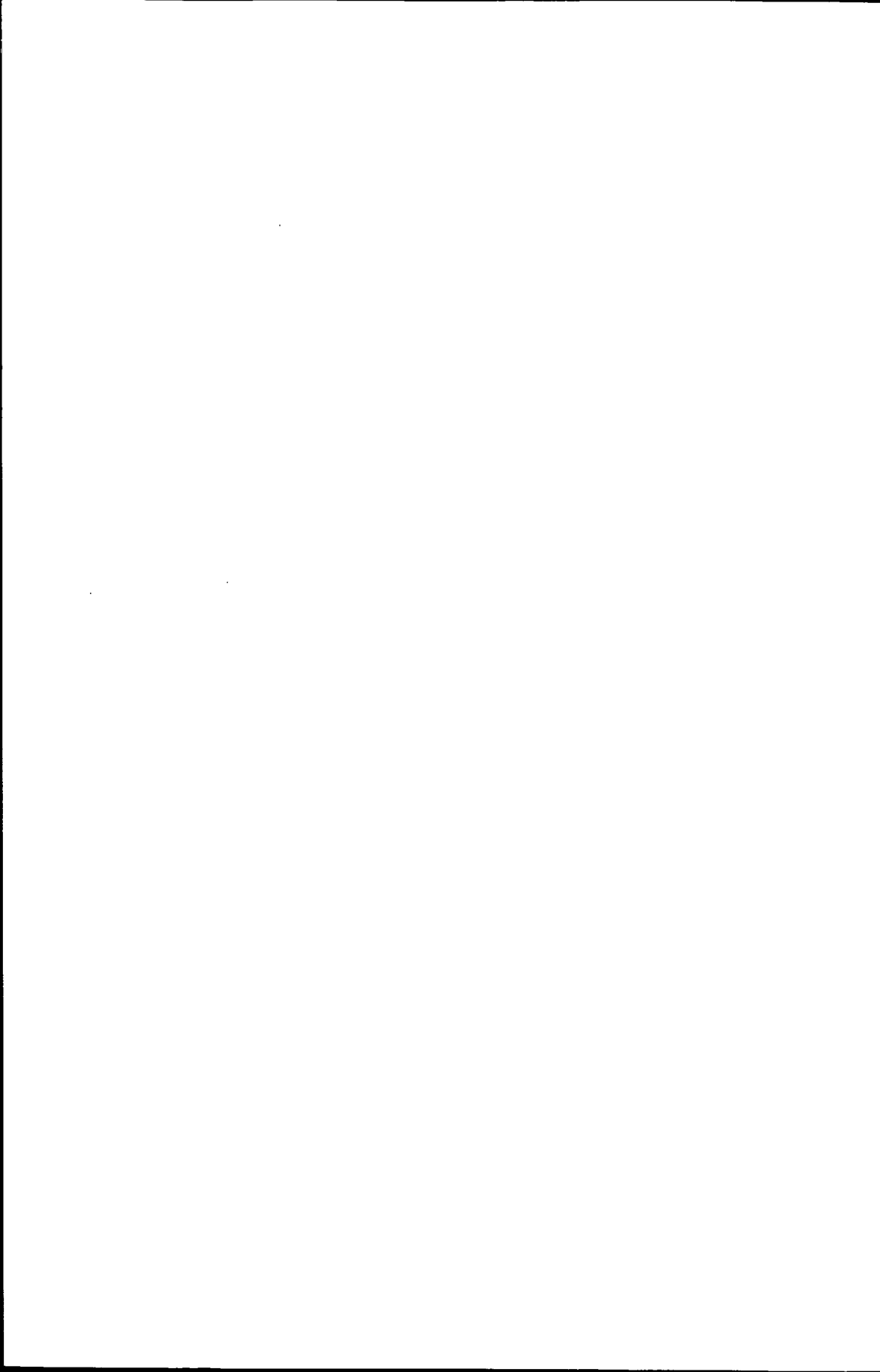


Troisième partie

## **LA MAIN-D'ŒUVRE**



Si la croissance rapide de l'activité de l'industrie automobile jusqu'en 1973 a suscité des besoins de main-d'œuvre importants résultant de la croissance, des besoins de remplacement seront toujours à assurer, même avec un ralentissement de la croissance. Comment ces besoins de main-d'œuvre sont-ils satisfaits ? Quelles sont les caractéristiques de la main-d'œuvre employée ? Ces questions feront l'objet de cette troisième partie, l'analyse de ces phénomènes pouvant aider à mieux cerner les alternatives possibles pour l'avenir.

Schématiquement, on peut envisager le recours à trois grandes sources de main-d'œuvre :

- celle qui est déjà salariée dans d'autres secteurs d'activité, et qu'il faudrait attirer par différents moyens ;
- celle qui est dans d'autres régions, qu'il faudrait atteindre par des implantations nouvelles ;
- la main-d'œuvre potentielle qui n'appartient pas encore à la population active (ou salariée) nationale : jeunes, femmes, immigrés.

Bien entendu, dans les faits, on observe des combinaisons variables entre ces solutions :

- la première implique de poser le problème de la mobilité professionnelle et notamment inter-sectorielle : c'est pourquoi, l'analyse des grands courants de mobilité sera entreprise en premier lieu et sera suivie par l'examen d'un des facteurs les plus évidents de la mobilité : les rémunérations ;
- la deuxième solution conduira à analyser le rôle du facteur main-d'œuvre dans le choix d'une localisation ;
- la troisième solution conduit à l'examen de l'importance et des fonctions de certaines catégories spécifiques de main-d'œuvre : les femmes et les immigrés.

Les informations disponibles sur les jeunes, leur place et leur rôle dans l'industrie automobile sont peu nombreuses. On peut noter cependant que, dans une situation d'équilibre (stabilité du niveau de l'emploi, parallélisme entre la structure par âge de la population totale et de la population employée par l'entreprise), l'appel aux jeunes correspondrait approximativement aux départs des anciens. Mais en fait cet équilibre est rarement réalisé :

- pendant longtemps le rythme de croissance de l'industrie exigeait un solde net de recrutement et dépassait largement les possibilités d'embauche des jeunes ;
- la structure démographique qui, au cours des dernières années, correspondait à un élargissement important des tranches d'âges lors de la première embauche, est en passe de se renverser.

Alors même que le niveau de l'emploi tend à se stabiliser, les possibilités de recrutement des jeunes au cours des prochaines années risquent d'être inférieures au simple renouvellement des anciens.

Le recrutement des jeunes pose également le problème de la relation entre leur niveau de formation et les caractéristiques des emplois qui leur sont offerts. Ce qui nous permettra d'aborder le problème général de la relation entre les caractéristiques des individus et les caractéristiques des emplois offerts. Pour le poser dans une perspective dynamique, on examinera les possibilités de carrières offertes par les entreprises à différentes catégories de population. C'est, avec la rémunération, le deuxième facteur de mobilité de la main-d'œuvre. Les conditions de travail qui constituent le troisième facteur de mobilité ont été abordées dans la deuxième partie.

L'ensemble de ces analyses fera référence aux spécificités des différents marchés du travail. On devra donc se référer aux segmentations possibles entre les marchés du travail, en termes de localisation et de population.

## I - LES ECHANGES DE MAIN-D'ŒUVRE AVEC D'AUTRES SECTEURS

Le secteur automobile est en concurrence avec d'autres secteurs sur les marchés du travail, ce qui entraîne un double courant de départs et d'arrivées.

La principale source d'information est l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) effectuée en été 1970 et qui décrit la situation des enquêtés au moment de l'enquête et cinq ans auparavant (avril 1965). L'intérêt de cette enquête est cependant limité par son ancienneté, ainsi que par le fait qu'elle se réfère à des effectifs différents de ceux de l'UNEDIC, qu'elle concerne l'ensemble de la branche automobile (c'est-à-dire constructeurs, équipementiers, mais aussi cycles et motocycles...) et qu'elle exclut en grande partie les travailleurs étrangers de son champ.

D'après cette source, durant cette période 1965-1970, les effectifs de la branche pris en compte ont augmenté de 275 000 à 331 000. Sur ces 331 000 personnes, 268 000 étaient déjà actives en 1975. Les autres (63 000) venaient pour les trois quarts du système scolaire.

Les insertions dans l'industrie automobile en provenance du système scolaire représentent 1,8% de l'ensemble des insertions sur la période, alors que cette même industrie automobile n'emploie en 1970, que 1,6% de la population active totale (tous secteurs confondus). Ceci corrobore bien le fait que l'automobile a offert plus de débouchés que les autres secteurs aux jeunes formés (sous réserve de ce qui sera dit plus loin sur la relation formation-emploi). Le quart restant concerne des reprises d'activité. Il s'agit en fait de pseudo reprises d'activité telles que celles des chômeurs en 1965, des hommes effectuant leur service national en 1965, des femmes ayant pris ou repris un emploi.

Pour ce qui est de la mobilité inter-sectorielle, les soldes les plus importants concernent par ordre décroissant :

- l'appareil de formation ;
- l'« inactivité » sauf scolarité ;
- l'industrie sauf l'industrie automobile ;
- le tertiaire ;
- le BTP ;
- et enfin l'agriculture où les flux d'entrées et de sorties s'équilibrent à peu près parfaitement et, comme on le verra, concernent uniquement les hommes (de même que dans le BTP).

Le taux de mobilité global pour la période de cinq ans a été de 23,8 %, plus faible chez les femmes (17,7 %), que chez les hommes (24,7 %).

Ce taux est nettement inférieur à celui qui a été observé pour l'ensemble des industries des biens intermédiaires et des biens d'équipement (29 %) et surtout pour les industries des biens de consommation (39 %). La mobilité dans l'industrie automobile peut donc être considérée comme faible à cette époque.

a) Les *départs* de l'industrie automobile vers les autres secteurs d'activité se sont effectués de la manière suivante (en %) :

Départ vers \ Sexe	Agriculture	BTP	Industrie sauf industrie automobile	Tertiaire	Ensemble
Hommes .....	8,6	8,7	53,9	28,8	100
Femmes .....	—	—	61,1	38,9	100
Ensemble .....	7,7	7,8	54,6	29,9	100

La majorité des départs s'est donc faite vers le reste de l'industrie, les comportements des hommes et des femmes étant différents. Ainsi, aucune femme n'a rejoint l'agriculture, ou le BTP.

Les départs de la population masculine dans l'industrie se sont faits essentiellement vers :

- l'industrie mécanique (30 %) ;
- la première transformation des métaux (23 %) ;
- les industries chimiques (16 %).

b) Les 268 253 personnes de la branche automobile en 1970, actives aux deux dates, provenaient d'horizons divers (en %) :

En provenance de \ Sexe	Agriculture	BTP	Industrie (sauf industrie auto)	Tertiaire	Auto-mobilité	Ensemble
Hommes .....	2,2	4,2	15,3	8,7	69,6	100
Femmes .....	—	—	24,7	17,5	57,8	100
Ensemble .....	1,9	3,5	17,3	10,2	67,5	100

La structure des nouveaux arrivés (sur la période) dans la branche se présente globalement ainsi (en %) :

Agriculture	BTP	Industrie (sauf automobile)	Tertiaire	Ensemble
5,7	10,7	52,0	31,6	100

Les arrivées en provenance de l'industrie concernent :

- ° pour les hommes :
  - les industries mécaniques (32 %) ;
  - la première transformation des métaux (17 %).
- ° pour les femmes :
  - les industries textiles (38 %) ;
  - les industries de l'habillement (14 %) ;
  - (qui sont des secteurs en difficulté et extrêmement féminisés).

Les arrivées en provenance du tertiaire (services et commerce) se font pour environ 60 % et aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Ces données globales peuvent être analysées en distinguant le sous-secteur des constructeurs et celui des équipementiers. Le premier a été beaucoup plus stable que le second, avec un taux de mobilité de 14,6 % seulement contre 29,5 %. Une très faible proportion des individus quittant le secteur de la construction (1,5 %) reste dans la branche (réparation notamment) ; les salariés quittant le secteur des équipementiers ne vont pratiquement jamais chez les constructeurs.

Il faut rappeler que ces indications concernent une période de forte croissance de l'industrie automobile et, comme on l'a vu au chapitre I, une période de création de nombreux établissements de construction, tandis qu'elles ne tiennent pas compte des étrangers, dont l'emploi commençait seulement à se développer mais dont la mobilité est forte.

Les résultats risqueraient d'être différents pour la période 1970-1973 et pour celle de 1974-1976. On rappellera à cet égard les variations du taux de « turn-over » mentionnées par les entreprises (tendance à la baisse en période de basse conjoncture).

Les différences régionales sont particulièrement fortes. Les échanges (1) avec l'agriculture ont naturellement été beaucoup plus importants dans des régions comme la Normandie et la Bretagne. La stabilité de la main-d'œuvre est beaucoup plus forte dans les régions rurales avec situation monopolistique des usines d'automobiles (dans l'une d'entre elles, le taux de départ était inférieur à 1 % en 1976).

(1) Les échanges se faisant évidemment dans le sens Agriculture → Automobile.

## II - LES REMUNERATIONS

Elles doivent être prises en compte comme un élément de la stratégie des entreprises dans leur politique de main-d'œuvre, et de comportement de la main-d'œuvre, notamment comme déterminant de la mobilité.

Le niveau des rémunérations est lié à la puissance, au dynamisme et à la rentabilité des entreprises d'une part, au pouvoir de négociation des travailleurs d'autre part. A ces différents points de vue, l'industrie automobile occupe une place particulière dans l'industrie et les grandes entreprises ont joué un rôle pilote dans la mise en œuvre de politiques de relations sociales contrastées.

Les données statistiques globales disponibles concernant les rémunérations sont rares. Les dernières (1) datent de 1972, mais présentent encore un intérêt puisqu'elles montrent la situation antérieure à la crise.

L'analyse du tableau 19, page suivante, appelle quelques commentaires :

— La construction automobile offrait le niveau moyen de rémunération le plus élevé parmi tous les secteurs apparaissant au tableau et touchant au travail des métaux. On a donc la confirmation du caractère attractif de la construction automobile par rapport à des activités similaires — au moins à cette époque —. Par contre, les équipementiers ne se situaient pas plus haut que la moyenne. Ceci a certainement une relation avec l'importance des achats des constructeurs auprès d'équipementiers susceptibles d'offrir des prix de revient moins élevés grâce à des coûts salariaux plus bas.

— Les rémunérations moyennes des femmes sont sensiblement inférieures à celles des hommes. Cela tient au fait qu'elles se situent essentiellement dans les niveaux de qualification les plus faibles (voir plus loin l'analyse de l'emploi féminin). Cependant, à qualification égale : chez les équipementiers, les femmes ont encore une rémunération inférieure alors que chez les constructeurs, leur rémunération est un peu supérieure à celle des hommes pour les qualifications élevées (mais elles y sont si peu nombreuses que c'est à peine significatif). Les rémunérations des femmes restent plus faibles au niveau OS où elles sont plus nombreuses.

— L'éventail des rémunérations était beaucoup plus ouvert dans la construction automobile que dans les autres secteurs. Si l'on considère la rémunération des OS1 comme l'indice de base 100, celle des OP3 se situerait comme suit :

---

(1) Enquête sur la structure des salaires dans l'industrie effectuée à l'INSEE par Elisabeth VLASSENKO pour le compte de l'Office Statistique de la Communauté Européenne (OSCE) : 1972.



