportionnel à la durée d'utilisation).

Une telle évolution semble donc parfaitement irréaliste dans le cadre d'une économie ouverte et concurrencée, d'autant que la tendance est à un alourdissement du processus de production, donc à un coût de plus en plus grand d'un moindre engagement du capital fixe.

→ Réduction de la durée du travail

La réduction de la durée quotidienne du travail pour les ouvriers travaillant en équipe double est particulièrement intéressante à la marge (indépendamment de la réduction conséquente de fatigue), dans la mesure où chaque quart d'heure gagné l'est à des heures intéressantes, que ce soit pour l'ouvrier de l'équipe du matin, qui peut se lever plus tard et donc se coucher également à une heure plus proche de celle des autres membres de son entourage, ou pour l'ouvrier de l'équipe du soir, qui peut également espérer davantage de concordance dans les emplois du temps.

On peut supposer qu'une grande part des inconvénients du travail en équipe doublée serait supprimée par le passage à la journée de 7 heures soit 35 heures par semaine (à salaire mensuel égal), car la prise de poste de l'équipe du matin se ferait aux environs de 5 heures 30 à 6 heures et la sortie d'usine de l'équipe du soir entre 20 heures 30 et 21 heures.

Pour une production équivalente, il serait évidemment nécessaire d'accroître les moyens de production, tant en hommes qu'en capital, mais de façon moins que proportionnelle à la réduction de la durée du travail compte tenu des gains de productivité horaire procurés par cette réduction (1). Toutefois, l'adaptation de l'appareil de production serait relativement difficile, dans la mesure où la réduction d'horaires frapperait toutes les étapes du processus et toutes les filières (par modèle) alors que la création de nouvelles capacités introduit une grande discontinuité de l'offre pour un nombre limité de modèles ou de catégories de pièces. La tendance à la standardisation des composants atténuerait toutefois ces difficultés.

Une telle réduction de la durée hebdomadaire du travail pourrait être financée (toujours d'après l'analyse des structures de coût des deux principaux constructeurs) par une augmentation supplémentaire de 10 % du prix des automobiles (toutes choses égales par ailleurs). Dans le cadre de la concurrence élargie et exacerbée actuelle, ce coût paraît prohibitif. Il l'est toutefois moins que celui de la suppression du travail posté non techniquement indispensable, de plus, l'appareil de production ne subirait que des transformations minimales, sans comparaison avec celles qu'il aurait à subir dans le premier cas.

(1) Le phénomène de compensation partielle entre la réduction de la durée du travail et l'augmentation de la productivité horaire a été observé au cours de la période 65-73, le rapport entre l'amplitude des deux phénomènes étant de 0,5 (une réduction de la durée du travail de 1 % n'entraînant qu'une réduction de la production de 0,5 %). On peut s'interroger sur la poursuite d'une telle compensation, observée pour des durées hebdomadaires sensiblement supérieures à 40 heures, en deça du seuil des 40 heures. Il semble que, tout au moins pour un grand nombre d'ateliers, dont ceux de montage, la compensation se maintiendrait en deça des 40 heures, les cadences de production réalisées étant beaucoup plus élevées en début de poste qu'en fin de poste (« remontée de la chaîne »).

IV - LES FAMILLES D'EMPLOIS OU GRANDES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Comme tous les secteurs industriels, l'industrie automobile comporte une part non négligeable de ces effectifs qui a des activités de type tertiaire, bien que la définition précise de leur contour constitue une tâche délicate encore mal résolue, il est possible à partir de l'enquête sur la structure des emplois du Ministère du Travail de dégager les grandes lignes caractéristiques de l'industrie automobile en distinguant trois catégories de personnel :

- a) Les ingénieurs, techniciens et personnels d'encadrement de la production des services techniques ;
- b) Les ouvriers ;
- c) Le personnel des services de tous niveaux hiérarchiques (1).

L'industrie automobile apparaît d'une façon générale comme une industrie utilisant une grande majorité de personnel ouvrier, l'encadrement technique et les activités de service dans les entreprises employant relativement peu de personnel. Cette situation est un peu plus marquée chez les équipementiers que dans la construction elle-même.

Répartition des effectifs en grandes catégories

(en %)

Catégories de personnel	Construction automobile	Équipementiers
Ouvriers	75,6	77,5
Ingénieurs et cadres techniques de la production	11,8	11,0
Personnel des services	12,2	11,4
Divers	0,0	0,1
Total	100,0	100,0

Source : Enquête Structure des Emplois 1973.

(1) a) correspond aux postes 01 à 05 de la nomenclature des emplois de l'INSEE agrégée en 11 postes.
 b) correspond aux postes 06 et 07 de la nomenclature des emplois de l'INSEE agrégée en 11 postes.
 c) correspond aux postes 09 et 10 de la nomenclature des emplois de l'INSEE agrégée en 11 postes.

Si l'on se place sur le plan de l'évolution historique, il semble y avoir une baisse lente, mais générale et continue, de la proportion de personnel ouvrier. Cela ressort de la courte période pour laquelle l'enquête sur la structure des emplois fournit des données (cf. les tableaux n° 8 et 9 détaillés donnant la structure des qualifications chez les constructeurs et les équipementiers).

Part du personnel ouvrier parmi les effectifs totaux (en pourcentage)

	1971	1974
Construction automobile	78,1	76,4
Equipements automobiles	78,9	77,2

La même tendance apparaît sur une plus longue période d'après les données fournies par les constructeurs pour leurs effectifs ventilés en trois grandes catégories (ouvriers, collaborateurs, cadres) comme le montre le tableau suivant :

Entreprises	Cadres			Collaborateurs			Ouvriers		
	1966	1969-70	1975-76	1966	1969-70	1975-76	1966	1969-70	1975-76
Chrysler (1)	n.c.	4,9	4,2	n.c.	19,0	13,2	n.c.	76,1	82,5
Peugeot	2,8	2,8	3,1	19,9	20,1	21,2	77,3	77,0	75,7
RNUR	3,6 (2)	3,3	3,8	21,6 (2)	20,5	25,2	74,8 (2)	76,2	71,0
Berliet	3,9	3,7	3,9	26,7	27,0	29,2	69,5	69,4	66,3

(1) Les systèmes de classification de cette entreprise étant différents des autres, on peut se demander si ce n'est pas l'explication des divergences constatées dans des tendances et dans la situation actuelle. De toute manière le contenu de la rubrique « collaborateurs » n'est pas identique d'une entreprise à l'autre.

(2) Il s'agit de l'année 1963.

Cette tendance à la décroissance relative des ouvriers et à la croissance corrélative des techniciens pouvait aller logiquement de pair avec l'évolution du mode de production (au sens large), notamment avec l'accroissement de la productivité, lié à la modernisation de l'équipement, à une automatisation plus grande et à la complexité croissante de la gestion et de la préparation de la production.