— Construction automobile .....	192
— Equipement automobile .....	159
— Production, transformation métaux ..	141
— Construction métallique .....	146
— Machines agricoles .....	154
— Constructions électriques .....	173

TABLEAU 19

Gains horaires bruts moyens des ouvriers en 1972 (en francs)

Qualification ouvrière →	Ma- nœu- vre ordi- naire	Ma- nœu- vre spécia- lisé	OS 1	OS 2	OP 1	OP 2	OP 3	Mo- yenne
Activité économique								
Construction automobile								
Hommes .....	6,60	7,24	6,92	8,59	9,71	11,54	13,20	9,39
Femmes .....	6,66	6,97	6,76	8,15	9,95	11,98	14,68	8,02
Ensemble ...	6,64	7,22	6,87	8,54	9,71	11,54	13,21	9,27
Pièces détachées automobile								
Hommes .....	6,01	6,33	6,41	7,41	7,79	9,01	9,91	7,76
Femmes .....	5,39	5,15	6,05	6,77	6,83	8,61	7,98	6,39
Ensemble ...	5,88	6,08	6,23	7,27	7,75	9,00	9,89	7,48
Production et 1 <sup>re</sup> transformation de métaux ferreux .....	5,68	6,51	7,12	7,81	8,24	8,90	10,01	8,02
Construction métallique .....	5,61	5,88	6,26	6,89	7,11	7,83	9,12	7,17
Machines agricoles .....	5,23	5,75	6,03	7,19	7,35	8,21	9,30	7,31
Machines-outils .....	6,21	6,75	6,93	7,15	7,85	9,47	10,93	8,69
Construction électrique .....	6,06	5,89	6,10	6,85	7,81	9,10	10,54	7,33
Autres matériels de transport ...	5,61	5,64	5,93	7,16	7,68	8,66	10,18	7,33

Source : E. VLASSENKO. Enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1972. INSEE.

Cette constatation appelle deux observations :

— les perspectives de carrière offertes par l'industrie automobile — au moins pour certaines catégories de personnel — étaient plus attrayantes dans l'industrie automobile que dans les autres industries des métaux (le problème des carrières sera ré-examiné plus loin) ;

— le phénomène de déqualification étudié dans la deuxième partie présentait d'autant plus d'avantages pour les entreprises que les ouvriers qualifiés étaient peu nombreux et les différences de rémunération avec les non-qualifiés étaient fortes. Mais il semble que la situation ait évolué depuis 1972.

De toute manière, les données qui précèdent doivent être interprétées avec précaution, car elles ne tiennent pas compte :

a) des primes et avantages annexes, dont l'importance peut être très variable suivant les secteurs. A cet égard, la même enquête fournit des données complémentaires (cf. tableau 20).

Les ouvriers de la construction automobile sont nettement favorisés par rapport à leurs homologues travaillant dans les entreprises de pièces détachées pour automobiles, puisque 97 % (contre 89 %) perçoivent des primes occasionnelles et que le pourcentage de primes est nettement plus important ; aussi, en considérant uniquement les bénéficiaires de ces primes, on peut dire que 66 % des ouvriers de la construction reçoivent des primes de plus de 5 %, contre seulement 54 % chez les équipementiers.

b) Des différences de rémunération suivant les régions, qui apparaissent au tableau 20 et qui reposent le problème de la localisation.

TABŒAU 20

Gains horaires bruts moyens des ouvriers par région (Z.E.A.T.) en 1972

Régions (Z.E.A.T.)	Construction automobile	Pièces détachées
Alsace .....	8,06	7,76
Aquitaine .....	—	6,38
Auvergne .....	—	6,40
Basse-Normandie .....	6,40	6,77
Bourgogne .....	—	7,59
Bretagne .....	7,20	5,65
Centre .....	7,73	7,05
Champagne-Ardenne .....	7,95	6,63
Franche-Comté .....	9,25	7,22
Haute-Normandie .....	9,02	8,43
Languedoc-Roussillon .....	—	—
Limousin .....	—	6,47
Lorraine .....	7,54	7,08
Midi-Pyrénées .....	—	6,71
Nord .....	8,42	7,42
Pays de la Loire .....	9,58	6,78
Picardie .....	7,39	7,19
Poitou-Charentes .....	7,22	6,75
Provence-Côte d'Azur - Corse .....	—	7,33
Région parisienne .....	10,06	8,00
Rhône-Alpes .....	8,62	7,88
<b>Ensemble</b> .....	<b>9,27</b>	<b>7,48</b>

TABLEAU 20 (suite)

**Répartition des ouvriers selon le pourcentage moyen des primes occasionnelles  
dans le salaire global des ouvriers**

Activités économiques	Etablissements ne versant pas de primes occasionnelles	Etablissements versant des primes occasionnelles							Total
		1 %	1 à 2 %	2 à 3 %	3 à 4 %	4 à 5 %	5 à 10 %	10 %	
Construction automobile .....	3,0 %	0,1 %	9,8 %	—	17,0 %	6,0 %	32,0 %	32,1 %	100 %
Pièces détachées automobile .....	11,2 %	5,0 %	11,5 %	9,9 %	7,6 %	6,7 %	37,1 %	11,0 %	100 %

Source : E. VLASSENKO. Enquête sur les structures des salaires dans l'industrie en 1972. INSEE.

### III - MAIN-D'ŒUVRE ET LOCALISATION

Il a été signalé dans la première partie que la recherche de main-d'œuvre occupait une place essentielle dans les décisions d'implantation des entreprises. Les problèmes qui se posent à elles à cette occasion sont liés à tous ceux qui sont traités dans cette partie.

#### 1. LA DECISION DE CREATION D'UNE IMPLANTATION

La dimension exceptionnellement grande des établissements de la production automobile pouvait conduire à terme à l'épuisement des ressources locales en main-d'œuvre. Il devenait de plus en plus difficile de faire face à la croissance de la production, alors que le recrutement de la main-d'œuvre, tant étrangère (voir plus loin) que nationale, posait des problèmes croissants.

La décision de créer une implantation nouvelle a été facilitée par la tendance (analysée dans la deuxième partie) au développement d'emplois non qualifiés, qui permettait le recrutement d'une main-d'œuvre nouvelle sans formation et sans tradition industrielle. Seules quelques activités (études, méthodes, outillage) nécessitaient une main-d'œuvre très qualifiée, ce qui conduisait à les maintenir dans l'usine-mère centralisée.

Quel a été le rôle des coûts relatifs de main-d'œuvre dans ces décisions ? Les différences de rémunérations (1) notées plus haut peuvent inciter à conclure que la recherche de coûts salariaux plus faibles a joué un grand rôle dans les décisions de décentralisation. Mais il faut d'abord analyser ce que recouvrent les différences globales de rémunération en un moment donné. En premier lieu, il faut considérer qu'au sein d'une même entreprise, les différences entre les rémunérations de base suivant les régions se sont réduites jusqu'à devenir presque insignifiantes. Dans une entreprise au moins, la différence entre les taux de Paris et de la province était de l'ordre de 2% en 1976.

---

(1) Sur l'aspect rémunération, cf. « Rapport entre organisation du travail et développement technologique dans l'industrie automobile », ACT, 1976, op. cit.

Par ailleurs, on peut supposer que dans ces entreprises, les systèmes de classification sont suffisamment structurés et les syndicats suffisamment vigilants pour écarter les différences de classification entre des emplois comparables occupés dans différentes régions.

Mais d'autres facteurs doivent être pris en considération : le manque de main-d'œuvre dans les régions industrielles traditionnelles et notamment dans la Région Parisienne a joué, on l'a vu, un rôle décisif dans la décentralisation qui impliquait l'ouverture de nouveaux marchés du travail. On peut penser que s'il n'y avait pas eu décentralisation, « une main-d'œuvre nouvelle » n'aurait pu être recrutée que grâce à des avantages supérieurs et notamment à une hausse plus forte des rémunérations.

La décentralisation a non seulement évité cette hausse, mais mis les entreprises de la construction automobile dans une situation favorable dans la compétition avec les entreprises appartenant à la plupart des autres activités économiques, leur permettant ainsi d'être plus sélectives dans le recrutement de leur main-d'œuvre.

Une distinction importante doit être établie entre le niveau des rémunérations de base et celui de la masse salariale. Or celle-ci est essentiellement fonction de deux facteurs : la structure des qualifications et l'ancienneté à l'intérieur d'une catégorie professionnelle.

Dans la mesure où (cf. deuxième partie) les ouvriers professionnels sont en grande partie concentrés dans les services entretien, outillage, mise au point des produits et des équipements nouveaux, on les retrouve en beaucoup plus forte proportion dans l'usine-mère et les unités centrales à proximité que dans les unités périphériques limitées à la fabrication courante (surtout s'il s'agit de carrosserie-montage). De même, on trouve une forte concentration de techniciens dans les services centraux d'études et des méthodes qui restent très concentrés (et le plus souvent centralisés dans la Région Parisienne).

Les usines nouvelles décentralisées, en débutant leur activité et surtout dans la mesure où elles font appel à une main-d'œuvre jeune, recrutent généralement au plus bas niveau de la catégorie professionnelle (à un niveau inférieur dans la mesure où les jeunes diplômés du CAP ne réussissent pas directement les essais professionnels et ne sont pas immédiatement titularisés à un poste professionnel).

Ces deux facteurs jouent (1) dans le sens d'une masse salariale plus faible et d'un prix de revient inférieur pour les usines décentralisées, mais il faut les considérer plus comme un des éléments du bilan de la décentralisation que comme un facteur de celle-ci.

Un autre élément également temporaire a été évoqué (2) : il s'agit de l'absence ou de la faible intensité des conflits dans une première phase d'inorganisation du groupe ouvrier, ce qui diminuerait le coût des heures de travail perdues pour fait de grève. Mais cet avantage serait compensé par la combativité ouvrière finalement accrue, une fois la première phase « de latence » passée.

---

(1) Pas toujours puisqu'au Mans, où la main-d'œuvre est très stable et ancienne, le coût de la main-d'œuvre est supérieur à celui de Billancourt, à qualifications égales (D'après le Rapport onto organisation du travail et développement technologique dans l'industrie automobile, op. cit).

(2) Décentralisation industrielle et relation de travail - Op cit. Les tables rondes sur l'avenir de l'automobile mentionnaient également le climat social de la région comme un facteur de localisation.

## 2. LE CHOIX D'UNE LOCALISATION

Il devait en premier lieu permettre de satisfaire des besoins de recrutement importants. Aussi devait-il être normalement précédé d'études couvrant les aspects démographiques, économiques et sociaux et prenant notamment en considération :

- la structure par âge et par sexe de la population,
- ses perspectives d'évolution,
- sa répartition géographique (densité et concentration),
- les taux d'activité (notamment par sexe),
- la structure des qualifications,
- les moyens de formation,
- les activités et emplois existants.

D'après certaines estimations, la population active potentielle doit être de l'ordre de trois à quatre fois supérieure aux besoins réels de recrutement pour que ceux-ci puissent être satisfaits, compte tenu de l'élimination d'un certain nombre de professions, d'une partie des classes d'âge (les plus âgés) et de la majorité des femmes.

En effet, alors que la demande d'emploi féminin apparaît de plus en plus insistante de la part des régions et que la possibilité d'employer des femmes paraît constituer un facteur important d'attraction pour différentes industries notamment l'électronique, on verra par ailleurs que l'emploi des femmes est le plus souvent marginal dans l'industrie automobile, au moins pour les emplois ouvriers.

Par contre, l'industrie automobile, comme les autres industries, recherche essentiellement une main-d'œuvre non ou peu qualifiée (facteur mentionné en second lieu par l'ensemble des industries dans le choix d'une localisation).

Quoiqu'il en soit, il en résulte que l'implantation d'une usine de construction automobile doit se situer près d'un bassin de main-d'œuvre important.

Il faut à nouveau faire une distinction entre les usines de mécanique et celles de carrosserie-montage. Les deuxièmes étant beaucoup plus difficiles à morceler sont donc de grandes dimensions, tant par les effectifs qu'elles mobilisent (au moins 5 à 6 000 ouvriers) que par leur emprise au sol (la complexité des manutentions implique un développement linéaire sur un seul niveau).

## IV - LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

Après avoir situé son importance et retracé son évolution, il s'agit surtout d'analyser les facteurs qui déterminent son recrutement.

### 1. IMPORTANCE ET EVOLUTION

Les seules données statistiques globales disponibles (1) montrent que l'industrie automobile (constructeurs et équipementiers) est au deuxième rang des industries en ce qui concerne l'emploi de main-d'œuvre étrangère avec 25,9 % des effectifs globaux en octobre 1973. Elle suit le bâtiment et les travaux publics (31,1 %), mais précède l'industrie du caoutchouc (16,5 %), la production et la première transformation des métaux (16,1 %) et les mines (14,5 %).

En fait, cette main-d'œuvre étrangère est occupée à forte majorité sur des postes ouvriers. Ainsi, 51 % des manœuvres sont des travailleurs immigrés, 43 % des OS et 14,6 % des OQ. Au total, 34,3 % des ouvriers sont des travailleurs immigrés.

Aucune donnée d'ensemble ne permet d'analyser l'évolution du rôle des étrangers, ni la distinction entre les entreprises de la construction et celles de l'équipement automobile. Il y a lieu de penser que ces dernières emploient sensiblement moins d'étrangers, car les données fournies par les constructeurs font apparaître un taux supérieur à 30 %.

Ces données, même incomplètes, suffisent à montrer une évolution très nette : — au cours des années 1950 et jusqu'à 1964, la part des ouvriers étrangers stagne ou décroît faiblement ;

---

(1) Résultats d'une enquête sur la main-d'œuvre étrangère effectuée en octobre 1973 par le Ministère du Travail (« Statistiques du Travail » Supplément 31, 1975).

— de 1965 à 1971 ou 1973 (suivant les entreprises), on enregistre une augmentation très rapide des effectifs absolus d'étrangers et de leur part relative, qui double et triple parfois ;

— dans plusieurs cas, la proportion d'étrangers commence à plafonner vers 1971-73 et marque une nette diminution à partir de 1975.

Il n'a pas été possible d'obtenir des données de toutes les entreprises pour une analyse des évolutions en longue période. En ne considérant que l'ensemble Régie Renault plus l'usine PEUGEOT de Sochaux, on obtient l'évolution suivante de la proportion d'étrangers parmi les ouvriers :

(en %)

1955	1960	1966	1970	1973	1975
10,3	7,8	14,4	25,0	27,2	25,0

On voit qu'après une certaine baisse à la fin des années 1955, les années 60 ont enregistré une hausse très rapide, puis plus lente en 1970 et enfin une faible baisse depuis 1973.

Cette évolution est confirmée si l'on prend en compte les données de CITROEN, où la proportion d'étrangers est plus élevée, ce qui fait passer les pourcentages pour l'ensemble à :

23,4 % pour 1966, 31,2 % pour 1973 et 27,9 % pour 1975.

Avec les données de CHRYSLER, le taux s'élève encore pour passer (pour l'ensemble des quatre constructeurs de véhicules particuliers) à 33,4 % en 1973 et 31,2 % pour 1975.

Les tableaux suivants donnent une indication sur l'évolution de la structure des nationalités des effectifs et sur les différences entre entreprises :

TABLEAU 21

Répartition des effectifs étrangers par groupe de nationalités

(en %)

Nationalités	Renault			Peugeot Sochaux	Berliet
	1956	1966	1975	1975	1975
Afrique du Nord .....	67,5	44,1	58,4	28,2	64,5
dont : Algériens .....			(23,2)	(15,9)	(40,6)
Marocains .....			(30,3)	(11,8)	(12,9)
Afrique noire .....	4,1	13,0	13,8	0,2	1,7
Autres .....	28,4	42,9	27,8	71,6	33,8
dont : Yougoslaves .....			(4,0)	(29,1)	(5,1)
Portugais .....			(12,6)	(11,4)	(7,8)
Total .....	100	100	100	100	100



**TABEAU 22**

**Structure des embauches par nationalité à la Régie Renault**

(% effectifs totaux)

Nationalités	1963	1966	1970	1974
Espagnols .....	6,1	12,5	1,2	0,9
Portugais .....	0,9	4,2	6,9	2,1
Algériens .....	0,9	5,5	6,4	5,0
Marocains .....	3,3	4,0	11,2	7,3
Africains .....	0,5	4,6	1,9	5,6
Total étrangers .....	13,5	35,2	31,5	22,9
Français .....	86,5	64,8	68,5	77,1
Total général .....	100	100	100	100

**2. LES FACTEURS EXPLICATIFS : LES POLITIQUES D'ENTREPRISES**

Il est difficile d'analyser séparément les facteurs de détermination de l'importance de la main-d'œuvre étrangère, car les politiques d'entreprise et les comportements de la main-d'œuvre réagissent les uns sur les autres dans des conditions variables suivant le contexte historique et géographique. On peut cependant partir des politiques d'entreprise, en considérant que l'initiative leur appartient.

**2.1. Fondements de ces politiques**

Sans être généralement explicitée, la politique des entreprises en matière de recrutement de main-d'œuvre étrangère obéit au même genre de préoccupation que pour la localisation, l'impératif majeur étant d'assurer une production qui était en croissance très forte jusqu'en 1973.

Or, lors de l'implantation de nouvelles unités de production, la main-d'œuvre potentielle existant sur les barèmes d'emplois retenus n'a pas toujours suffi à assurer seule cette production, surtout lorsque la dimension de ces unités devenait très importante (ce qui entraînait des zones de recrutement allant jusqu'à 80 km).

Il se posait également un problème d'adaptation aux conditions de fonctionnement du marché du travail, notamment sur le plan des rémunérations, qui ont pu jouer le même rôle indirect que pour la localisation. Si, pour un travail identique, les rémunérations attribuées aux différentes catégories de main-d'œuvre sont les mêmes, sur certains marchés, des augmentations de rémunération substantielles auraient été nécessaires pour rendre attractifs à la main-d'œuvre nationale les emplois ouvriers de l'automobile.

Enfin, cette main-d'œuvre immigrée, en général peu instruite, (donc adaptée à la faible qualification des emplois dans cette industrie), était plus disposée que les nationaux à accepter des conditions de travail souvent pénibles.

Ces éléments expliquent un recours de plus en plus important à la main-d'œuvre étrangère, qui s'est effectué suivant deux procédures différentes : arrivée spontanée d'une main-d'œuvre existante dans la région (lorsque celle-ci est déjà industrialisée), entraînant éventuellement un courant d'appel de compatriotes ; recours parfois massif à l'Office National d'Immigration (ONI) pour le recrutement dans leur pays de contingents massifs d'étrangers, éventuellement à la suite de missions de recrutement et de sélection sur place. A ce mode de recrutement, correspondaient des contrats spéciaux, contrats d'un an susceptibles de renouvellement.

Les entreprises semblent avoir retiré de ces différentes expériences de recrutement d'étrangers des conclusions variables, sinon contradictoires.

Pour certaines, le recours massif à l'ONI a permis de répondre à de brusques montées de la production en leur laissant la possibilité d'amortir dans les deux sens les variations conjoncturelles, grâce aux contrats d'un an qu'il suffisait de ne pas renouveler pour voir le niveau de l'emploi baisser. Dans la phase de croissance presque continue, observée jusqu'à 1973, c'est plutôt une intégration progressive de cette main-d'œuvre qui s'est produite.

D'autres expériences semblent avoir été moins positives — sinon négatives — : — soit, parce que la quasi totalité de la main-d'œuvre peut-être trop hâtivement recrutée, n'a pu s'adapter, d'où un retour au pays dans les quelques mois suivant son arrivée,

— soit, parce que l'injection brutale d'une masse trop grande d'étrangers a posé trop de problèmes de communication dus à la méconnaissance de la langue, de l'inexpérience du travail industriel et aux tensions psychologiques qui en résultaient.

## 2.2. L'évolution du contexte et les nouvelles politiques

Ces orientations de base ont dû tenir compte d'un nouveau contexte :

— sur le *plan institutionnel*, la décision prise par les pouvoirs publics, en juillet 1974 (donc avant la crise); d'arrêter le développement de l'immigration, ce

qui stoppait du même coup le recours à l'Office National d'Immigration et entraînait l'extinction progressive de la plupart des contrats de durée déterminée (sauf recrutement de réfugiés d'Extrême-Orient, en petit nombre toutefois) ;

— de manière plus progressive, sur le plan des *comportements de la main-d'œuvre* étrangère, une tendance à la stabilisation a pu être observée depuis un certain nombre d'années. Dans une première phase, on avait assisté à l'intégration des étrangers venus d'Europe méridionale (espagnols, portugais) : plus récemment, les originaires d'Afrique du Nord ont fait davantage venir leurs familles et tendent à prolonger leur séjour alors que le nombre des nouveaux arrivants diminue (voir plus haut la répartition par nationalité).

Parallèlement, il semble que l'on assiste à des réticences de plus en plus grandes, de la main-d'œuvre française vis-à-vis du travail ouvrier en général et de l'industrie automobile en particulier, ceci malgré la diminution substantielle des alternatives d'emploi possibles.

Comment se situe actuellement la politique des entreprises, devant un contexte nouveau se caractérisant par une rigidité beaucoup plus grande du marché de l'emploi ? Il ne semble pas y avoir unanimité, la pondération donnée aux avantages et aux inconvénients du recours à la main-d'œuvre étrangère était différente.

Dans bien des cas, la baisse d'activité pendant la période 1974/75 a été mise à profit de manière plus ou moins délibérée et systématique, pour diminuer la part de l'emploi étranger, en se fondant sur des raisons conjoncturelles ou permanentes.

A un niveau conjoncturel, il s'agissait pour certains de revenir sur les excès d'un recrutement trop massif et trop hâtif et de réaliser un meilleur équilibre, non seulement entre main-d'œuvre nationale et étrangère, mais plus encore entre les ethnies.

De manière plus permanente, des objections sont faites à l'emploi de main-d'œuvre étrangère :

— les problèmes de communication posés par la méconnaissance de la langue et de la culture nationale auraient des conséquences coûteuses pour l'entreprise : nécessité d'employer des interprètes, charge supplémentaire des problèmes administratifs (lecture des feuilles de paie...), complexité croissante de la gestion de la main-d'œuvre ;

— une proportion importante d'étrangers produirait des phénomènes de rejet : en atelier, en accélérant le départ des métropolitains et en freinant leur embauche ; dans les logements familiaux dès que leur taux de pénétration atteindrait 15 % ;

— le niveau de formation généralement bas de la main-d'œuvre étrangère constituerait un obstacle à sa qualification professionnelle et à son adaptation à de nouveaux modes d'organisation du travail (dans le cas d'expériences d'élargissement des tâches par exemple) ;

— la stabilité des étrangers, même si elle s'est sensiblement accrue, resterait plus faible que celle de la main-d'œuvre nationale.

Ce point mérite cependant d'être considérablement nuancé. On a vu que chez RENAULT en 1975, le taux de départ des étrangers, autrefois très supérieur à celui des français, était tombé à un niveau inférieur :

— d'une part, en effet, il faut insister sur l'hétérogénéité de la main-d'œuvre étrangère constituée, on l'a vu, de plusieurs strates successives dont les comportements sont variables suivant l'ancienneté, le contexte d'insertion, la nationalité et la culture d'origine. Il faudrait donc pouvoir faire la part de ceux dont les réactions sont comparables aux nationaux et les autres, ce qui est difficile ;

— d'autre part, la stabilité de la main-d'œuvre est un avantage à certains égards et pour certaines entreprises, mais pas pour toutes et il semble que certaines regrettent la souplesse que leur donnait le système des contrats de courte durée, d'autant plus que des baisses de conjoncture pourraient difficilement être amorties dans le contexte actuel.

### 2.3. Les évolutions récentes

Si l'on observe les faits, les tentatives de réduction du rôle de la main-d'œuvre étrangère n'ont pas toujours été suivies d'effet.

— Une entreprise cherche à inverser sa structure de recrutement — auparavant près de 80 % d'étrangers (1) — au profit des français, mais ceux-ci ne répondent pas en nombre suffisant et l'impact sur les effectifs se limite à un léger tassement par rapport au maximum de 1973.

— Dans une autre entreprise, la part des français dans les recrutements qui avait tendance à décroître avant la récession, augmente sensiblement ensuite, passant de 61 % en 1968 à 70 % en 1973 et à 85 % en 1975. Mais cette évolution peut s'expliquer aussi par le développement ou la création d'unités nouvelles en province, à un stade où le recrutement affecte d'abord les nationaux.

Par ailleurs, la proportion de départs des français augmente presque autant : de 72 % en 1968 à 82 % en 1975. Au total, la part des étrangers dans les effectifs totaux diminue, par rapport au plafond des années 1971-73, mais de manière limitée (2,5 %).

— Dans une troisième entreprise, le retournement de tendance est beaucoup plus net et date précisément de 1974. Il correspond à l'arrêt brusque des entrées par l'ONI. Mais la politique de francisation des recrutements a des effets limités : une des unités au moins continue à ne pas trouver de main-d'œuvre nationale et la proportion d'étrangers recrutés en 1975 est supérieure à leur place dans les effectifs.

— Dans une autre entreprise, le retournement s'est amorcé dès 1970, puis s'est nettement accéléré en 1974, avec une légère remontée en 1975.

— Dans la dernière entreprise enfin, la croissance des effectifs d'étrangers s'est poursuivie régulièrement, sans être affectée par la récession qui n'a pas diminué les difficultés de recrutement.

---

(1) Ce qui peut être lié à des conditions de travail souvent pénibles et à des rémunérations peu attractives.

### 3. FACTEURS HISTORIQUES ET GEOGRAPHIQUES

Les différences ainsi constatées s'expliquent par des politiques propres aux entreprises, mais aussi par des *spécificités régionales*, qui les affectent inégalement. Ces spécificités tiennent :

- à l'historique de l'unité et notamment à son rythme de développement ;
- à la dimension qu'elle atteint ;
- aux particularités locales, notamment l'état d'industrialisation de la région.

Dans toutes les entreprises, ce sont les unités situées dans la *Région Parisienne* qui emploient le plus de main-d'œuvre étrangère et l'on peut dire que la part relative de celle-ci est directement proportionnelle au degré de centralisation de l'entreprise. Ceci s'explique naturellement par le fait que les emplois ouvriers de l'automobile sont peu attractifs par rapport aux possibilités variées accessibles dans cette région.

A l'inverse, on a vu que l'un des facteurs de création d'*unités décentralisées* était le désir de susciter des emplois pour la main-d'œuvre locale. Au début de l'histoire d'une unité, on ne s'attend donc pas à y trouver des étrangers. Cependant, il s'est produit plusieurs cas (dans les régions Est et Nord), où, dès le départ, les conditions du marché du travail étaient telles que les emplois proposés par l'industrie automobile n'étaient pas suffisamment attractifs, ce qui a rendu le recours à la main-d'œuvre étrangère nécessaire dès l'origine.

L'injection de main-d'œuvre étrangère importée doit être distinguée du recrutement sur place — dans des proportions généralement modestes — d'une main-d'œuvre étrangère préalablement employée dans des industries en récession ou en stagnation (ex. le textile dans le Nord et la vallée de la Seine).

Si l'on suit le développement historique, dans plusieurs cas, le recours à la main-d'œuvre étrangère a correspondu à des périodes de croissance rapide de l'unité, à laquelle le marché du travail local ne pouvait répondre. Plus l'unité s'agrandit et plus le marché local a de peine à répondre à ses besoins. On peut donc s'attendre à une relation entre dimension de l'unité et part de main-d'œuvre étrangère, mais il faut se garder de systématiser, car il faut tenir compte de la configuration de la région, de l'importance du ramassage, etc. L'exemple de quatre unités de carrosserie de la même firme va cependant dans ce sens.

#### Proportion d'étrangers

(en %)

Région parisienne (création ancienne) .....		61
Hors de Paris	création .....	1954
	création .....	1968
	création .....	1971
		45
		9
		5

Il faut noter que dans deux villes de la région Ouest (Le Mans et Rennes) où des usines automobiles importantes constituent l'essentiel de l'industrie, il n'a jamais été fait appel à un recrutement étranger, mais peut-être grâce au fait que les effectifs n'ont pas enregistré de variations très importantes.

Trois situations-types ressortent de cette analyse :

- la Région Parisienne, où les étrangers représentent souvent plus de la moitié du personnel ouvrier ;
- des usines de province devant faire appel à une main-d'œuvre étrangère en raison de leur taille ou d'un marché du travail offrant d'autres possibilités sur le marché local ;
- des unités d'évolution lente dans une région peu industrialisée où la main-d'œuvre reste inconnue.

L'évolution globale de la proportion d'étrangers par entreprise est affectée par ces différences de situation et par la tendance à la décentralisation qui modifie le poids respectif des régions : sans elle, la proportion d'étrangers aurait encore moins baissé depuis 1971-73.

A l'intérieur de ce cadre général, il faut faire la part :

- du facteur « entreprises » : certaines d'entre elles semblent avoir fait appel plus volontiers que d'autres aux étrangers, toutes choses égales par ailleurs ;
- de la nature des unités et des emplois qu'elles offrent.

#### 4. LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS

L'étude du Centre d'études et de l'emploi (1) avait déjà déterminé de manière générale, les caractéristiques des emplois occupés par les étrangers : pour la plupart, il s'agissait d'emplois réclamant des efforts physiques importants, dans une ambiance pénible avec une activité mentale requise par le travail faible.

Ces caractéristiques se vérifient dans la construction automobile comme le montrent l'observation et quelques données statistiques émanant d'un constructeur :

##### *Proportion d'étrangers dans différents types d'emplois*

Fonderie .....	54 %	Débosselage, manutention .....	30 %
Presses d'emboutissage, peinture .	56 %	Mécanique, ajustage, fraisage,	
Ouvriers de montage .....	48 %	électricité .....	10 %
Soudure .....	46 %	Machines à coudre .....	6 %
Retouche .....	43 %	Employés .....	3 %
Opérateurs machine .....	31 %		

(1) F. RERAT, G. PETIT et M. BAUMANN - Les emplois tenus par la main-d'œuvre étrangère - 1974 - Centre d'études de l'emploi.

**Proportion d'étrangers dans quelques établissements et ateliers**

(en %)

	Fonderie	Emboutissage	Montage-peinture
<i>Région parisienne</i>			
1 <sup>re</sup> unité .....	65	77	87
2 <sup>e</sup> unité .....		71	65
<i>Province</i>			
1 <sup>re</sup> unité .....	1,5		
2 <sup>e</sup> unité .....		16	9
3 <sup>e</sup> unité .....		8	0
4 <sup>e</sup> unité .....	3		

La proportion d'étrangers baisse sensiblement au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle des qualifications et elle est particulièrement faible pour la maîtrise comme le montre l'exemple de deux entreprises :

TABLEAU 23

**Proportion d'étrangers par qualification**

(en %)

Qualifications	Entreprises	
	Renault	Berliet
Agent de fabrication {	1 <sup>re</sup> catégorie .....	36,5
	2 <sup>e</sup> catégorie .....	42,1
	3 <sup>e</sup> catégorie .....	38,6
Professionnel {	P 1 .....	20,6
	P 2 .....	6,0
	P 3 .....	3,7
Régleur qualifié .....	5,7	
Agent technique .....	2,5	
Technicien .....	1,5	0,9
Employé .....	2,9	1,1
Maîtrise .....	0,8	0,2
Cadre .....	2,0	0,3

## V - LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

Le cadre d'analyse est très semblable à celui qui a été adopté pour la main-d'œuvre immigrée.