Toutefois, les données qui pourraient permettre d'analyser au profit de quelles catégories s'est faite l'augmentation du personnel non ouvrier sont insuffisantes et sans doute incomparables entre elles pour des raisons de classification. Le tableau ci-après qui donne l'évolution de la répartition des collaborateurs (en pourcentage des effectifs totaux), montre toutefois une augmentation sensible du nombre de techniciens liée notamment au renforcement de l'importance des bureaux de méthode).

TABLEAU 7

Evolution de la répartition des collaborateurs

Entreprises	Employés			Techniciens et dessinateurs			Maîtrise		
	1966	1969-70	1975-76	1966	1969-70	1975-76	1966	1969-70	1975-76
Peugeot	non communiqué			non communiqué			5,2	4,5	4,6
Peugeot Sochaux ..	2,7	2,5	2,8	8,3	8,8	10,1	5,5	4,7	4,7
Renault	non communiqué		11,0	non communiqué		9,5	5,4	4,2	4,7
Berliet	12,0	11,3	11,1	10,4	11,5	13,9	4,3	4,2	4,2

Quant à la maîtrise, une certaine baisse de sa place relative semble aller de pair avec celle des ouvriers. Mais les quelques données dont on dispose semblent faire apparaître deux phases distinctes :

- la baisse se serait surtout manifestée jusqu'à 1970 ;
- depuis, il y aurait stabilisation ou remontée.

Il est difficile de dire si c'est le reflet d'une évolution réelle ou de glissements dans le système de classification.

o

TABLEAU 8

Structure des emplois de la construction automobile

a) Données détaillées

(Effectifs et pourcentages)

Années Emplois (1)	1971	1972	1973	1974
	01	4 991	3 637	2 695
%	2,2 %	1,5 %	1,2 %	1,2 %
02	2 297	5 053	5 053	5 191
%	1,0 %	2,1 %	2,3 %	2,2 %
03	14 507	18 260	15 886	16 488
%	6,3 %	7,8 %	7,1 %	6,9 %
04	2 326	3 203	2 423	2 262
%	1,0 %	1,4 %	1,1 %	0,9 %
05	6 664	8 474	7 808	8 440
%	2,9 %	3,6 %	3,5 %	3,5 %
06	53 720	54 856	54 681	67 791
%	23,2 %	23,4 %	24,5 %	28,4 %
07	128 018	119 193	113 810	114 677
%	55,4 %	50,8 %	51,1 %	48,1 %
08	2 902	3 499	3 728	3 900
%	1,3 %	1,5 %	1,7 %	1,6 %
09	11 230	13 155	11 539	11 753
%	4,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %
10	3 996	4 522	4 394	4 231
%	1,7 %	1,9 %	2,0 %	1,8 %
11	439	936	916	1 029
%	0,2 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Total	231 110	234 808	222 933	238 572
%	100	100	100	100

(1) Il s'agit de la nomenclature suivante :

- | | |
|--|---|
| 01 : Ingénieurs et cadres techniques de la production | 07 : Ouvriers sans qualification particulière |
| 02 : Cadres supérieurs et techniques des services | 08 : Personnel d'encadrement des services |
| 03 : Techniciens et agents techniques de la production | 09 : Personnel qualifié des services |
| 04 : Techniciens et agents techniques des services | 10 : Personnel non qualifié des services |
| 05 : Personnel d'encadrement de la production | 11 : Métiers divers |
| 06 : Ouvriers qualifiés | |

b) Données agrégées

(en pourcentage)

Emplois	Années			
	1971	1972	1973	1974
Emplois de la production	90,0	87,1	87,4	88,1
Emplois des services	9,8	12,6	12,2	11,5
Divers	0,2	0,3	0,4	0,4
Total	100	100	100	100

TABLEAU 9

Structure des emplois des équipementiers

a) Données détaillées

(Effectifs et pourcentages)

Années → Emplois (1)	1970	1971	1972	1973	1974
	01	1 608	1 700	1 845	1 937
%	1,2 %	1,2 %	1,3 %	1,2 %	1,3 %
02	2 243	2 546	2 740	2 991	2 963
%	1,7 %	1,8 %	1,9 %	1,9 %	1,8 %
03	6 822	8 093	8 233	8 712	8 948
%	5,0 %	5,6 %	5,8 %	5,6 %	5,6 %
04	1 307	1 392	1 415	1 531	1 616
%	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %
05	5 449	5 908	6 044	6 481	6 835
%	4,0 %	4,1 %	4,3 %	4,1 %	4,3 %
06	28 858	31 139	30 774	33 133	35 293
%	21,2 %	21,5 %	21,7 %	21,1 %	22,0 %
07	78 589	81 231	78 240	88 538	88 317
%	57,7 %	56,2 %	55,1 %	56,4 %	55,2 %
08	1 250	1 403	1 534	1 691	1 902
%	0,9 %	1,0 %	1,1 %	1,1 %	1,2 %
09	7 157	7 845	8 019	8 590	8 699
%	5,2 %	5,4 %	5,6 %	5,5 %	5,4 %
10	2 928	3 073	2 939	3 092	3 199
%	2,2 %	2,1 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %
11	28	235	256	208	286
%	—	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %
Total	136 259	144 565	142 039	156 904	160 132
%	100	100	100	100	100

(1) Cf. note précédente.

b) Données agrégées

(en pourcentage)

Années →	1970	1971	1972	1973	1974
Emplois					
Emplois dans la production	89	88,6	88,1	76,5	88,4
Emplois dans les services	10,9	11,2	11,7	11,4	11,4
Divers	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
Total	100	100	100	100	100

V - L'EVOLUTION DES QUALIFICATIONS OUVRIERES

L'ambiguïté de la notion de qualification a été souvent soulignée et a fait l'objet de travaux récents (1), qui ont été pris en compte — pour certains — par le Groupe Technique de Prévision Emploi-Formation du VII^e Plan (2).

Le Groupe identifie notamment trois approches principales de la notion de qualification :

- la première met l'accent sur les compétences et l'apprentissage ;
- la deuxième se réfère surtout aux caractéristiques de l'emploi tenu ;
- la troisième est reflétée par les classifications déterminées par les conventions collectives. Elle résulte d'une négociation entre employeurs et salariés. Elle est l'expression d'un rapport de forces qui varie dans le temps et dans l'espace, notamment suivant les politiques d'entreprises et suivant l'état du marché du travail (offre et demande de personnel « qualifié »).

Or, le bilan des informations disponibles sur ces sujets est rapidement donné, puisque ces dernières se limitent en fait à deux sources :

- les statistiques fournies par les entreprises qui se réfèrent directement aux classifications en usage, donc à la troisième notion de la qualification ;
- les déclarations annuelles pour l'enquête sur la structure des emplois, fondées sur la nomenclature des emplois en 295 postes, nomenclature destinée à fournir des indications sur la nature de l'emploi occupé et notamment sur la qualification. Il est précisé que le niveau de qualification ne doit pas être un report des catégories professionnelles de la convention collective en usage, mais doit traduire le niveau de formation professionnelle normalement exigé pour occuper l'emploi.