### 1. IMPORTANCE ET ÉVOLUTION

L'analyse statistique globale fait apparaître :

— pour l'ensemble de la population active, un taux d'activité féminin en baisse de 1920 à 1960, puis en hausse à partir de 1968 (1). Cette évolution globale recouvre un glissement vers le secteur tertiaire, mais la proportion de femmes dans le secteur secondaire, après une baisse continue, a augmenté de 1968 à 1975, pour retrouver son niveau de 1954 (24,7 %).

— pour le secteur industrie automobile (BCNDE n° 14), on constate :

- que la proportion de femmes est plus faible que dans l'ensemble de l'industrie et à peu près la moitié de ce qu'elle est dans l'ensemble de l'économie ;
- que cette proportion, comme au niveau global, décroît de 1962 à 1968 et croît de nouveau :

Proportion de femmes parmi les salariés (2)

	1962	1968	1973	1974
— de l'industrie automobile ...	18,2	17,3	18,7	19,2
— de l'ensemble de l'économie	32,9	34,0	36,3	36,6

(1) Population et sociétés - INED - Numéro de décembre 1976.

(2) Chiffres 1962 et 1968 : l'emploi féminin en 1968 - INSEE.  
Chiffres 1973 et 1974 : l'emploi salarié par région - INSEE.



— la distinction entre les sous-secteurs construction et équipement fait apparaître des différences importantes :

**Proportion de femmes par sous-secteur**

	Source	1970	1971	1972	1973	1974
— dans la construction automobile ...	ESE (1)		9,3	9,9	10,0	
	Stat. UNEDIC (2)		10,0	9,7	10,0	10,6
— dans l'équipement ..	ESE (1)	27,0	28,7	29,5	29,9	
	Stat. UNEDIC (2)	27,3	28,6	29,7	29,5	29,0

Cependant, ces données sectorielles ne tiennent pas compte de la nature des emplois et notamment de l'augmentation des emplois de type tertiaire, parmi lesquels le taux de féminisation est beaucoup plus important que pour les effectifs globaux. Ce phénomène ne peut être analysé qu'au niveau des entreprises. Les données concernant trois d'entre elles font apparaître des tendances parallèles, même si les chiffres ne sont pas exactement comparables, d'une entreprise à l'autre :

**Evolution de la proportion de collaborateurs**

Entreprises	1963	1966	1969-70	1975
Renault (3) .....	16,2		16,3	20,4
Peugeot (3) .....		14,8	15,6	16,5
(4) .....		20,0	20,1	21,1
Berliet (4) .....	25,1		26,9	29,2

**Proportions de femmes en 1975**

Entreprises	Collaborateurs	Effectifs totaux
Renault .....	22,5	8,6
Peugeot .....	17,4	11,9
Berliet .....	20,5	8,6

(1) ESE : Enquête sur la structure des emplois.

(2) Statistique de la structure des emplois.

(3) Maîtrise non comprise.

(4) Maîtrise comprise.

## **2. LES FACTEURS EXPLICATIFS : LES FACTEURS INSTITUTIONNELS**

Ils paraissent secondaires, bien que plusieurs responsables aient fait allusion à l'interdiction du travail de nuit (de 22 heures à 6 heures) pour les femmes comme une des causes de leur faible participation au travail ouvrier. Il est vrai que les usines de l'automobile pratiquent toutes un système de double équipe qui implique une fraction de travail de nuit. Mais, d'une part cette fraction est assez minime (inférieure à 1/2 heure), ce qui facilite les dérogations ou les tolérances de l'administration ; d'autre part l'observation concrète montre des différences importantes dans l'emploi féminin qui ne peuvent s'expliquer de cette manière. Le problème ne devient important que pour le travail en  $3 \times 8$  dont l'impact est limité (maintenance, une partie de la fonderie).

## **3. LA NATURE DES EMPLOIS**

Elle constitue un facteur beaucoup plus déterminant. La force physique que certains exigent, la fatigue que beaucoup entraînent, sont les éléments les plus évidents, mais le caractère salissant du travail en atelier et de manière générale, la dureté des conditions de travail, ont aussi été mentionnés comme des obstacles naturels à l'emploi des femmes.

Ces différences de nature semblent déterminantes dans la distinction entre construction automobile et fabrication d'équipements (de petite dimension et n'impliquant pas d'efforts physiques).

A l'inverse, on constate que les femmes sont particulièrement peu nombreuses dans une entreprise de poids lourds (3,2 % des ouvriers) où les pièces à usiner et à assembler sont généralement plus lourdes que pour l'automobile proprement dite.

De manière générale, on trouvera plus de femmes dans les usines de carrosserie que dans celles de mécanique. Plus spécifiquement, elles seront habituellement absentes de la fonderie et du gros emboutissage, peu nombreuses en usinage et en tôlerie, pour être essentiellement concentrées sur le montage final et notamment la sellerie. Quelques pourcentages portant sur les effectifs totaux d'une entreprise illustrent ces indications :

### Proportion de femmes

Ouvriers non qualifiés sur machine .....	1,4 %
Ouvriers non qualifiés sur presse (petit emboutissage) ..	1,4 %
Ouvriers non qualifiés à la manutention .....	2,8 %
Ouvriers non qualifiés au montage .....	9,8 %
Peinture .....	6 %
Retouche .....	8 %
Soudure .....	4 %
Machines à coudre .....	93 %
Fonderie, débosselage, ajustage, fraisage, électricité ..	0 %

Dans un établissement important d'une autre entreprise, le pourcentage de femmes parmi les ouvriers dans différentes activités était le suivant :

Carrosserie .....	17 %
Emboutissage et tôlerie .....	2,5 %
Mécanique .....	8,5 %
Fonderie .....	2 %
Câblerie .....	28 %
Expédition .....	11 %
Approvisionnements .....	1 %
Qualité .....	21 %
Services techniques .....	4,5 %
Ensemble .....	11 %

On retrouve bien là, transposée dans le monde particulier de l'industrie automobile, l'image traditionnelle de l'emploi féminin, proche des activités ménagères et éloigné des techniques réservées aux hommes (1).

Cette constatation peut être rapprochée du fait bien connu que les femmes n'accèdent qu'en petit nombre aux emplois qualifiés. On pourrait arguer du fait qu'elles n'ont pas obtenu la qualification préalable requise, mais il paraît plus vraisemblable qu'elles ne cherchent pas à acquérir cette qualification en raison des faibles perspectives que leur offre habituellement l'industrie mécanique.

(1) Cf. *L'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté Européenne*. Rapport de Mme E. SULLEROT - Edition CEE.

TABLEAU 24

## Proportion de femmes par qualification

Emplois	Entreprises			
	Renault	Berliet	Peugeot	
Agent de fabrication	1 <sup>re</sup> catégorie .....	12,8	} 5,3	15,0
	2 <sup>e</sup> catégorie .....	6,9		
	3 <sup>e</sup> catégorie .....	4,7		
Professionnel	P 1 .....	5,6	} 0,7	0,8
	P 2 .....	0,8		
	P 3 .....	0,05		
Régleur qualifié .....	1,6			
Agent technique .....	0,1			
Technicien .....	1,4	3,9	} 17,4	
Employé .....	42,3	48,8		
Maîtrise .....	3,3	0,8		
Cadre .....	2,1	2,2		1,6

Il y a lieu de penser que si la nature des emplois de l'automobile joue un rôle important dans leur degré de féminisation, ce rôle n'est pas aussi déterminant qu'on pourrait le penser. Il faut en tenir compte :

— du fait que les emplois évoluent et qu'une catégorie apparemment homogène peut en fait correspondre à des contenus et surtout à des conditions de travail très différents. Deux entreprises ont mentionné le fait que la modernisation de leurs installations facilitait l'accès de leurs emplois aux femmes ;

— du rôle des autres facteurs : politiques d'entreprises, comportements et situations locales.

#### 4. LES FACTEURS EXPLICATIFS : LES POLITIQUES D'ENTREPRISES

Deux réactions sont fréquemment manifestées par les services du personnel lorsqu'il s'agit de l'emploi féminin :

— l'inconvénient que représenterait un taux d'absentéisme supérieur. Sur ce point, on a vu que les données étaient fragmentaires et pas toujours concordantes ;

— la supériorité généralement reconnue aux femmes pour la dextérité manuelle, la rapidité, l'attention soutenue et quelquefois la conscience professionnelle.

Ces réactions ne suffisent pas à fonder une politique. Il serait hasardeux de conclure des contacts ponctuels obtenus avec les entreprises si une telle politique existe et en quoi elle consiste, et on ne peut en déduire qu'un certain nombre d'impressions. La question se pose aussi de savoir s'il existe des politiques d'entreprises ou seulement des politiques d'établissements.

Dans une entreprise, les responsables rencontrés se contentaient d'enregistrer la baisse du taux de féminisation en l'attribuant à des causes institutionnelles.

Une deuxième entreprise paraissait attribuer un rôle essentiel aux comportements en constatant une lente évolution en faveur du travail féminin, mais aucune initiative particulière pour l'accélérer n'était mentionnée.

Deux entreprises ont procédé à des études sur le développement de l'emploi féminin :

L'une d'entre elles (à la fin de 1974) parlait de la désaffection des métropolitains et des problèmes posés par l'augmentation du personnel étranger pour suggérer que l'embauche d'ouvrières serait de nature à réduire ou à reporter dans le temps ces difficultés. Un recensement de 1 480 postes de travail conduisait à en retenir 1 337 comme accessibles aux femmes, dont 851 sans aménagement. L'embauche de femmes à ces postes permettrait de faire passer de 10 à 15 % la proportion de femmes parmi les ouvriers.

L'étude y voyait deux avantages :

- un climat social et humain amélioré dans l'entreprise ;
- une satisfaction au niveau de la région.

L'autre entreprise (également en 1974) a procédé à une enquête légère par interviews pour déterminer les obstacles, les freins et les réactions de la maîtrise devant la possibilité d'accroître la proportion des femmes dans l'ensemble des emplois ouvriers.

La création d'une unité dans laquelle l'emploi féminin était systématiquement privilégié — en réponse à une demande spécifique de la région — procède de la même orientation. Cette expérience semble avoir créé quelques difficultés dans le domaine sanitaire (malgré les aménagements spéciaux, les femmes supporteraient mal le travail de cariste ; mais une autre entreprise a fait état d'une féminisation sans difficulté de cet emploi avec des aménagements limités).

Une autre entreprise s'est efforcée, dès la création d'une usine récente, d'expérimenter un recrutement de femmes pour des emplois ouvriers. Son objectif était double : répondre à une très forte demande d'emplois féminins dans la région, donner la préférence aux femmes plutôt que d'avoir à recruter ultérieurement une main-d'œuvre immigrée. Il ne s'agissait pas là d'une main-d'œuvre d'appoint, mais on cherchait au contraire à encourager les femmes, d'un niveau de formation de départ souvent élevé, à faire carrière. Cette expérience très limitée jusqu'ici, s'est heurtée à des réticences de la main-d'œuvre (voir plus loin).

L'observation statistique pour la dernière entreprise montre un taux de féminisation tellement plus élevé qu'ailleurs qu'il est difficile de ne pas y voir le résultat d'une politique générale. En effet, tous les établissements provinciaux de cette entreprise accusent un taux de féminisation de 18 à 25 %, quelle que soit la nature de leurs activités, alors que dans les autres entreprises, ce taux est en moyenne de 7 % et ne dépasse jamais 12 %. On peut en conclure que des types d'emplois réservés ailleurs aux hommes sont féminisés ici et donc que le déterminisme de la nature de l'emploi est moins grand qu'on aurait pu le croire.

La visite d'une unité de fonderie récente et très automatisée (ce qui semble avoir joué un rôle important) a conduit à remettre partiellement en cause, ce qui précède sur la relation entre emploi féminin et nature des emplois. On trouve en effet, parmi les emplois occupés par des femmes ceux de : chauffeur, pontonnier, transporteur de métal en fusion (couleur), ébarbage, poteyage, soufflage des moules, noyautage, fraisage, reproduction, opérateur en cabine de commande, cariste, etc.

Dans ce cas particulier, les objectifs mentionnés par la direction étaient de répondre à la demande locale de travail féminin et d'éviter de recourir à une main-d'œuvre importée, tout en bénéficiant des capacités au moins égales de la main-d'œuvre féminine et d'un niveau de formation supérieur (car les femmes avaient peu de débouchés dans la région).

Dans le cas d'un autre établissement ayant connu une croissance rapide, la situation diversifiée selon les ateliers permet de compléter les descriptions précédentes. Dans un contexte général d'utilisation donnée de main-d'œuvre féminine les répartitions sont inégales :

— *en sellerie-câblerie* : 95 % des emplois pour l'essentiel peu ou faiblement qualifiés, sont tenus par des femmes. Elles n'ont pas accès aux postes d'encadrement sauf à ceux de monitrices qui sont à la limite de cette catégorie. Les quelques hommes présents dans les catégories les plus basses sont destinés au futur encadrement ;

— *en atelier de peinture*, secteur fortement automatisé avec peu de personnel, les femmes représentent 20 % de l'effectif. Elles sont affectées en majorité à des postes de nettoyage et lissage qui réclament peu de technicité. Quelques-unes d'entre elles trouvent des postes sur la chaîne qui sont un peu plus techniques tels ceux d'application de produits d'étanchéité, mais elles sont absentes des postes qualifiés de peinture proprement dite. Trois raisons sont invoquées pour cet état de fait, la toxicité, le poids des pistolets à peinture et l'opposition de la main-d'œuvre masculine ;

— *en atelier de montage* : cet atelier présente un intérêt particulier puisque à la suite d'un fort accroissement des capacités, un recrutement important de femmes a fait passer le pourcentage de 5 à 30 %. Un examen des affectations montre que là aussi les hommes se trouvent sur les postes les plus qualifiés en particulier sur la ligne mécanique tandis que les femmes se retrouvent sur les lignes d'habillage ;

— *en contrôle* : les contrôleuses sont plus nombreuses que leurs collègues masculins, elles se retrouvent sur les postes qui sont les plus parcellisés leur rôle étant de contrôler sans complaisance le travail effectué. Cette absence de complaisance serait, semble-t-il, une qualité première.

On constate donc que de façon générale, si la féminisation des ateliers est réelle, celle-ci concerne dans la majorité les emplois les moins qualifiés sans perspectives professionnelles.

La main-d'œuvre féminine apparaît donc ici comme un substitut délibéré à la main-d'œuvre étrangère. Situé sur un marché de travail local dans lequel le recours à la main-d'œuvre de ce type était abondant en raison des sous-emplois, l'établissement a donc mis en place une politique délibérée qui, accordant une priorité aux femmes et filles des personnels déjà présents, visait plus largement à assurer une intégration de type « familiariste » jouant en partie sur la passivité et l'acceptation des rôles différenciés selon les sexes.

Si un responsable interrogé a plutôt mis l'accent sur le contraste effectivement frappant qui existe entre la Région Parisienne et la province, dont il donne deux explications : la différence de modernisme des unités, qui se reflète nettement dans les conditions de travail et le degré d'automatisation, et rend ainsi accessibles en province des emplois qui seraient plus pénibles dans les établissements anciens de la Région Parisienne ; et les différences de comportement et de fonctionnement du marché du travail, il n'en demeure pas moins que l'entrée des femmes dans le secteur ne va pas sans une certaine ambiguïté. Ce deuxième point, qui est d'un caractère plus général, mérite d'être développé.

## 5. COMPORTEMENTS ET MARCHE DU TRAVAIL

Le problème des comportements vis-à-vis du travail féminin se pose à deux niveaux : celui des intéressées elles-mêmes bien entendu, mais aussi celui de la hiérarchie et notamment de la maîtrise. Bien qu'elle ne participe pas directement au recrutement, il n'est pas possible d'ignorer ses positions, même si elles ne sont pas toujours fondées.

A ce sujet, on possède plusieurs indications :

— dans une entreprise de poids lourds, on faisait état d'une lente évolution des mentalités. Jusqu'à une date récente, la maîtrise s'opposait au travail des femmes : suivant une opinion courante, la place des femmes n'était pas à l'atelier ; surtout pour la fabrication de poids lourds, à laquelle sont associées des images viriles. Il y avait aussi assez peu de demandes de travail féminin. Cette situation a un peu évolué et on a commencé à recruter quelques femmes, notamment pour limiter le recours jugé excessif, au recrutement d'immigrés. Mais beaucoup de réticences demeurent :

— la première enquête mentionnée ci-dessus indiquait que la maîtrise n'était pas préparée à recevoir des femmes et n'y était guère favorable ;

— l'autre enquête (au niveau d'une unité seulement) constatait qu'il n'y avait pas d'obstacle sérieux à une introduction de personnel féminin, pourvu qu'elle soit progressive. Les problèmes de promotion et de hiérarchie étaient facilement solubles ; une certaine amélioration de l'environnement serait sans doute plus appréciée des femmes, mais était jugée secondaire ; les horaires ne posaient pas nécessairement un problème et des adaptations limitées seraient possibles ; l'aménagement des postes de travail ne constituait pas un souci

majeur, car, sans les modifier, on aurait dû pouvoir doubler ou tripler le nombre de femmes. Seules les tendances à l'élargissement des tâches pouvaient poser un problème dans la mesure où elles multipliaient les chances d'intégration de travaux physiquement pénibles dans un ensemble d'opérations plus diversifiées.

L'étude concluait en posant la question : pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes dans cette usine ? Les réponses proposées restaient imprécises et se ramenaient finalement à l'impression d'une « solution de facilité », expliquant la diminution de l'emploi féminin depuis la création de l'usine : « les aménagements de l'organisation du travail auraient été plus faciles si l'on n'avait pas à tenir compte des contraintes féminines ».

De son côté, un responsable concluait à une sorte de cercle vicieux : on ne recruterait pas de femmes parce que la fabrication n'en demanderait pas et réciproquement.

L'entreprise qui incitait les femmes à entreprendre des carrières ouvrières semble avoir rencontré peu de succès, car elles cherchaient généralement plutôt à passer sur des emplois tertiaires.

La fonderie qui a réussi à employer beaucoup de femmes sur des emplois ouvriers semble avoir surmonté facilement les réticences de la maîtrise et ne semble pas avoir rencontré de résistance en ce qui concerne les comportements féminins. Mais peut-être son expérience est-elle encore trop récente.

Il y a lieu de se demander si le caractère quelque peu insatisfaisant de ces réponses et réactions ne vient pas du fait qu'elles se situent uniquement au *niveau interne* à l'entreprise.

Si l'on revient à un *niveau d'analyse plus global*, deux phénomènes paraissent incontestables :

— la demande croissante de travail de la part des femmes, qui se constate aussi bien au niveau des statistiques nationales (augmentation des taux d'activité notée plus haut (1)), qu'au niveau des pressions locales exercées pour la création d'emplois ;

— le fait que cette demande s'exerce de préférence — et de plus en plus — pour des emplois de type tertiaire. L'analyse des statistiques de demandes d'emploi pour 1974 montrait que près de 75% des demandes féminines portaient sur des emplois tertiaires, avec une différence entre les adultes (70,4) et les jeunes (75,4) (2).

Bien que ces phénomènes se compensent dans une large mesure, on peut penser qu'ils jouent un rôle important dans la détermination de l'emploi féminin dans l'automobile.

Cependant, il ne faut pas généraliser, car, une fois de plus, le facteur *localisation*, autrement dit les spécificités des différents marchés du travail, paraît jouer un rôle essentiel.

---

(1) Cf. dossier sur l'activité féminine préparatoire au VII<sup>e</sup> Plan. INSEE 1975.

(2) P. MORMICHE. Les jeunes sur le marché du travail - *Economie et statistique* n° 69 - 1975. Voir également le *Bulletin du CERP* sur l'emploi féminin. Juillet-décembre 1971.



Bien que le problème de la féminisation des emplois ouvriers de l'automobile soit assez distinct de celui que pose le taux d'activité non agricole des femmes, il n'est pas sans intérêt de rappeler (1) que ce dernier manifeste, d'une région à l'autre, des différences importantes liées :

- au degré d'industrialisation de la région ;
- à la nature des industries et des emplois proposés par les régions ;
- à la conjoncture économique propre à la région (ex. du Nord où le taux d'activité est faible) ;
- au degré d'urbanisation : plus les agglomérations sont importantes (et plus nombreux sont les emplois tertiaires), plus le taux d'activité est élevé.

De manière générale, ces analyses font apparaître une interdépendance entre offre et demande de travail féminin.

Les données statistiques globales sur la proportion de femmes employées dans le secteur automobile montrent aussi des différences très importantes entre régions (de 4 à 45 %), mais ces différences sont d'une signification réduite, car elles recouvrent des hétérogénéités d'emplois : certaines régions n'ont que des établissements de fabrication d'équipement dont les emplois sont plus proches de l'électronique que de la construction automobile (sans parler de l'agrégation des emplois d'ouvriers et de collaborateurs).

C'est au niveau des entreprises et des établissements dont les activités sont connues avec précision qu'une analyse significative est possible.

Cette analyse fait apparaître :

- une différence importante entre la Région Parisienne et la province, la proportion de femmes parmi les ouvriers étant de deux à quatre fois plus élevée en province. On peut penser que cette différence tient à l'existence d'un choix beaucoup plus important d'emplois tertiaires dans la Région Parisienne, alors que les possibilités d'emploi pour les femmes en province sont souvent très restreintes ;
- une évolution qui va dans le sens de l'accentuation de cette différence : baisse de la proportion de femmes à Paris, hausse en province, au moins depuis 1963 ;
- les évolutions constatées au niveau des entreprises dans leur ensemble sont la résultante de ce double mouvement d'une part, et du mouvement de décentralisation constaté par ailleurs, d'autre part.

Par contre, d'une région de province à l'autre, aucune différence significative se rapportant aux caractéristiques propres aux marchés du travail n'apparaît. Si elles existent, ces différences (de toute manière peu importantes) ont pu être marquées par l'ensemble des facteurs déterminant l'emploi féminin et dont il est maintenant possible de faire la synthèse.

---

(1) M.G. MICHEL - L'emploi féminin en 1968. Collections de l'INSEE - 1973 et dossier sur l'activité féminine - op. cit.

## 6. CONCLUSION

Les tableaux ci-après, montrent en effet l'influence combinée :

- du facteur nature des emplois (les entreprises de carrosserie-montage emploient plus de femmes que celles de mécanique) ;
- du facteur entreprise (une entreprise emploie dans toutes ses usines plus de femmes que les autres entreprises).
- du facteur régionalisation (Paris-Provence) ;

TABLEAU 25

Proportion de femmes parmi les effectifs totaux dans quelques établissements  
(en %)

	Renault 1976	Autres 1973 (1)	
Mécanique .....	Choisy-le-Roi .... 5,3	Citroën Metz .....	27,6
	Le Mans .....	» Mulhouse .....	18
	Orléans .....	» Caen .....	21,9
	Cléon .....	» Charleville (2) .....	25
	UFMB .....	Peugeot Lille .....	6,9
		» Dijon .....	9,7
		» Saint-Etienne .....	5,6
		Chrysler Vieux-Condé .....	6,3
		» Sully .....	11,1
Carrosserie .....	Flins .....	Citroën Rennes .....	24,4
	Sandouville .....	Peugeot Vesoul .....	25
	Douai .....	(garniture)	
	UCMB .....		
Ensemble établissements Citroën Région parisienne (ouvriers seulement)			5,9
Mixtes .....		Chrysler Poissy .....	6,4
		Peugeot Mulhouse .....	8,6
		» Sochaux .....	8,5
		Renault Billancourt .....	8
Sous-traitants en carrosserie .....		Chausson Gennevilliers .....	1,4
		» Maubeuge .....	8,7
Poids lourds .....		Berliet Bourg .....	4,1
		» Vénissieux .....	7,5
		» Lyon .....	4,4
		Saviem Annonay .....	4
		» Blainville .....	7,5

(1) D'après l'enquête « Structure des emplois ».

(2) Au minimum en 1977. Près de 25 % pour les seuls ouvriers.

TABLEAU 26

## Evolution de la proportion des femmes parmi les ouvriers

(en %)

Entreprises	1955			1963			1970			1975		
	Région parisienne	Province	Total	Région parisienne	Province	Total	Région parisienne	Province	Total	Région parisienne	Province	Total
Renault .....	7,6	4,2	6,3	10,8	4,6	6,1	3,8	5,1	4,7	2,9	5,9	5,3
Peugeot .....		9			5,9			8,5			10,8	
Citroën .....				9,6 (1)	17,4 (1)	11,1 (1)	7,2	22,1	12,3	5,9	26,2	15,5
Chrysler .....							4,5		6 (2)	2,5 (1974)		5,4 (2) (1974)

(1) 1966.

(2) Effectifs totaux.

## VI - FORMATION ET EMPLOI

L'étude du fonctionnement des marchés du travail nécessiterait la mise en correspondance des contenus d'emploi et des profils individuels. Sur ce point l'information est particulièrement fragmentaire. Elle n'a pu être obtenue que par les entreprises — et spécialement l'une d'entre elles —. Elle doit donc être interprétée avec les plus grandes précautions, car on ne peut exclure des différences importantes d'une entreprise à l'autre.

Deux caractéristiques ont retenu l'attention : la formation, le déroulement des carrières.

Pour la formation, il s'agit uniquement des ouvriers.

### 1. LA FORMATION INITIALE

Il est traditionnellement admis et confirmé par la Convention Collective de la Métallurgie, que les emplois d'ouvriers professionnels correspondent normalement à un niveau de connaissances professionnelles qui, pour les P1 est équivalent aux niveaux V de l'éducation nationale (CAP, BEP et provisoirement BEPC) et Vb (formation spécialisée d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle). Il est spécifié :

a) que ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle ;

b) que l'accès à ces niveaux est subordonné à une condition : qu'à l'issue d'une période d'adaptation, le candidat ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

Il faut s'attendre à ce qu'il n'y ait pas de correspondance exacte entre formation et qualification et envisager *différents facteurs* qui jouent un rôle dans la manière dont s'établissent les ajustements. On peut en retenir a priori au moins trois :

a) *L'âge* du personnel, dans la mesure où les jeunes générations sont en moyenne plus instruites que les anciennes. Pour simplifier, c'est l'âge moyen qui a été retenu, étant entendu que l'âge de l'établissement est lui-même étroitement corrélé avec l'âge du personnel (les établissements ont été rangés ici par ordre d'âge au sein de leur catégorie) ;

b) *La nationalité* de la main-d'œuvre, dans la mesure où la main-d'œuvre étrangère est généralement moins instruite que la main-d'œuvre française.

Encore faudrait-il nuancer cette hypothèse en considérant :

— que la situation est différente pour les « strates » successives d'ouvriers étrangers ; de manière très schématique :

◦ la plus ancienne (italiens et espagnols) étant d'un niveau comparable à la main-d'œuvre nationale ;

◦ la deuxième (originaire d'Afrique du Nord) étant en voie d'intégration avec une élévation de son niveau d'instruction ;

◦ la dernière (originaire d'Afrique noire) étant généralement la moins instruite.

— que les données plus anciennes (1971) semblaient faire apparaître une proportion un peu moins faible d'étrangers ayant entrepris des études secondaires du 2<sup>e</sup> cycle :

**Proportion d'ouvriers spécialisés (1) ayant une formation en 1971**

Niveau de formation	Français	Etrangers
Illettrés .....	1,5	47,9
Niveau primaire ou non déclaré .....	84,4	42,1
Secondaire 1 <sup>er</sup> cycle .....	12,1	6,6
Secondaire 2 <sup>e</sup> cycle .....	2,0	4,4
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>

c) *La localisation* de l'établissement, le niveau de recrutement risquant d'être d'autant plus élevé que la zone est peu industrialisée, les possibilités locales d'emplois sont limitées et les exigences de la main-d'œuvre sont faibles.

Ces facteurs sont d'ailleurs inter-corrélés, notamment la proportion de main-d'œuvre étrangère avec la localisation.

Il faudrait également envisager l'impact de la nature de l'établissement, qui peut affecter la structure des qualifications à l'intérieur d'une catégorie donnée.

Par contre, on peut faire abstraction du facteur sexe étant donné le faible taux de féminisation de la main-d'œuvre ouvrière.

Les tableaux suivants concernent la structure des qualifications en 1976, après reclassement intégrant les professionnels de fabrication dans la catégorie des professionnels.

(1) Source RNUR : « Les OS à la Régie Renault » - Document interne.

TABLEAU 27

**Proportion d'effectifs ayant reçu une formation  
dans différents établissements et pour différentes catégories d'ouvriers**

Etablissements	% main d'œuvre étran- gère	Age moyen effectifs	Pourcentage d'effectifs formés/Effectifs totaux					
			Agents productifs		Professionnels		Régleurs	
			Toutes formations	Dont CAP	Toutes formations	CAP	Toutes formations	CAP
1. Mixte Billancourt .....	44/61 (1)	40,2	0,8	0,6	24,8	21,8	7,6	7,3
2. Mécanique Le Mans .....	0,3	41,3	6,3	5,8	30,2	27,1	32,6	32,0
3. Mécanique Cléon .....	6,9	36,4	12,4	11,1	29,9	28,0	29,0	27,4
4. Carrosserie Flins .....	44,3	36,7	4,9	2,9	19,2	15,6	12,5	10,9
5. Carrosserie Sandouville .....	8,8	31,8	3,9	3,5	21,7	19,7	20,1	18,9
6. Carrosserie Douai .....	4,6	29,4	22,5	14,7	58,7	41,3	31,3	30,0
<b>Total entreprises RNUR .....</b>	<b>28,5</b>	<b>37,2 (2)</b>	<b>6,0</b>	<b>4,4</b>	<b>27,6</b>	<b>24,3</b>	<b>18,7</b>	<b>17,3</b>

(1) 44 % en mécanique, 61 % en carrosserie.

(2) Toutes catégories professionnelles incluses.

Source RNUR, Fichier du personnel.