En fait, la simple comparaison de ces informations montre bien que les données de l'enquête sont très fortement influencées par les systèmes de classification en usage dans les entreprises et par les modifications qu'elles sont amenées à leur apporter. Qui plus est, ces données sont souvent la traduction quantifiée pure et simple des appellations en usage sans analyse aucune de la nature de l'emploi.

(1) Notamment les travaux de :

— A. d'IRIBARNE : Les facteurs d'évolution des qualifications. *Prospectives* n° 4. Mars 1975. Et aussi notes pour la préparation du VII^e Plan.

— R. SALAIS : Qualification individuelle et qualification de l'emploi : quelques définitions et interrogations. *Economie Politique* n° 81-82. Septembre-Octobre 1976.

— Laboratoire d'Economie Sociale (Université de Paris I) : trois essais sur la notion de qualification. Février 1977 par J.P. FAUGERE, P. PETIT, M. VERNIERES, C. VOISIN.

(2) Rapport du Groupe Technique de Prévision Emploi-Formation. Commissariat Général du Plan. La Documentation Française, 1976.

Les glissements entre notions de qualification et de classification sont fort gênants, mais il faut en tenir compte si l'on veut malgré tout tenter d'analyser la qualification, à moins d'y renoncer purement et simplement — comme certains responsables d'entreprise nous y ont invités en arguant de cette accumulation de difficultés.

1. LES MESURES DE LA QUALIFICATION

1.1. Les classifications des entreprises

Les entreprises de la construction automobile sont concernées par la nouvelle classification de la métallurgie élaborée en juillet 1975 par l'UIMM (*) et les fédérations syndicales. Cette classification comportait notamment une simplification et un regroupement de l'ensemble des emplois (à l'exception des cadres) en trois catégories (ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise), et, en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveau se réfèrent à quatre critères :

- type d'activité,
- autonomie,
- responsabilité,
- connaissances requises (1).

Les dispositions particulières régissant auparavant les différentes entreprises ont été adaptées pour pouvoir s'insérer dans ce cadre. Les informations diverses recueillies et l'analyse statistique montrent toutefois des différences importantes dans l'interprétation des niveaux de qualification suivant les entreprises.

Dans une entreprise (CHRYSLER), les niveaux de qualification attribués sont très supérieurs à ceux qui sont généralement attribués dans la profession, un certain nombre de postes considérés ailleurs comme non professionnels étant classés au niveau P2.

Une deuxième entreprise (RENAULT) a procédé à des opérations successives de re-classification :

- en 1972, la création d'une catégorie de professionnels de fabrication, liée aux définitions de l'accord UIMM, a entraîné le reclassement d'une partie

(1) Les connaissances requises sont précisées par référence à un niveau de formation et peuvent être acquises soit par une formation, soit par l'expérience.

* Union des industries métallurgiques et minières.

importante des ouvriers spécialisés, choisis parmi ceux qui ont un certain degré de responsabilité ou de technicité (remplaçants, retoucheurs, caristes, conducteurs, certains soudeurs) ou supportent des contraintes particulières (fours, peinture) ;

— en 1975, de nouvelles reclassifications ont entraîné l'intégration de cette catégorie de professionnels avec les autres, et des passages d'un échelon à l'autre au sein du même niveau.

De plus, une catégorie nouvelle a été créée, celle des agents techniques professionnels, pour accueillir les ouvriers les plus qualifiés.

Les autres entreprises ont été beaucoup moins affectées par ce glissement des qualifications, mais PEUGEOT a également créé deux catégories intermédiaires : celle des agents qualifiés de fabrication (AQF) fondée sur la polyvalence et celle des agents de fabrication confirmés (AFC) ayant à accomplir des tâches un peu plus complexes ou impliquant un peu plus de responsabilités que les ouvriers spécialisés traditionnels (ex : contrôleurs).

Il est évident que la valeur et surtout la comparabilité des analyses statistiques, qu'elles soient fondées sur l'enquête sur la structure des emplois ou sur les données fournies par les entreprises, sont entièrement dépendantes de la manière dont sont présentées les données par rapport à ces systèmes de classification.

1.2. Les informations recueillies par l'appareil administratif (1)

a) La situation récente

D'après l'enquête de 1973, sur la structure des emplois, la proportion d'ouvriers qualifiés dans l'ensemble du personnel ouvrier serait plus faible dans l'industrie automobile (30,3 %) que dans l'ensemble de la branche (2) à laquelle elle est rattachée (49,7 %), ainsi que dans toutes les autres branches, par exemple mécanique générale (41,5 %) ou construction mécanique (37,3 %).

Le poids des ouvriers qualifiés apparaîtrait donc ainsi comme l'un des plus faibles de tous les secteurs industriels.

Une explication pourrait être recherchée dans le fait que la construction automobile est concentrée dans de grands établissements.

Au niveau de la branche « construction de machines » en effet, les ouvriers sont d'autant moins qualifiés que les établissements sont plus grands (3) : ainsi, la proportion d'ouvriers qualifiés dans l'ensemble du personnel ouvrier de la branche se présente comme suit :

(1) Il s'agit ici de l'exploitation de l'enquête sur la structure des emplois.

(2) Construction de machines, constructions navales et aéronautiques, automobiles et cycles.

(3) En fait, on peut supposer qu'il s'agit en partie là aussi d'une incidence de la classification, les petites entreprises ayant tendance à surclasser leur personnel par rapport aux grandes (ou celles-ci à les sous-classer).

Ensemble de la branche	— de 20 salariés	de 20 à 99 salariés	de 100 à 499 salariés	500 et + de salariés
49,7	75,5	65,2	55,2	44,0

Mais, en fait, le facteur taille n'est pas seul à jouer, car la proportion d'ouvriers qualifiés est plus grande chez les constructeurs que chez les équipementiers (cf. les tableaux détaillés au chapitre précédent). Or, la dimension des établissements est plus grande dans la première. Mais la deuxième a souvent des fabrications simples, dont une partie devrait en fait être plutôt rattachée à l'électricité.

b) L'évolution en période récente

Si l'on veut s'attacher aux évolutions, l'enquête Structure et Emplois ne couvre véritablement bien le secteur que pour la courte période 1971-1974 (bornes comprises). Elle fait apparaître une tendance sensible à l'élévation de la proportion d'ouvriers qualifiés.

Proportion d'ouvriers qualifiés dans l'ensemble du personnel ouvrier

Secteur	Ensemble des ouvriers OQ	1971	1974
	Constructeurs		29,6
Équipementiers		26,9	28,6

En fait, l'impact des différences d'interprétation de la nomenclature et surtout les glissements de classification sont plus importants que l'évolution réelle des qualifications.

2. L'ÉVOLUTION DES QUALIFICATIONS

Ce qui précède montre bien la nécessité d'une analyse sur une plus longue période, en cherchant à identifier et — si possible — annuler, l'effet des modifications apportées aux systèmes de classification.

Cette analyse débouche immédiatement sur le problème de la déqualification ouvrière (1) et du processus dénoncé par certains auteurs (2) (notamment à partir de données concernant la Régie Renault), processus qui consisterait en « un mouvement contradictoire de déqualification de la grande masse des travailleurs et de « surqualification » d'un petit nombre » par concentration de l'activité intellectuelle dans les secteurs : entretien et réparation, outillage et machines-outils, études et méthodes.

2.1. L'évolution globale des qualifications (cf. tableau 10 de la page suivante)

L'analyse des données des entreprises fait apparaître :

— *une tendance à la déqualification* (baisse de la proportion d'ouvriers qualifiés par rapport à l'ensemble des ouvriers) qui a pu être statistiquement retracée à *partir des années 50 jusqu'en 1970 environ* ; à cette date, la situation des différents constructeurs de véhicules produits est très comparable, avec un taux de 20 à 23 % d'ouvriers qualifiés ;

— depuis 1970, une tendance inverse, qui semble recouvrir :

° une re-qualification apparente correspondant au glissement du système de qualification : le taux global de 37 % d'ouvriers qualifiés donné par l'enquête structure des emplois pour 1974 correspond à une moyenne entre les entreprises ayant modifié leurs classifications (ce qui entraîne des proportions de l'ordre de 40 et même plus de 60 % d'ouvriers qualifiés) et les autres entreprises ;

° *une re-qualification relative faible* mais réelle, qui apparaît si l'on considère les constructeurs qui n'ont pas pris de mesures entraînant un glissement de leurs classifications d'une part, si d'autre part on annule l'effet des mesures globales prises par les autres entreprises.

Vers 1975, la proportion d'ouvriers qualifiés se situe ainsi au niveau de 28 % environ. Reste à savoir si, en faisant abstraction des glissements massifs de classification, on tient compte suffisamment de glissements ponctuels et moins voyants auxquels ont fait allusion certains interlocuteurs. Les opinions diffèrent sur ce point et sur la possibilité de procéder à une analyse statistique valable, que certains contestent globalement.

Le tableau page suivante illustre ce qui précède :

(1) En premier lieu, il faudrait poser la question de savoir si l'analyse chiffrée de l'évolution des qualifications peut se faire uniquement au sein de la catégorie des ouvriers et ne devrait pas également tenir compte du développement des autres catégories. Mais l'imprécision du contenu de la catégorie des « collaborateurs », notamment en termes de qualification, rend cette extension quasiment impossible.

(2) M. FREYSSENET. *Qualification du Travail. Tendances, remise en question. Schéma général d'aménagement de la France*. La Documentation Française, 1975 et ACT : *Rapports entre organisation du travail et développement technologique dans l'industrie automobile*. 1976.

TABLEAU 10

Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier

Entreprises	1955	1963	1966	1970	1972	1975
Chrysler	non communiqué			56,7		69 (1976)
Citroën	non communiqué			22 (1971)		28
Peugeot (ensemble) (1) .	19,5		28,1	23,6		38,4
Peugeot (Sochaux) (1) .			23,9	19,6		24,2
Renault	29,7	28,7		22,1		28,3 (2)
Berliet		40,5		35,5	39,9	40,2

(1) Les agents de fabrication qui constituent une catégorie intermédiaire ont été regroupés avec les professionnels pour l'ensemble de l'entreprise, avec les non-qualifiés pour l'usine de Sochaux.

(2) Compte non tenu des récentes modifications de classification : les professionnels de fabrication n'ont pas été compris avec les professionnels, qui incluent par contre les agents techniques professionnels.

2.2. Les facteurs explicatifs à dominante technique

Ces premières indications statistiques paraissent cohérentes avec l'observation d'ensemble concernant la nature et l'évolution des qualifications. En effet, l'évolution technologique et organisationnelle a eu sur les qualifications un double effet qui ressort des données analysées par M. FREYSSINET.

a) *D'une part, la généralisation des travaux en série, l'utilisation de machines plus automatisées et la séparation entre préparation et exécution ont entraîné une disparition progressive des emplois de professionnels traditionnels en fabrication ; d'autre part, ces mêmes causes ont conduit à un renforcement des effectifs de l'outillage et de la maintenance et dans une certaine mesure à un relèvement de leurs qualifications.*

Il semble raisonnable de considérer que le premier mouvement a été prédominant jusque vers 1970, période à laquelle il est arrivé à son terme avec la disparition presque totale des emplois de professionnels traditionnels en fabrication, où ne se trouvent plus qu'un très petit nombre d'ouvriers ayant un tour de main particulier pour procéder à des retouches par exemple. *Désormais, la proportion relative d'ouvriers qualifiés en fabrication ne peut guère baisser davantage, mais devrait plutôt augmenter, car les progrès de l'automatisation entraîneront de plus en plus la suppression d'emplois non qualifiés* (ce qui a déjà commencé pour la fonderie et l'usinage, et continuera pour la tôlerie et le montage).

b) *A l'inverse*, l'utilisation d'équipements de plus en plus nombreux et de plus en plus perfectionnés (robots de soudure, de peinture ou de montage, automatisation de la fonderie) devrait plutôt entraîner une augmentation des besoins en *personnel qualifié de maintenance*, sans que l'on puisse estimer leur importance.

Au total, il faut souligner qu'il s'agit plus d'une *requalification relative* par suppression d'emplois non qualifiés que par création d'emplois qualifiés.

c) *Un facteur supplémentaire risque de jouer* en faveur de la diminution relative du nombre d'emplois non qualifiés : la tendance que l'on peut noter, au relèvement des plus bas salaires (1) diminue l'avantage pour les entreprises du choix d'un mode de division du travail privilégiant les emplois non qualifiés.

Par ailleurs, il est difficile d'estimer l'impact des mesures de réorganisation du travail, mais on a vu qu'elles étaient généralement très liées avec des changements dans les classifications. Dans la mesure où se développera l'auto-réglage et l'auto-contrôle, ce seront des postes peu qualifiés dont le niveau sera relevé. Pour l'élargissement des tâches et l'extension de la durée d'intervention, le relèvement réel des qualifications est moins évident, mais un relèvement nominal est probable.

On trouvera en annexe une analyse plus détaillée de l'impact des évolutions technologiques probables sur les qualifications.

L'analyse de l'évolution des qualifications devrait tenir compte également de l'importance des différentes catégories à l'intérieur de l'ensemble des professionnels. Or, les indications fournies sur ce point par deux entreprises montraient un relèvement très sensible, la proportion de P3 augmentant et celle de P1 diminuant (depuis 1968, dans un cas, et 1971, dans l'autre). Dans une de ces entreprises, il nous a été affirmé qu'il s'agissait d'une évolution réelle. Dans l'autre, on peut penser qu'il y a une part importante de glissement catégoriel, car il y avait des modifications de la répartition pour les mêmes spécialisations professionnelles.