TABLEAU 28

## Proportion des ouvriers professionnels ayant reçu une formation

Etablissements	P 1			P 2			P 3		
	Toutes formations	dont		Toutes formations	dont		Toutes formations	dont	
		CAP	BP		CAP	BP		CAP	BP
1. Mixte Billancourt .....	9,5	7,5	0,5	34,1	30,3	0,3	54,7	49,7	0,8
2. Mécanique Le Mans .....	12,4	12,1	0,1	41,7	35,0	0,4	72,1	64,2	—
3. Mécanique Cléon .....	15,1	14,2	0,1	45,8	41,8	0,8	70,0	66,8	3,2
4. Carrosserie Flins .....	10,5	8,6	0,2	39,2	30,7	0,5	60,6	52,0	1,2
5. Carrosserie Sandouville .....	12,8	11,7	0,3	37,7	34,3	0,4	65,2	63,4	0,6
6. Carrosserie Douai .....	47,7	36,5	2,5	78,4	59,6	1,3	86,5	69,5	4,2
Total entreprises RNUR .....	13	11,1	0,3	38,8	34,2	0,4	57,2	52,0	0,6

Source RNUR, Fichier du personnel.

La lecture de ce tableau paraît confirmer l'influence combinée des trois variables envisagées, si l'on note :

— que l'établissement n° 2 est dans une zone très peu industrialisée offrant des possibilités d'emploi limitées ; sa main-d'œuvre a un niveau d'instruction relativement élevé malgré son âge, mais il s'agit pour une part d'une instruction générale et non professionnelle et pour une autre part (d'après des informations complémentaires) d'une formation professionnelle étrangère à la métallurgie ;

— que l'établissement n° 6, de création très récente, se situe en marge d'une région industrialisée en dépression et n'est pas beaucoup plus favorisé du point de vue des perspectives d'emploi. Il semble donc avoir drainé toute la main-d'œuvre jeune et instruite disponible dans la région. L'important décalage entre niveau d'instruction et niveau de qualification des emplois occupés s'expliquerait ainsi mais également :

◦ par la faible durée qui s'est écoulée depuis l'embauche, alors qu'il se passe souvent une année ou deux avant que les titulaires du CAP soient classés au niveau professionnel ;

◦ par la forte proportion de la main-d'œuvre ayant reçu une instruction générale, mais pas une formation professionnelle type CAP.

— que l'établissement n° 3 a souvent absorbé une main-d'œuvre venant d'autres secteurs et ayant un autre type de qualification (textile), qualification qui n'est pas prise en compte, au moins au départ, dans l'affectation et la classification de son titulaire.

L'influence du facteur âge et de la disponibilité croissante de jeunes gens instruits se confirme lorsque l'on compare les informations disponibles sur les stocks d'effectifs donnés au tableau 29 et les flux embauchés au cours de l'année 1975.

#### Proportion d'effectifs formés

	Effectifs 1976		Embauche 1975	
	Agents productifs	Professionnels	Agents productifs	Professionnels
Unité n° 1 .....	0,8	24,8	8,2	93,9
Total entreprises .....	6,0	27,6	13,5	56,6

Un autre recoupement est disponible pour une unité de carrosserie de province, où se confirme la différence de niveau d'instruction par âge et par sexe pour les embauches d'agents productifs en 1972.



**TABEAU 29**

**Proportion des effectifs embauchés avec un niveau d'instruction (1)**

Sexe et âge \ Niveau de formation	Inférieur au CEP	CEP	Supérieur au CEP
Hommes .....	51,1	43,4	5,4
Femmes .....	42,7	53,1	4,1
<b>Hommes par tranche d'âge :</b>			
< 20 ans .....	41,8	51,4	6,6
20 à 30 ans .....	50,7	43,2	5,9
30 à 40 ans .....	72,9	26,4	—
+ de 40 ans .....	70	26,9	3

(Ces données devraient être croisées avec celles qui concernent la nationalité, les hommes ayant un niveau de formation inférieur au CEP étant probablement essentiellement des étrangers).

On notera au passage que les niveaux de formation pour l'ensemble de l'entreprise sont sensiblement inférieurs aux données dont on dispose (2) sur l'ensemble de la population ouvrière nationale, mais la comparabilité est naturellement limitée par la signification que l'on peut attribuer à la définition des catégories professionnelles :

- Proportion d'OS ayant une formation niveau CAP ou BEPC minimum : 11 %.
- Proportion d'OQ ayant une formation niveau CAP ou BEPC minimum : 45 %.

Si une minorité de non-professionnels n'occupe pas l'emploi correspondant normalement à sa formation, par contre une majorité d'ouvriers classés comme professionnels n'ont pas reçu la formation scolaire préalable correspondante (le tableau ne tient compte que de ces formations) et a accédé à l'emploi par promotion interne. Cette proportion aurait cependant été sensiblement plus faible avant les reclassements qui ont augmenté de manière importante (peut-être près d'un tiers) la catégorie des professionnels.

Ce changement de classification ôte toute possibilité de comparaison avec les données antérieures (1968) lesquelles, par contre, sont intéressantes du point de vue des différences de formation entre les spécialités professionnelles.

(1) Source : M. LE GALL, *Éléments pour l'étude de la déqualification*, op. cit.

(2) D'après l'enquête sur l'emploi de 1972.

TABLEAU 30

Proportion d'ouvriers ayant un CAP en 1968

Filières	Dans l'ensemble des usines	Dans l'usine n° 1
Mécanique ajustage .....	49,6	43,6
Electrotechniciens .....	44,0	40,4
Tourneurs .....	49,6	42,5
Fraiseurs .....	47,0	40,8
Mécaniciens automobile .....	23,1	23,9
Tôlerie .....	45,9	46,1
Soudeurs .....	5,6	4,2
Métiers divers de la mécanique .....	18,8	19,0
Electricité automobile .....	26,3	30,9
Autres .....	14,9	8,9
Ensemble .....	30,6	25,7

Il serait naturellement souhaitable de disposer de données plus récentes sur la relation entre formation et spécialisation car l'inadéquation (par niveau) entre formation et qualification a une signification bien différente suivant qu'elle recouvre ou non des inadéquations par spécialisation. A défaut de données globales, des indications fragmentaires sont fournies par une enquête qui donne un aperçu sur les carrières (voir plus loin).

## 2. LA FORMATION CONTINUE

La formation continue (1) assurée par les entreprises de la construction automobile est importante puisqu'elle représentait en 1974 1,8% de la masse salariale, contre 1,6% pour l'ensemble des entreprises, soit beaucoup plus que l'obligation légale de 1%.

(1) Après l'affirmation par la loi du 3 décembre 1966 du caractère d'obligation nationale de la formation professionnelle, les accords paritaires du 9 juillet 1970, conclus à la suite des accords de Grenelle, établissaient droit à la formation continue.

Les accords débouchaient sur la loi du 16 juillet 1971 qui organisait l'intervention de l'Etat, des obligations des entreprises et les droits des travailleurs.

Cf. Dossier n° 17 « La formation professionnelle continue financée par les entreprises » Année 1974 - A paraître à La Documentation Française.

Sur le fichier des déclarations d'employeurs relatives au financement de la formation professionnelle continue, la construction automobile est représentée par neuf entreprises qui emploient 304 300 personnes. Toujours d'après cette source, les constructeurs n'emploient que 10,6 % de femmes.

Un peu plus de 60 000 personnes, soit environ 20 % des effectifs globaux employés par les constructeurs, ont bénéficié de stages ; les stagiaires se ventilent en 96 % d'hommes et 4 % de femmes : c'est dire que les hommes sont nettement « sur-représentés » dans la population des bénéficiaires par rapport à leur poids réel dans la construction automobile.

En dépit des imperfections de la nomenclature utilisée dans le traitement des déclarations d'employeurs, il apparaît clairement que les ouvriers et employés qualifiés d'une part, les agents de maîtrise et les techniciens d'autre part ont été les principaux bénéficiaires de stage (les représentations cumulées de ces deux catégories approchent quasiment le point de 70 %), alors que les ouvriers et employés non qualifiés représentent à peine 20 % de l'ensemble des bénéficiaires : c'est ce que montre le tableau qui suit.

**Nombre et répartition des stages de formation continue**

Emplois	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers et employés non qualifiés .	11 730 20,2 %	881 34,4 %	12 611 20,8 %
Ouvriers et employés qualifiés ....	22 952 39,5 %	982 38,4 %	23 934 39,5 %
Agents de maîtrise et techniciens ..	17 616 30,3 %	573 22,9 %	18 189 30,0 %
Ingénieurs et cadres .....	5 774 10,0 %	123 4,8 %	5 897 9,7 %
Ensemble .....	58 072 100 %	2 559 100 %	60 631 100 %

Ce tableau présenterait un plus grand intérêt si l'on pouvait confronter cette structure par grande qualification des stagiaires avec les structures des salariés totaux des entreprises. En fait, les différences de présentation ne permettent pas un tel rapprochement.

Toutefois, s'en tenant aux seules données de la deuxième partie, on peut noter de très fortes différences : alors que ces mêmes ouvriers et employés non qualifiés représentent plus de 50 % des effectifs globaux de la construction, ils ne représentent que 20 % des stagiaires.

Ceci montre clairement que les grands bénéficiaires sont essentiellement les ouvriers qualifiés et, dans une moindre mesure, les techniciens et la maîtrise qui, d'après l'enquête sur la structure des emplois (1), représentent 43,7 % des effectifs globaux mais 60 % des stagiaires.

D'autres phénomènes viennent confirmer la place privilégiée des ouvriers qualifiés. Ainsi, toutes les heures de stage ne sont pas rémunérées et cela de manière fort différente selon la catégorie des bénéficiaires. A une exception près, on peut donc affirmer que le pourcentage d'heures de stage non rémunérées (par rapport au total des heures de stage) décroît fortement au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des qualifications (l'exception concerne les agents de maîtrise et les techniciens).

TABLEAU 31

Proportion d'heures de stage rémunérées

(en %)

Emplois	Heures de stage rémunérées	Heures de stage non rémunérées	Ensemble
Ouvriers et employés non qualifiés .	80,2	19,8	100
Ouvriers et employés qualifiés ....	95,3	4,7	100
Agents de maîtrise et techniciens .	91,7	8,3	100
Ingénieurs et cadres .....	98,2	1,8	100
Ensemble .....	91,2	8,8	100

Toutes qualifications confondues, les heures de stage non rémunérées représentent presque 9 % du nombre total d'heures de stage.

Si ce taux est très faible pour les cadres (même pas 2 %), il atteint des proportions très fortes chez les non qualifiés, qu'ils soient ouvriers ou employés : 20 %.

Le tableau suivant indique le nombre d'heures de stage suivies ainsi que leur répartition par niveau de qualification.

(1) Les structures d'emploi par grande qualification citées au chapitre II « Familles d'emplois et catégories professionnelles » ne sont valables qu'au niveau du secteur d'établissements « construction automobile » et non au niveau du secteur d'entreprises où les personnels de type tertiaire sont nettement plus représentés (services généraux, commercialisation, etc.).

**TABLEAU 32**

**Répartition des heures de stage**

Emplois	Heures de stage rémunérées	Heures de stage non rémunérées	Ensemble
Ouvriers et employés non qualifiés .	1 101 957 20,4 %	271 621 51,9 %	1 373 578 23,2 %
Ouvriers et employés qualifiés ....	2 758 270 51,0 %	136 433 26,1 %	2 894 703 48,9 %
Agents de maîtrise et techniciens .	1 214 111 22,5 %	109 514 20,9 %	1 323 625 22,3 %
Ingénieurs et cadres .....	328 102 6,1 %	6 113 1,1 %	334 215 5,6 %
Ensemble .....	5 402 440 100 %	52 368 100 %	5 926 121 100 %

Moins nombreux à bénéficier de stages, les ouvriers et employés suivent des stages plus longs que les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres. On constate en effet que le nombre moyen d'heures de stage par bénéficiaire est le suivant :

Ouvriers et Employés non qualifiés : 109 h  
 Ouvriers et employés qualifiés : 121 h  
 Agents de maîtrise et Techniciens : 73 h  
 Ingénieurs et cadres : 57 h  
 Ensemble : 98 h

Et l'on voit bien que ce sont les ouvriers et employés qualifiés (ces derniers sont en minorité) qui bénéficient du nombre d'heures de stage maximum.

## VII - LES CARRIERES

Si l'on pouvait, pour une période déterminée, analyser les évolutions individuelles et faire la synthèse des données sur les qualifications, les formations et la mobilité, on obtiendrait une représentation satisfaisante de la relation entre caractéristiques des emplois et des individus qui les occupent. On pourrait aussi pleinement rendre compte des phénomènes de mobilité et de leur explication.

Bien entendu, c'est à ce niveau que l'insuffisance des données se fait le plus sentir. Il est particulièrement difficile de faire le passage entre les statistiques globales très agrégées, les résultats d'une enquête très ponctuelle et les indications fournies par une seule entreprise, qui de ce fait risquent fort de n'être pas représentatives du secteur.

### 1. LES DONNEES STATISTIQUES GLOBALES

Il s'agit à nouveau de l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) couvrant la période 1965-1970.

#### 1.1. Les changements de qualification au sein de l'industrie automobile

Comme nous l'avons déjà vu, 181 183 individus sont restés actifs occupés dans l'industrie automobile sur la période.

— En 1965, 71,5 % de cette population était une population ouvrière dont la structure était la suivante :

Manœuvre	OS	OQ	OHQ	Contremaître	Ensemble
5,1 %	48,5 %	27,4 %	10,1 %	8,9 %	100 %

Les 28,5 % autres sont aussi bien des techniciens de la production que des personnels occupant des fonctions administratives.

— En 1970, cette même population (c'est-à-dire les 181 183 personnes) ne comprend plus que 66,5 % d'ouvriers. C'est là une première déformation ; en effet, cela signifie qu'en 5 ans, un certain nombre d'individus ont accédé à des emplois de techniciens ou sont passés sur des emplois de service. C'est ce qui constituera la colonne « non-déterminé » du tableau en bas de page.

La structure de la population ouvrière restante s'est également déformée ; elle est désormais comme suit :

Manœuvre	OS	OQ	OHQ	Contremaître	Ensemble
4,5 %	42,4 %	30,1 %	11,9 %	11,0 %	100 %

Ce qui, comparé au premier tableau, traduit un certain glissement vers le haut, c'est-à-dire une promotion. Mais on est en mesure d'affirmer que cette promotion concerne *exclusivement* les hommes ; en effet, les femmes qui, lorsqu'elles sont ouvrières, sont essentiellement OS, restent OS pendant cette période.

Cela étant, si l'on analyse de manière détaillée le devenir de la population ouvrière, on peut mettre en évidence les déformations suivantes :

Emplois	Non déterminé	Manœuvre	OS	OQ	OHQ	Contremaître	Ensemble
Manœuvre .....		73 %	9,3 %	17,7 %			100
OS .....	3,1 %		78,2 %	18,7 %			100
OQ .....	14,4 %			66,8 %	11,8 %	7 %	100
OHQ .....	13,7 %				77,6 %	8,8 %	100
Contremaître .....	18,8 %					81,2 %	100

Les taux de promotion deviennent évidemment plus importants au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des qualifications ouvrières. Il n'est malheureusement pas possible de savoir si les promotions ou souvent

simplement les changements de qualification, qui apparaissent dans la colonne ND, se font dans la production (c'est-à-dire à un niveau de technicien) ou dans les emplois de services.

### **1.2. Les changements de qualification dans le cas de sortie de l'industrie automobile**

Les effectifs sont trop peu importants pour que l'on puisse se livrer à une étude détaillée des résultats de l'enquête FQP.

Toutefois, deux phénomènes se dessinent.

— En ce qui concerne les départs vers l'industrie (sauf automobile), ils s'effectuent en général avec promotion, mais toujours dans des emplois spécifiquement ouvriers, sauf aux niveaux les plus bas (manœuvres, OS) où les jeunes se reconvertissent comme employés.