2.3. Les autres facteurs explicatifs

Dans ce cadre général d'évolution, il faut introduire un certain nombre de critères complémentaires de détermination de la qualification :

a) La proportion de personnel qualifié *chez les constructeurs de poids lourds paraît plus importante que pour les véhicules particuliers*, essentiellement parce que la production est faite en moins grandes séries, permettant moins d'automatisation et exigeant plus d'adaptation aux spécifications particulières. On y trouvera des professionnels en fabrication à l'usinage, au montage mécanique, en peinture, au contrôle, etc.

(1) Voir dans la troisième partie les indications concernant les rémunérations.

b) Si l'on ne considère que les constructeurs de véhicules particuliers, il semble que les importantes différences apparentes entre entreprises correspondant à des différences de systèmes de classification recouvrent en fait une *grande homogénéité des structures d'organisation*, des modes de division du travail et des contenus d'emplois. Compte tenu de la comparabilité des entreprises du point de vue de la taille, du type de produit fabriqué et de l'importance des séries, cette homogénéité n'est pas surprenante. Mais ces critères ne sont pas les seuls qui pourraient influencer sur la structure des emplois ; il pourrait aussi y avoir une influence de l'offre des qualifications et de ses variations historiques et géographiques. Etant donné la nature de l'étude et l'insuffisance des données statistiques, le recul historique manque. Mais les observations faites semblent bien montrer que la disponibilité en main-d'œuvre qualifiée est susceptible de jouer un rôle, mais à long terme seulement (une des motivations exprimées de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches et a fortiori l'inaptitude supposée d'une partie de la main-d'œuvre étrangère à s'y adapter). De toute façon, cette évolution devrait affecter les différentes entreprises au même titre.

c) *L'effet des différences régionales* sur la qualification est fonction :

- de la manière plus ou moins centralisée et institutionnalisée dont sont établies les qualifications, la tendance étant à une harmonisation au niveau national ;
- de la combativité des syndicats vis-à-vis de différences éventuelles ;
- de la situation du marché du travail et de la place qui occupe l'établissement.

L'analyse statistique ne montre aucune différence significative suivant les régions, toutes choses égales par ailleurs. Cependant, les informations recueillies et les observations effectuées montrent que ce facteur peut jouer, au moins dans la manière dont sont classés les individus. Une entreprise au moins a laissé entendre que le niveau de classification lors du recrutement devait être relevé dans les marchés du travail plus compétitifs. Dans une autre (1) le caractère moderne et très automatisé d'une nouvelle installation devait entraîner un relèvement des qualifications, mais les jeunes récemment recrutés n'étaient pas immédiatement classés au niveau considéré comme normal pour le poste.

d) *Les différences entre établissements* sont beaucoup plus visibles du point de vue de la nature de leur activité :

- les usines de carrosserie-montage, comportant peu d'équipement (presses, soudure) et exigeant moins de personnel d'outillage et de maintenance, sont aussi celles qui emploient le moins de personnel qualifié ;
- en emploient davantage, d'une part les usines de mécanique (fonderie/usinage/montage) comportant plus d'équipement et d'autre part, les usines-mères qui ont généralement conservé une part prépondérante des méthodes et de l'outillage.

En rapprochant cette donnée de ce qui a été noté plus haut sur le développement des emplois tertiaires et sur les problèmes de localisation, il apparaît clairement que les emplois qualifiés restent concentrés dans la région parisienne et en Franche-Comté.

(1) Située sur un marché du travail offrant peu de possibilités d'emplois comparables.

TABLEAU 11

Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier dans différentes unités de fabrication

Unités de fabrication	Années	
	1969-1970	1973-1974
<i>Unités de carrosserie-montage</i>		
Entreprise B	19,1	16,6
Entreprise D	16,1	
	6,8	16,0
	10,1	18,5
		24,6
<i>Unités de mécanique</i>		
Entreprise A	—	(49,1)*
	—	(45,3)*
Entreprise B	26,0	28,6
	—	26,7
	—	20,0
Entreprise C	—	31,0
	—	22,0
	—	35,0
Entreprise D	22,4	
	15,3	19,6
	21,2	25,6
		24,2
<i>Unités mixtes</i>		
Entreprise A	—	(45,3)*
Entreprise C	28,8	32,3
	—	44,2
<i>Poids lourds</i>		
Entreprise E	—	46,6
	—	41,0
Entreprise F	—	21,7
	—	29,4
	—	20,4
<i>Sous-traitants de carrosserie</i>		
Entreprise G	—	37,7
	—	20,0
Entreprise H	—	32,3

Source : Enquête Structure des Emplois.

* Les données concernant l'entreprise A ont été mises entre parenthèses car elles sont fondées sur un système de classification différent.

e) *La division internationale du travail et la sous-traitance*

On ne saurait achever un chapitre sur les fonctions d'évolution et la qualification sans tenir compte de la division internationale et de la sous-traitance, bien que leurs influences précises ne soient pas aussi évidentes qu'il pourrait paraître à première vue.

Si l'on admet que la division internationale du travail conduit les entreprises à concevoir dans leur pays d'origine, voire à fabriquer, les pièces les plus complexes qui, par la suite, sont assemblées à l'étranger en association avec des pièces faciles à fabriquer, alors en toute logique, cette division conduit à exporter du travail peu ou faiblement qualifié et donc contribue à renforcer l'impression d'une élévation de qualifications utilisées au niveau national. Il semble cependant qu'un mouvement récent, de sens inverse, puisse se dessiner. Les constructeurs pourraient être amenés à importer en France des pièces de fabrication relativement délicates, susceptibles d'être produites à l'étranger avec des prix de revient plus bas, soit par suite des différences dans les structures de coût local, en particulier de main-d'œuvre, soit par suite d'accord de spécialisation permettant d'allonger les séries.

Le problème est un peu le même avec la sous-traitance qui, nous l'avons vu, peut correspondre à de la sous-traitance de technicité particulière ou au contraire de produits standard fabriqués en grande série.

Ne pouvant pas conclure, faute de données, l'essentiel demeure, c'est-à-dire la nécessité pour bien faire, de disposer des moyens d'analyse couvrant l'ensemble du réseau touché par la production automobile.

VI - LES TYPES D'ACTIVITES ET LES SPECIALITES PROFESSIONNELLES

Pour échapper aux risques résultant d'une analyse abstraite des qualifications fondée sur des statistiques incertaines et des concepts flous, il faudrait se référer à une analyse plus concrète des emplois, notamment de la nature de l'activité du titulaire. C'est précisément l'objet du Répertoire Français des Emplois (1), dont la réalisation par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications est en cours, pour les emplois du travail des métaux. Mais, le calendrier n'a pas permis de tirer réellement parti des premières observations réalisées.

L'analyse qui suit ne peut alors que se situer à deux niveaux principaux :

- l'importance relative et l'évolution des grands types d'activités ;
- les spécialisations professionnelles et les qualifications.

1. GRANDS TYPES D'ACTIVITES

Deux hypothèses méritent d'être examinées :

a) **L'augmentation de la productivité**, allant de pair avec la modification accélérée des modèles et la complexité croissante du processus (mentionnée plus haut), impliquant davantage de détours par rapport à la fabrication proprement dite, tendraient à réduire l'importance relative des effectifs de la fabrication par rapport à la main-d'œuvre indirecte (outillage, entretien, manutention).

b) **L'évolution plus lente de la technologie** en ce qui concerne le montage donnerait une importance plus grande à cette phase de la fabrication (qui intéresse surtout la carrosserie).

(1) Voir note d'information n° 18 du CEREQ et les cahiers du Répertoire Français des Emplois, publiés à La Documentation Française.

Sur le premier point, des incertitudes quant aux définitions incitent à la plus grande prudence. Pour RENAULT, la baisse relative des effectifs consacrés à la fabrication proprement dite semble bien se confirmer. Mais les données fournies par le BIPE pour PEUGEOT-Sochaux jusqu'à 1971 indiquent apparemment une tendance inverse.

Outre l'incertitude sur le contenu des différentes rubriques, il faudrait être sûr qu'il y a comparabilité en ce qui concerne la nature de l'activité de l'unité (or, celle-ci a été notamment affectée par le développement de l'usine de Mulhouse). Par ailleurs, les données plus récentes fournies par le constructeur vont bien dans le même sens que celles de RENAULT.

En ce qui concerne le deuxième point par contre, les deux séries de données sont parallèles et il semble bien y avoir une augmentation plus rapide des effectifs ouvriers affectés à la carrosserie.

Une autre question se pose qui est celle de la structure relative des qualifications dans les différents types d'activité. Malgré les difficultés d'interprétation des données disponibles, il en ressort quelques conclusions (cf. tableau page suivante).

On a vu plus haut l'importance des activités en marge ou en dehors de la fabrication ; or, prises globalement, ce sont celles qui occupent la plus forte proportion de personnel qualifié ;

Le fait que le niveau de qualification soit plus élevé en mécanique qu'en carrosserie paraît susceptible de s'expliquer à la fois par la qualification plus élevée du personnel des ateliers de fabrication mécanique et par l'importance plus grande des opérations d'entretien et d'outillage nécessitées par un équipement supérieur (point déjà noté plus haut) ;

Dans les opérations de fabrication, les règleurs constituent une part importante des effectifs de personnel qualifié ;

Il ne paraît pas possible, au vu de ces données, d'établir une corrélation précise entre l'âge des unités (1), (auquel correspond approximativement le degré de modernisme des équipements) et la structure des qualifications. Il semble cependant (si l'on met à part le cas particulier des unités A et D) que les services en marge de la fabrication soient d'autant plus importants et d'autant plus qualifiés que l'unité est plus récente et que ce soit l'inverse pour la fabrication.

(1) Dans le tableau 12, les unités sont rangées par ordre d'âge décroissant dans chacune des deux catégories.

TABLEAU 12

Structure des effectifs ouvriers et des qualifications par activité
dans différentes unités de Renault à la fin 1975 (en %)o

a) Unités de mécanique

Types d'activité	Répartition des effectifs par activité			Proportion de professionnels dans chaque activité		
	Unité A	B	C	A	B	C
Fonderie	22,2	5,1	4,1	19,9	33,5	35,8
Forge	1,4	—	—	81,9	—	—
Usinage et montage mécanique	66,6	32,9	66,5	43,8	22,9	24,5
Carrosserie	—	4,9	—	—	23,7	—
Hors fabrication ou hors module (1)	9,8 (1)	57,8	29,4	83,5 (1)	54,1	69,9
Total	100	100	100	100	100	100

(1) Compte non tenu d'un certain nombre de services communs aux unités A et D.

b) Unités de carrosserie

Types d'activité	Répartition des effectifs par activité				Proportion de professionnels dans chaque activité			
	Unité D	E	F	G	D	E	F	G
Emboutissage	29,8	5,8	6,1	8,3	20,5	27,5	9,1	16,5
Montage, assemblage, peinture .	46,6	48,5	51,9	39,6	24,7	27,1	25,2	13,4
Montage mécanique	—	11,6	—	11,0	—	16,4	—	5,0
Hors fabrication ou hors module (1)	23,6 (1)	34,1	42,0	41,1	60,9 (1)	29,0	38,5	47,9
Total	100	100	100	100	31,3	34,5	29,8	27,0

(1) Compte non tenu d'un certain nombre de services communs aux unités A et D.

TABLEAU 12 (suite)

c) Ensemble des unités de fabrication

Types d'activité	Répartition des effectifs	Proportion de professionnels
Fonderie	2,9	25
Forge	0,1	82
Usinage et montage mécanique ..	16,7 4,1	21
Emboutissage	8,2	21
Montage, assemblage, peinture ..	28,8	15
Hors fabrication ou hors module ..	39,2	57
Total	100	35

d) Evolution de la répartition des effectifs ouvriers par type d'activité chez PEUGEOT

Types d'activité	1966	1970	1975
Forge	1,1	—	—
Fonderie	8,6	6,6	6,0
Mécanique	12,3	12,7	12,5
Emboutissage	16,3	19,8	19,5
Carrosserie	21,8	26,9	30,0
Autres services	39,9	34,0	32,0
Total	100	100	100

— Les séries chronologiques plus anciennes (tableau 13) montraient déjà que la diminution sensible des niveaux de qualification affectait surtout la fabrication, où l'on atteignait des taux très faibles, tandis que la tendance inverse était observée en entretien et en outillage.

TABLEAU 13

Pourcentage d'ouvriers qualifiés par phase de fabrication

Secteurs d'activité	$\frac{OP}{OP \times OS} \times 100$		
	1953	1960	1965
Carrosserie montage	25,0	15,2	13,0
Fonderie	17,4	13,3	13,0
Manutention transport	30,0	12,8	5,5
Usinage	18,5	16,1	14,4
Forges	38,1	39,7	40,3
Décolletage	28,6	35,7	59,0
Entretien atelier	8,9	12,6	21,6
Entretien usine	68,6	70,6	79,4
Machine outil	66,7	71,3	71,8
Outillage forge	81,9	79,6	77,7
Outillage fonderie	92,9	90,1	94,9
Outillage emboutissage	85,8	87,0	88,7

Source : D.L. LIMON. Evolution des effectifs ouvriers de la Direction Générale des Fabrications : 1953, 1960, 1965. Direction centrale du personnel et des relations sociales. RNUR, décembre 1965, cité par M. FREYSSENET, op. cit.

Des données plus précises (car elles permettent de faire la part des professionnels de fabrication et des autres) confirment ces indications en ce qui concerne une usine de montage.