— En ce qui concerne les départs dans le secteur tertiaire, la reconversion comme technicien ou employé est quasi totale.

## **2. LES RESULTATS D'ENQUETE ET LES DIFFERENCES ENTRE LES SPECIALITES ET ENTRE LES REGIONS**

Un autre éclairage sur les carrières ouvrières est apporté par une enquête récente (1) qui apporte une diversité exceptionnelle d'informations sur les emplois occupés, les rémunérations obtenues et les motifs de changement d'emplois. Cette enquête touche un échantillon modeste (89 individus appartenant aux promotions étudiées ont été employés dans l'automobile) et doit donc être interprétée avec la plus grande prudence. Mais un certain nombre de conclusions semblent bien s'en dégager quant au rôle de la région et de la spécialisation dans la réussite professionnelle.

### **2.1. Dans la région Ouest, on constate une différence considérable entre les ajusteurs et tourneurs d'une part et les plombiers d'autre part.**

---

(1) Enquête CEREC-AFPA sur le devenir professionnel de trois promotions (1987 à 1989) du CAP et de la FPA dans quatre spécialités (tourneurs, fraiseurs, ajusteurs, plombiers chauffagistes) et dans deux régions : Haute Normandie et Nord (en cours de rédaction).



Si la majorité de ces diplômés ont été recrutés au départ comme OS (qu'ils aient eu ou non une expérience professionnelle préalable (1)) à la date de l'enquête, tous les tourneurs et ajusteurs étaient professionnels, la majorité au moins P2, et un nombre substantiel se situait à un niveau plus élevé. La durée qui s'est écoulée entre le recrutement et le passage à la catégorie « professionnels » allait de quelques mois à plusieurs années, se situant le plus souvent à un peu plus d'un an. Presque tous ceux qui sont entrés dans l'industrie automobile y sont restés, y ayant trouvé des avantages importants sur le plan financier et y faisant carrière.

Par contre, les plombiers ont trouvé un marché du travail très défavorable et ont été contraints d'accepter un emploi dans l'automobile, soit par suite de licenciement et faute de trouver un autre emploi, soit pour améliorer leur salaire. Mais l'emploi pris dans l'automobile ne correspondant généralement pas à leur spécialité, tous ont été recrutés au niveau OS et un certain nombre y étaient encore, les autres dépassant très rarement le niveau P1 quand ils y arrivaient. Les différences de niveau de salaire reflètent très nettement les différences de réussite professionnelle.

Il n'est pas surprenant dans ces conditions que les plombiers ne se soient pas fixés dans l'industrie automobile et soient beaucoup plus nombreux à la quitter, souvent avec le désir de retrouver leur métier. Cette différence de devenir pourrait s'expliquer moins par l'adéquation de la spécialisation professionnelle que par des différences de valeur de la formation acquise.

## 2.2. Dans la région Nord, la situation était tout à fait différente, sans doute à la suite :

- d'un contexte économique beaucoup plus déprimé ;
- d'un développement beaucoup plus faible et beaucoup plus récent de l'industrie automobile, qui y employait moins de 12 000 personnes en 1974, alors que les trois usines Renault de Normandie (2) totalisaient ce chiffre dès le début des années 1960, pour atteindre en 1974 un effectif de l'ordre de 38 000 personnes.

Ceci peut expliquer les constatations suivantes :

- Les différences entre tourneurs et ajusteurs d'une part, plombiers et chauffagistes d'autre part s'estompent dans le Nord, la situation des premiers étant moins favorable qu'en Normandie :
- soit que leur entrée plus récente dans l'industrie automobile ne leur ait pas permis d'atteindre des niveaux de qualification équivalents (la plupart sont P1 ou P2), ou de bénéficier d'une aussi longue ancienneté à l'intérieur du niveau de qualification ;
- soit par suite de différences entre firmes quant aux qualifications ou aux rémunérations, mais les informations sont insuffisantes pour se prononcer avec précision sur ce point ;

---

(1) Soit que l'expérience précédente n'ait pas été prise en compte, soit que la déqualification souvent constatée à l'embauchage par rapport à l'emploi précédent ait été purement nominale, par suite de différences entre branches et entreprises, dans les systèmes de classification.

(2) Compte tenu de la dimension de son bassin de recrutement, l'usine de Flins est rattachée à cette région, bien qu'elle ne lui appartienne pas à proprement parler.

— Faute de possibilités d'emploi locales, on constate même chez les tourneurs un certain nombre de cas d'exode vers des emplois dans l'automobile hors de la région (Région Parisienne ou Sochaux), ce qui n'avait pas été observé en Normandie. Ces cas sont à peu près les seuls (avec un refus du travail de nuit) où les titulaires ont quitté la branche automobile et cela uniquement pour « rentrer au pays » (on constate pour la même raison un retour de Belgique malgré une perte substantielle de rémunération).

En effet, dans le Nord comme dans l'Ouest, les avantages financiers sont le plus souvent invoqués comme motifs pour entrer dans l'automobile car ils sont en effet le plus souvent substantiels. Mais pas toujours, et il y a même des pertes de rémunération dans le Nord. On peut donc se demander si, bien que ce ne soit pas explicite, les perspectives de stabilité et de croissance de l'entreprise ne jouent pas aussi un rôle important dans la mobilité (ce qui a été indiqué fréquemment au début de l'enquête). A contrario, on note dans la région Nord un certain nombre de cas de mobilité consécutifs à des faillites ou à des licenciements.

### **3. LES DONNEES SUR UNE ENTREPRISE : LES OUVRIERS**

Malgré le caractère fragmentaire des données sur les carrières qui sont fournies par une seule entreprise, une première synthèse peut être ébauchée en reprenant les résultats des analyses entreprises aux chapitres précédents, afin de caractériser les principaux groupes de population ouvrière. Cette synthèse nécessiterait autant que possible le recoupement des données sur :

— le niveau de qualification et éventuellement la nature de l'emploi occupé : quatre groupes au moins doivent être pris en considération :

- les agents productifs (ex. OS) ;
- les professionnels de fabrication (autrefois OS et désormais fusionnés avec les professionnels) ;
- les professionnels ;
- les règleurs.

— la nationalité et le sexe des titulaires ;

— la région ;

— le taux de promotion à la catégorie supérieure ;

— le temps passé dans la catégorie professionnelle et l'ancienneté ;

— la formation.

A ces données quantifiables devraient pouvoir s'ajouter des indications sur les conditions de travail — mais celles-ci sont plus difficiles à mesurer —. En fait, la plus grande partie des croisements entre les données quantifiables elles-mêmes ne sont pas disponibles. On est donc conduit à risquer quelques hypothèses qui mériteraient d'être discutées.

### 3.1. Les emplois d'agents productifs

Ils sont occupés par des populations différentes suivant que l'on se situe dans les régions industrialisées (et notamment dans la Région Parisienne) et ailleurs.

— Dans les régions industrialisées, les étrangers sont majoritaires. Ils tendent à se stabiliser dans l'entreprise et, depuis quelques années, dans ce type d'emploi. Leur niveau de formation et leurs perspectives de promotion sont particulièrement faibles.

A côté des étrangers, on trouve surtout une population de passage jeune, embauchée pour un emploi d'attente (avant le service militaire). C'est pour une grande part l'explication du taux élevé de rotation observé pour ces emplois.

Les conditions de travail sont rendues particulièrement pénibles par l'ancienneté de la plupart des unités. On y trouve très peu de femmes.

TABLEAU 33

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et par nationalité

(en %)

Emplois	Français	Etrangers	Total
Agents productifs .....	58,9	41,1	100
Professionnels de fabrication	75,7	24,3	100
P1 .....	89,7	10,3	100
P2 .....	94,9	5,1	100
P3 .....	96,1	3,9	100
Régleurs .....	95,1	4,9	100

**TABLEAU 34**

**Taux de promotion au cours d'une année récente**

- a) **Sur 1 000 agents productifs**
  - 40 passent P1
  - 3 passent P2
  - 1 passe réglleur
- b) **Sur 1 000 P1 (1)**
  - 88 passent P2
  - 2 passent réglleurs
  - 1 passe agent de maîtrise
- c) **Sur 1 000 P2**
  - 146 passent P3
  - 3 passent réglleurs
  - 4 passent agents de maîtrise
- d) **Sur 1 000 P3**
  - 81 passent techniciens de production
  - 23 passent techniciens
  - 6 passent agents de maîtrise
  - 1 passe dessinateur
- e) **Sur 1 000 techniciens de la production**
  - 23 passent techniciens
  - 20 passent agents de maîtrise

— *Dans les régions moins industrialisées, les agents productifs sont principalement et parfois exclusivement des français — en tant que tels — et parce que les alternatives d'emploi sont plus limitées, leur niveau de formation est plus élevé.*

Une partie des agents productifs est constituée d'ouvriers formés pour d'autres emplois qu'ils n'ont pas occupés dans le contexte économique local. L'âge de la population est lié à celui de l'unité et à son rythme de croissance. Ses espérances professionnelles sont fonction de son âge et de son niveau de formation. Les possibilités de les satisfaire dépendent en partie du rythme de croissance de l'unité.

Mais, en temps normal, ces possibilités sont très restreintes, puisque le taux moyen de passage à la catégorie des professionnels est de 40 pour 1 000 (taux certainement inférieur pour les étrangers, donc supérieur pour les français). Encore s'agit-il surtout de passages dans les emplois de professionnels de fabrication (retouche, vérification, manutention).

(1) On ne possède pas le détail des P1 de fabrication et des autres professionnels.

Ceux qui ont reçu une formation préalable et ne font que transiter dans la catégorie des agents productifs, parce qu'ils ont échoué, soit au CAP, soit aux essais d'entreprise, monopolisent pratiquement les chances de promotion.

### 3.2. Les professionnels de fabrication

La création de cette catégorie répondait en partie à ce souci d'offrir une ouverture aux agents productifs. Elle a permis, pendant une période exceptionnelle, de susciter une vague de promotions importantes. Mais, cette situation mise à part, il faut souligner qu'il ne s'agit pas d'un échelon intermédiaire conduisant des emplois d'agents de fabrication aux emplois de professionnels. Malgré l'intégration administrative parmi ces derniers, c'est bien aux précédents qu'ils continuent de se rattacher essentiellement, avec des caractéristiques propres :

— les emplois occupés se caractérisent moins par la technicité des opérations que par la responsabilité engagée ou les conditions de travail à subir ; les titulaires ont un niveau de formation sensiblement inférieur à celui des professionnels ;

— dans leur grande majorité (les trois quarts), ce sont des français ; leur ancienneté est nettement supérieure à celles des agents productifs.

L'analyse des filières montre des possibilités très réduites de passage dans les autres catégories de professionnels (vérification, débosselage). Ces possibilités ne dépassant généralement pas le niveau P1.

Les conditions de travail des professionnels de fabrication sont proches de celles des agents productifs.

TABLEAU 35

Répartition par groupe d'ancienneté et âge moyen des catégories professionnelles

Emplois	Ancienneté			Age moyen
	Moins de 5 ans	5 à 14 ans	15 ans et plus	
Agents productifs .....	45,8	38,0	16,2	} 36 et 37
Professionnels de fabrication	22,9	53,6	23,5	
P1 .....	46,9	31,6	21,5	} 36,6
P2 .....	35,0	37,6	27,4	
P3 .....	15,3	47,5	37,2	
Régleurs .....	9,2	40,8	50,0	40 et 42
Employés .....	30,8	35,3	33,9	37,9
Techniciens .....	14,7	34,3	51,0	37,6
Maîtrise .....	5,4	24,6	70,0	} 43,4
Cadres .....	17,4	22,7	59,9	

TABLEAU 36

Ancienneté et âge moyen par groupe d'emplois (1)

Groupe d'emplois	Age	Ancienneté
Agents productifs sur machine .....	38, 39	8 à 10 ans suivant catégorie
» » presses .....	34	5 suivant catégorie
» » montage .....	32 à 38	4, 5 et 7 suivant catégorie
» » soudure .....	32, 33	4 et 5 suivant catégorie
Mécaniciens, réparateurs P1, P2 ....	26, 32	4 et 9 suivant catégorie
Ajusteurs P1, P2 .....	27, 28	6, 9 et 12 suivant catégorie
Fraiseurs P2 .....	28	7 ans
Tourneurs P2 .....	30	9 ans
Electriciens .....	26, 27	4 et 6 suivant catégorie
Débosseleurs .....	32	6 ans
Vérificateurs .....	37 et 43	9 et 14 ans
Retoucheurs .....	33	8 ans
Régleurs .....	37 à 42	11, 15 et 18 suivant catégorie
Agents de maîtrise .....	43, 45	15 à 20 ans

### 3.3. Les professionnels

Les professionnels conformes à la définition traditionnelle sont à plus de 90 % des français. C'est la catégorie la plus jeune (moins de 30 ans) mais avec une ancienneté moyenne comparable à celle des agents productifs. Si la correspondance entre obtention du CAP et classification dans la catégorie « professionnel » est loin d'être parfaite, on peut considérer, dans la logique de l'analyse précédente, que :

— si tous les titulaires du CAP ne passent pas leurs essais professionnels du premier coup et ne sont pas intégrés directement comme professionnels, la plupart (au moins dans l'entreprise pour laquelle l'information est disponible) sont promus au bout d'un an environ ;

— réciproquement, on trouve essentiellement parmi les promus, ceux qui avaient un diplôme type CAP (ou FPA, celle-ci n'étant pas automatiquement reconnue dans certaines entreprises), ou qui, tout au moins, avaient com-

(1) Seules sont représentées les catégories les plus nombreuses lorsqu'il en existe plusieurs avec des appellations proches.

mencé des études professionnelles qui leur ont fourni une base, éventuellement complétée par une formation continue. La formation continue, on l'a vu, bénéficie peu aux OS et paraît très difficilement accessible à ceux qui n'ont aucune base. De plus, il faut tenir compte des obstacles que représentent la fatigue et l'éloignement pour accéder à une formation continue.

Les spécialités traditionnelles de l'ajustage, du tournage et du fraisage paraissent offrir les meilleures chances de promotion, à l'intérieur de la catégorie des professionnels et vers des catégories hautement qualifiées, moins par la spécialisation qu'elles donnent que par la qualité qu'elles garantissent.

Au total, les chances de promotion ne sont pas négligeables (de l'ordre de 10 % par an), en particulier au niveau P2 (de l'ordre de 15 %). Mais, elles sont aussi liées à une tendance au glissement vers le haut des catégories professionnelles et au rythme de croissance des unités. On peut donc se poser la question de l'incidence possible sur les perspectives de carrière d'un ralentissement de la croissance ou même d'une stabilisation de l'activité d'un certain nombre d'unités.

Par ailleurs, un certain nombre de responsables ont fait état de pénuries de personnels hautement qualifiés. Elles pourraient être liées à une certaine tendance à l'écrasement des hiérarchies salariales à l'intérieur des catégories ouvrières, tandis que les petites entreprises, moins liées par les accords concernant les rémunérations et n'employant que quelques spécialistes, pourraient leur offrir des conditions plus favorables. Les meilleurs professionnels pourraient donc trouver des débouchés supplémentaires en quittant les grandes entreprises, ce qui contribuerait à expliquer leur jeunesse.

### **3.4. Les régleurs**

Il n'est pas surprenant de constater que les régleurs ont beaucoup plus d'ancienneté que les ouvriers. Ils sont recrutés dans des proportions comparables parmi les agents productifs, les professionnels de fabrication et les professionnels. Les possibilités de carrière se situent essentiellement à l'intérieur de la catégorie, qui comporte deux niveaux. Quelques possibilités de promotion vers la maîtrise et des emplois de technicien existent au niveau supérieur.