TABLEAU 14

Répartition des ouvriers par activité et qualification

Qualification \ Activité	Fabrication			Entretien	Contrôle	Ensemble de l'usine
	Emboutissage tôlerie	Montage sellerie	Ensemble			
% agents productifs ..	68	82,9	78,7	4,6	24	69
% profession. dont en %	32	17,1	21,3	95,4	76	31
Profession. de fabricat. .	(71,6)	(92)	(83,5)	(4,5)	(7)	(58,6)
P1 - B	(16,6)	(8)	(11,7)	(20)	(47,4)	(17,7)
P2	(8,1)		(3,5)	(60,5)	(43,9)	(19,7)
P3	(3,7)		(1,3)	(15)	(1,7)	(4)
Effectif total	1 665	4 456	6 121	454	410	
et % population totale .	27,2 %	72,8 %	81,8 %	6,1 %	5,5 %	

Source : Jean Marc LE GALL ; L'emploi et la qualification du travail à l'usine Renault de Sandouville - 1975 - in **Éléments pour l'étude de la déqualification** - UER de Droit et de Sciences Economiques - Université de Rouen.

2. LES SPECIALISATIONS PROFESSIONNELLES

Une exploitation de l'annuaire statistique d'une entreprise à la fin 1974 a permis d'élaborer les tableaux 15 et 16 qui donnent des indications :

- sur l'importance respective des différents « métiers » au sein de chaque niveau de qualification ;
- et sur la répartition de chaque métier entre les différents niveaux.

Ces tableaux appellent deux réserves :

- les unes quant au contenu exact des différentes rubriques professionnelles, qui n'est pas toujours explicite, et peut entraîner des erreurs d'affectation (sur des rubriques relativement peu importantes) et du fait que la rubrique résiduelle reste substantielle ;
- les autres du fait que les effectifs couverts englobent l'ensemble de l'entreprise, ce qui est cohérent avec l'analyse précédente des niveaux de qualification, mais ce qui risque d'être trompeur, car l'inclusion du réseau commercial entraîne la prise en compte d'un grand nombre d'emplois de l'entretien et non de la construction automobile.

Ceci dit, quelques constatations s'imposent :

— une certaine rupture entre les filières apparaît au niveau professionnel de fabrication et les autres professionnels (parfois baptisés « vrais » professionnels). Les spécialisations sont souvent distinctes et on est amené à se poser des questions sur les possibilités de passage d'un niveau à l'autre (voir troisième partie : Les carrières) ;

— la confirmation de la faiblesse des effectifs de « vrais » professionnels participant directement à la fabrication : une fois défalqués ceux qui sont en fait en réparation dans le réseau commercial (l'essentiel de la mécanique auto et de l'électricité auto, la réparation peinture et la tôlerie), ceux qui sont à l'entretien, à l'affûtage et surtout à l'outillage, ainsi qu'à la conduite des véhicules, il reste essentiellement les vérificateurs et une faible proportion de professionnels en soudure, tôlerie et peinture ;

TABLEAU 15

Répartition des niveaux de qualification entre les spécialités principales en 1975
(en pourcentage)

Spécialités	Non professionnels	Professionnels de fabrication	Autres			Techniciens de fabrication
			P 1	P 2	P 3	
Rectification	—	—	0,7	0,9	3,4	4,3
Ajustage (1)	—	—	12,8	10,4	22,5	34,9
Tournage (1)	—	—	1,1	2,1	7,0	6,4
Fraisage (1)	—	—	1,7	2,0	6,5	6,4
Affutage	—	2,7	0,6	1,7	—	—
Electricité automobile ..	—	—	7,7	14,0	2,3	—
Mécanique automobile ..	1,1	6,3	18,7	20,7	6,4	—
Electrotechnique }	—	—	—	0,2	10,2	12,0
Electromécanique }	—	—	—	—	—	—
Soudure	8,2	6,6	1,2	1,1	1,4	—
Tôlerie	0,5	—	2,0	2,1	1,4	1,5
Tôlerie réparation	0,1	—	3,4	4,1	2,3	—
Tôlerie débosselage ...	0,1	6,2	4,6	—	—	—
Peinture	5,4	4,6	0,7	1,0	0,2	—
Peinture réparation	—	—	1,4	3,6	3,1	—
Conducteur engins	1,8	21,1	—	—	—	—
Conducteur véhicules ..	1,8	2,5	6,3	—	—	—
Machines à coudre	0,7	5,5	—	—	—	—
Vérificateur	3,2	6,5	13,7	—	—	—
Retoucheur	1,0	10,1	—	—	—	—
Remplaçant	—	11,2	—	—	—	—
Opérateur presses	4,8	—	—	—	—	—
Opérateur machines ...	16,0	—	—	—	—	—
Opérateur montages ...	29,9	—	—	—	—	—
Opérateur fours électr. .	3,4	—	0,1	0,1	—	—
Manutentionnaire	2,7	—	—	—	—	—
Travaux divers	5,1	—	—	—	—	—
Emballage	2,7	—	—	—	—	—
Autres	11,5	16,7	23,3	36,0	33,3	34,5 (2)
Total	100	100	100	100	100	100

(1) Y compris outillage.

(2) Notamment moulage fraisage.

TABLEAU 16

Répartition des spécialités en niveau de qualification en 1975

(en pourcentage)

Spécialités	Non professionnels	Professionnels de fabrication	Autres			Techniciens de fabrication	Total
			P 1	P 2	P 3		
Ajustage (1)	—	—	29,2	21,3	30,3	19,2	100
Tournage (1)	—	—	11,8	21,1	45,4	21,8	100
Fraisage (1)	—	—	18,9	20,5	43,2	17,4	100
Electricité automobile ..	0,9	—	35,3	57,6	6,2	—	100
Mécanique automobile ..	12,9	17,4	31,9	31,4	6,4	—	100
Electrotechnique	—	—	—	3,8	96,2	—	100
Soudeur	79,9	15,6	1,8	1,5	1,2	—	100
Tôlier	41,2	—	25,3	23,3	10,2	—	100
Tôlier réparation	7,3	2,2	36,9	39,0	14,6	—	100
Tôlier débosselage	6,3	64,1	29,7	—	—	—	100
Peinture	80,0	16,5	1,5	2,0	—	—	100
Peinture réparation	2,8	—	21,5	47,5	27,7	—	100
Conducteur engins	25,6	74,4	—	—	—	—	100
Conducteur véhicules ..	53,8	18,2	28,0	—	—	—	100
Machines à coudre	35,7	65,3	—	—	—	—	100
Vérificateur	47,0	22,9	30,1	—	—	—	100
Retoucheur	29,0	71,0	—	—	—	—	100

(1) Y compris outillage.

— les emplois de la fabrication sont les moins qualifiés ; plus on s'élève dans la hiérarchie des qualifications à l'intérieur du groupe des professionnels, plus la proportion se situant en outillage et entretien est forte ;

— seules peuvent être considérées comme spécifiques les qualifications de la réparation et sans doute le débosselage (davantage une question de tour de main que de formation). Les emplois classiques de la mécanique générale (ajustage, fraisage, tournage) et de l'électromécanique sont les plus qualifiés, mais sont au total assez peu nombreux.

Il serait particulièrement intéressant de pouvoir confronter ces données avec d'autres plus anciennes, pour faire apparaître l'émergence éventuelle, le développement ou au contraire la régression de certaines qualifications. Les données disponibles actuellement ne sont pas suffisantes pour arriver à des conclusions satisfaisantes : une tentative a été entreprise pour analyser les évolutions entre 1970 et 1974 à partir de l'enquête sur la Structure des emplois, au niveau des établissements et de la nomenclature des emplois en 294 postes. Les modifications sensibles constatées pour une rubrique au sein

du même établissement semblent dues davantage à des glissements de catégories correspondant à des modifications d'interprétation qu'à des changements réels.

C'est ainsi que dans deux cas l'on observe une progression de plus de 1 000 % des effectifs de tôliers dans la rubrique 371 concernant normalement des ouvriers qualifiés. Or le tableau 16 montre que 40 % des tôliers ne sont pas qualifiés, mais il suffit que la dernière déclaration s'attache à l'appellation plus qu'à la qualification pour modifier totalement les données. Ce n'est qu'un exemple, mais il confirme que l'enquête Structure des emplois est difficilement utilisable pour des analyses d'évolution à un niveau aussi fin.

Les données disponibles pour 1968 se rapportant à l'entreprise concernée par les tableaux 15 et 16 sont plus précises, mais la confrontation paraît difficile, la couverture n'étant pas la même. Les données 1968 ne se réfèrent qu'aux « usines » et à un chiffre de professionnels représentant un peu plus de 80 % des effectifs connus par ailleurs. De plus, la rubrique « divers » y est particulièrement importante.

Il semble tout au plus possible de conclure à une baisse (au moins relative, sinon même absolue) des effectifs de tourneurs, fraiseurs, soudeurs, tôliers et chaudronniers, au profit des ajusteurs outilleurs et sans doute des électriciens automobiles (mais leur affectation est imprécise).

Si l'évolution globale des groupes d'emplois ne peut être précisée suffisamment, par contre leur répartition relative à l'intérieur des niveaux de qualification paraît avoir nettement évolué depuis 1968, comme le montre la comparaison du tableau ci-dessous avec le tableau 14 :

TABLEAU 17

Répartition des activités entre P1, P2 et P3 en 1968

(en pourcentage)

Filières d'activité	P1	P2	P3
Mécanique ajustage	40,7	40,5	18,8
Electro-techniciens	47,4	35,8	16,8
Tourneurs	36,8	48,9	14,3
Fraiseurs	33,6	36,4	30,0
Mécanique automobile	43,7	49,6	6,7
Tôlerie	53,8	34,9	11,3
Soudeurs	86,0	13,8	0,2
Métiers divers de la mécanique	50,1	47,5	2,4
Chaudronnerie	43,9	55,7	0,4
Rectifieurs	30,8	51,3	17,9
Electricité automobile	40,3	35,1	24,6
« Regroupement »	65,9	29,6	4,5
Ensemble	52,5	36,3	11,2

TABLEAU 18

Ajustement de la main-d'œuvre à une baisse d'activité

Politiques possibles	Licenclement	Journées chômées	Réduction partielle de la durée du travail	Retraite anticipée	Arrêt d'embauche	Fin de de contrats à durée déterminée	Travail temporaire
Facteurs structurels facilitant (premier degré)	Embauche dans d'autres secteurs Faible syndicalisation Absence de législation	Reprise escomptée des activités à brève échéance Pénurie de main-d'œuvre	Reprise escomptée des activités à brève échéance Pénurie de main-d'œuvre Durée de travail journalier élevée	Pyramide des âges enfilée vers le haut	« Turn over » élevé	Proportion élevée de contrats de ce type	Proportion élevée de contrats de ce type
Facteurs structurels facilitant (deuxième degré)				Etablissements de création ancienne	Main-d'œuvre jeune Main-d'œuvre féminine Embauche dans d'autres secteurs Non domination du marché du travail Postes peu qualifiés	Travailleurs étrangers Chômage élevé	Possession de filiales propres de travail temporaire

Conclusion

Cette deuxième partie avait pour but de mieux cerner les modalités d'évolution des emplois d'une part à travers les conditions de leurs ajustements aux fluctuations conjoncturelles de la production d'autre part, à travers leurs évolutions qualitatives liées aux différents facteurs susceptibles de les expliquer.

Dans une tendance générale de croissance de ses effectifs, l'industrie automobile a dû faire face à des réductions d'effectifs en valeur absolue et non pas seulement à des flexions de croissance. Pour ajuster la force de travail mobilisée aux besoins de la production, on avait vu que ces réductions *n'étaient qu'une politique possible* à côté des flexions dans la quantité de travail fourni à effectifs constants (réduction de la durée journalière, journées chômées) et que ces réductions pouvaient être obtenues à partir de politiques évitant les licenciements dès lors qu'il existait des possibilités de mise à la retraite anticipée ou par ailleurs de non embauche en cas de départ, de non renouvellement de contrat à durée déterminée et d'utilisation de travail intérimaire.

Comme il ressort de données du Ministère du Travail, l'industrie automobile ou plus exactement la branche « des constructions de véhicules automobiles et d'autres matériels de transports terrestres » a relativement eu peu recours à ce type de travail puisque pour l'année 1975 elle a conclu 34 650 contrats représentant 178 600 semaines de travail soit respectivement 69 contrats et 357 semaines de travail pour 1 000 salariés qu'elle emploie (1).

La construction automobile a pu en raison des caractéristiques de sa main-d'œuvre mais aussi des choix qu'elle avait fait, limiter les licenciements pour l'essentiel durant cette période, en faisant appel aux autres moyens d'ajustements. Elle s'est donc trouvée à ce point de vue en situation favorable.

Les commentaires sur l'évolution des qualifications sont particulièrement délicats à faire en raison des problèmes posés par leur définition et leur saisie. C'est en effet au-delà des classifications favorables qu'il faudrait pouvoir se placer tant dans l'analyse d'évolution que pour les comparaisons entre entreprises.

(1) Source : Ministère du Travail : L'activité des entreprises de travail temporaire au cours des années 1974-1975. Doc. ronéoté, 1977.

Ces chiffres placent la construction automobile au huitième rang des 21 branches industrielles loin derrière le Pétrole et le gaz naturel (1 313 semaines pour 1 000 salariés) et les industries chimiques (801 semaines) et juste après la transformation du plastique (453 semaines).

A partir des données dont on a pu disposer, on peut constater cependant que s'il existe des associations assez précises dans la répartition d'effectifs par classification selon les produits fabriqués, les mêmes différences apparaissent selon les établissements ou même selon les ateliers dans lesquels cette activité était réalisée à production identique ; les structures d'emplois observées étaient susceptibles d'être largement diffusées, les techniques mises en œuvre, les dates d'implantation des établissements, le type de personnel disponible pouvant apparaître comme autant de facteurs explicatifs de ces situations différenciées.

C'est pourquoi apparaît clairement au-delà des limites des données, l'absence de lien étroit entre des produits fabriqués et une technique mise en œuvre avec des structures d'emplois avec déqualification selon le vocabulaire utilisé. Si une meilleure connaissance du travail effectivement réalisé apparaît comme indispensable, une prise en compte des caractéristiques des populations actives utilisées est non moins essentielle.