## **4. LES AUTRES CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

Les données sur les niveaux de formation n'ayant pu être exploitées pour ces catégories, leur analyse en est nécessairement beaucoup plus limitée.

#### 4.1. La maîtrise

On ne sera pas surpris de constater pour la maîtrise, un âge et une ancienneté beaucoup plus élevés que pour les autres catégories. Néanmoins, une comparaison avec les données de 1965 montre un rajeunissement sensible (1) résultant sans doute de l'expansion de l'entreprise et des besoins de recrutement qui en ont découlé.

Répartition de la maîtrise par tranche d'âge (en %)

	1965	1974
Moins de 35 ans .....	17	33
50 ans et plus .....	43	23

Cette évolution ne permet pas de retenir comme toujours valables les indications disponibles :

a) *Sur les niveaux de formation en 1968 :*

- 9 % des agents de maîtrise avaient une formation technique supérieure au CAP ;
- 21 % une formation de niveau CAP ;
- par contre, dans un grand nombre de cas, l'accession au premier poste de maîtrise n'avait lieu qu'après une présence de 15 ans dans l'entreprise.

b) *Sur les carrières vers 1965 (2) :*

- la cooptation en matière de recrutement, le plus souvent à l'intérieur du département au sein duquel s'exerce l'activité de l'agent de maîtrise ;
- un passage généralement très long dans les catégories d'ouvriers notamment, des durées supérieures à 15 ans sont très fréquentes aux bas niveaux de la hiérarchie ;
- de façon complémentaire : peu d'entrées de jeunes issus des Ecoles Nationales Professionnelles (neuf en 3 ans) ; faibles échanges avec les filières voisines, sauf avec les Méthodes au niveau des contremaîtres ou assimilés ;

(1) Sous réserve que les catégories soient bien comparables, car dans le premier cas, il s'agissait uniquement de la maîtrise d'atelier.

(2) D'après l'enquête sociologique d'A. TOURAINE sur la maîtrise réalisée pour le compte de la Régie Renault.



— très peu de démission (taux annuel inférieur à 1 % alors qu'il est de l'ordre de 4,5 % pour l'ensemble des catégories de collaborateurs) ;

— nomination au statut cadre, soit en fin de carrière, soit vers 40 ans pour les personnes justifiant d'un niveau relativement élevé de formation de base pour cette filière. Ce fait concerne environ 5 % de l'effectif des chefs d'atelier dans les Usines (avec une ancienneté au moins égale à 15 ans) mais 30 % des chefs d'atelier dans les succursales où l'ancienneté exigée est aussi beaucoup plus faible (10 ans).

Des données plus récentes sur l'accès à l'emploi montraient que sur 100 agents de maîtrise recrutés au sein de l'entreprise (10 étaient recrutés à l'extérieur) : (1)

- 27 % étaient précédemment classés comme techniciens,
- 18 % étaient précédemment classés comme employés (2),
- 16 % étaient précédemment classés comme P3 et agents techniques de production,
- 31 % étaient précédemment classés comme régleurs,
- 8 % étaient précédemment classés comme professionnels (en-dessous de P3).

#### 4.2. Les techniciens

Comme on pouvait le prévoir, il s'agit d'une population plus jeune et venant davantage de l'extérieur. Pour une année récente et pour 100 nouveaux techniciens, la répartition s'établissait ainsi :

— anciens agents productifs ..	2,7 %
— anciens P1 .....	5,7 %
— anciens P2 .....	15,7 %
— anciens régleurs .....	4,3 %
— anciens P3 .....	14,6 %
— anciens techniciens de production .....	7,5 %
— anciens employés (3) .....	13,4 %
— embauche extérieure .....	36,0 %

dont :

- 18 % avaient moins de 20 ans,
- 49 % avaient de 20 à 24 ans,
- 21 % avaient de 25 à 29 ans,
- 12 % seulement ayant 30 ans et plus,

(1) Source : P. JACQUOT - Détermination de la demande de personnel dans une entreprise d'automobiles - Réunion d'un groupe d'experts de l'OCDE - 1968.

(2) Il ne s'agit probablement pas de maîtrise d'atelier dans ce cas.

(3) Ici encore, les techniciens proprement dits ne semblent pas nettement distingués des administratifs.

autrement dit, le recrutement se fait essentiellement à la sortie de la formation.

4.3. En ce qui concerne les *ingénieurs et cadres*, d'après les recoupements possibles, il semblerait que les recrutements externes, bien que relativement plus importants, restent minoritaires par rapport à la promotion interne :

- promotions à partir du niveau employés ..... 15 %
- promotions à partir du niveau techniciens/dessinateurs ..... 19 %
- promotions à partir du niveau maîtrise ..... 24 %
- recrutement extérieur (1) ..... 42 %

D'après les informations disponibles sur une autre entreprise, les proportions y seraient pratiquement inversées, la promotion interne y représentant 30 à 50 % des nominations suivant les années.

Ceci confirme la nécessité de relativiser les données qui précèdent et qui s'inscrivent dans le cadre de la politique d'une entreprise, alors que d'autres peuvent avoir des politiques différentes.

---

(1) Il faudrait vérifier si les recrutements à partir d'autres établissements ou sociétés du groupe sont bien pris en compte.

## VIII - LES SPECIFICITES DES MARCHES DU TRAVAIL

Au terme de cette analyse, il y a lieu de se demander s'il existe une spécificité des différentes localisations en tant que marchés du travail et quelles en seraient les conséquences. C'est là un thème sous-jacent à l'ensemble de l'étude.

La recherche, à travers ces différentes analyses, des caractéristiques significatives des marchés du travail pour l'industrie automobile conduit à en retenir les suivantes :

— *le contexte économique propre à la région*, surtout à certaines périodes (début 1970) qui ont vu le contraste entre des régions en expansion rapide et d'autres en stagnation ;

— *la place respective de l'industrie automobile et des autres activités dans la région* (voir tableau 5, deuxième partie, 1), la première pouvant être dominante ou même quasi monopolistique (étant entendu qu'il peut y avoir corrélation entre ce facteur et le précédent, lorsque l'industrie automobile est suffisamment importante pour modifier le contexte économique, sous réserve de ce qui a été dit sur la sous-traitance) ;

— l'importance de la concentration démographique et du potentiel de recrutement qu'elle représente ;

— la proximité éventuelle des frontières qui, dans la conjoncture actuelle, implique un courant de travailleurs frontaliers vers l'étranger (en particulier l'Allemagne et la Suisse) et diminue la compétitivité des entreprises françaises sur le marché du travail.

La combinaison de ces critères conduit à distinguer de manière un peu schématique les situations-types suivantes :

♦ 1 - *Les régions parisienne et lyonnaise*, avec une forte concentration de population et une grande diversité d'activités industrielles et tertiaires.

♦ 2 - *Les autres régions industrielles* dans chacune desquelles la relation entre l'industrie automobile et les autres activités industrielles est distincte :

◦ dans la vallée de la Seine, l'automobile était plus dynamique et plus attractive que les activités plus anciennes (textile, activités portuaires) ;

◦ à plus forte raison dans le Nord qui souffrait d'une dépression durable ;

◦ dans le Nord-Est par contre, l'automobile semble avoir été moins attractive que la métallurgie, mais l'évolution récente de celle-ci modifie cette situation ;

◦ le cas de l'Alsace est à part en raison de l'attraction de la frontière.

° 3 - Les régions où l'automobile occupe une place dominante sinon monopolistique : Ouest et Franche-Comté, celle-ci ayant une situation tout-à-fait exceptionnelle en raison de l'ancienneté et de l'importance de l'implantation de Sochaux (moins touché que l'Alsace par la proximité de la frontière).

L'isolement d'un établissement de construction automobile dans une région non industrialisée présente plusieurs inconvénients du point de vue :

a) Des possibilités d'amortissement des variations conjoncturelles dans la mesure où, la main-d'œuvre locale étant dépendante d'un établissement unique, la rigidité est encore plus grande qu'ailleurs, tandis que le recours occasionnel ou systématique à une main-d'œuvre intérimaire est nécessairement limité par le champ d'activité de cette main-d'œuvre.

La rigidité plus grande du niveau de l'emploi dans une usine décentralisée et monopolistique est illustrée par les fluctuations de l'emploi durant les périodes de récession dans différentes unités de la régie Renault et notamment au Mans :

Evolution du niveau de l'emploi

Unités de la Régie Renault	1959 à 1960	1962 à 1963	1963 à 1964	1973 à 1974
Billancourt .....	— 13,7	— 5	— 13	— 5,1
Flins .....	— 12,8	— 13,1	— 6	— 2,3
Le Mans .....	— 1,1	+ 1,4	— 6	— 1,6
Total .....	— 9,9	— 4	— 9,6	— 3,2

b) Des possibilités de promotion ouvrière qui sont plus réduites lorsque le turn-over et le reclassement dans d'autres industries métallurgiques offrant davantage de perspectives au niveau des qualifications, des responsabilités et du salaire ne sont pas possibles.

L'insertion de tout nouvel établissement dans une région déjà fortement industrialisée paraît donc devoir être une préoccupation constante des constructeurs, sans que la présence d'un environnement industriel puisse pour autant représenter une garantie. Ainsi, dans le Nord-Pas-de-Calais, les nouvelles implantations ont certes été réalisées dans un bassin d'emploi industriel particulièrement riche, mais la construction automobile y représente actuellement la principale activité de reconversion pour la main-d'œuvre employée dans des secteurs en perte de vitesse (houillères, etc.) ; les ouvriers y sont donc habitués à un certain niveau de qualification, niveau qu'ils ne trouvent pas dans l'industrie automobile et ne peuvent envisager d'autres emplois à court terme. Les revendications catégorielles y prennent donc une acuité inattendue (ex. : usine RENAULT de Douai).

## Conclusion

Les politiques de main-d'œuvre telles qu'elles ressortent des descriptions présentées dans cette partie apparaissent clairement comme un sous-système qui vient se loger dans la politique générale du secteur pour abaisser ses coûts salariaux unitaires.

Partant d'une logique d'expansion par investissements nouveaux associés à une application de modèles d'organisation qui impliquent des divisions du travail poussées, les constructeurs automobiles se sont trouvés en face de deux voies distinctes : la première basée sur une stabilité de localisation dans les zones d'implantation traditionnelle conduisant à recourir à une main-d'œuvre étrangère accrue, la seconde basée sur une délocalisation plus ou moins large s'est appuyée sur la recherche de main-d'œuvre nouvelle, en partie féminine, mais de façon nettement limitée.

Selon les solutions adoptées, les avantages escomptés ont pu s'accompagner ou non d'effets secondaires plus ou moins marqués allant à contre coup des premiers. C'est ainsi que la passivité syndicale attendue des populations nouvelles pour cette industrie n'a pas duré très longtemps, d'autant plus que cette population avait un écart plus important entre les formations posédées et les emplois occupés.

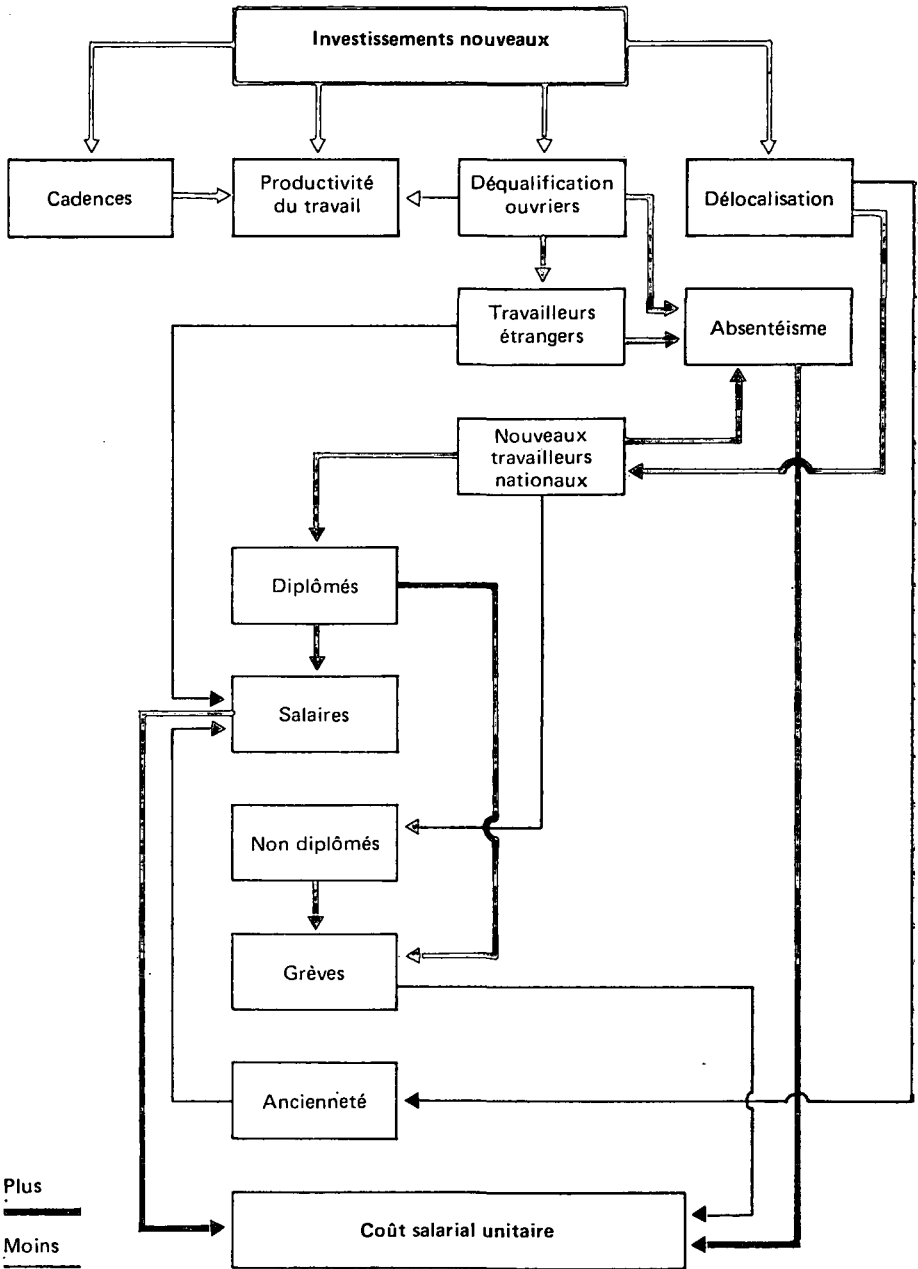
En simplifiant à l'extrême, comme pour les parties précédentes, l'essentiel des éléments pris en compte peut être retrouvé dans l'organigramme ci-dessous : l'indication + indiquant une influence positive, l'indication — un effet modérateur.

On remarquera que, suivant les établissements observés, la population présentée dans des emplois donnés varie largement de par ses caractéristiques ethno-démographiques, les variations révélant donc des marges de liberté dans l'affectation des personnes par rapport aux emplois à tenir, affectation qui semble plus dépendre des conditions du marché du travail, des politiques de gestion de main-d'œuvre et d'aspects socio-culturels que de problèmes de compétences professionnelles au sens strict.

Dans ce contexte toutefois les conditions de croissance du secteur ainsi que la largeur relativement grande de l'éventail des salaires ont favorisé une progression des rémunérations et des carrières des personnels qui, pour un nombre non négligeable d'entre eux, a été substantielle.

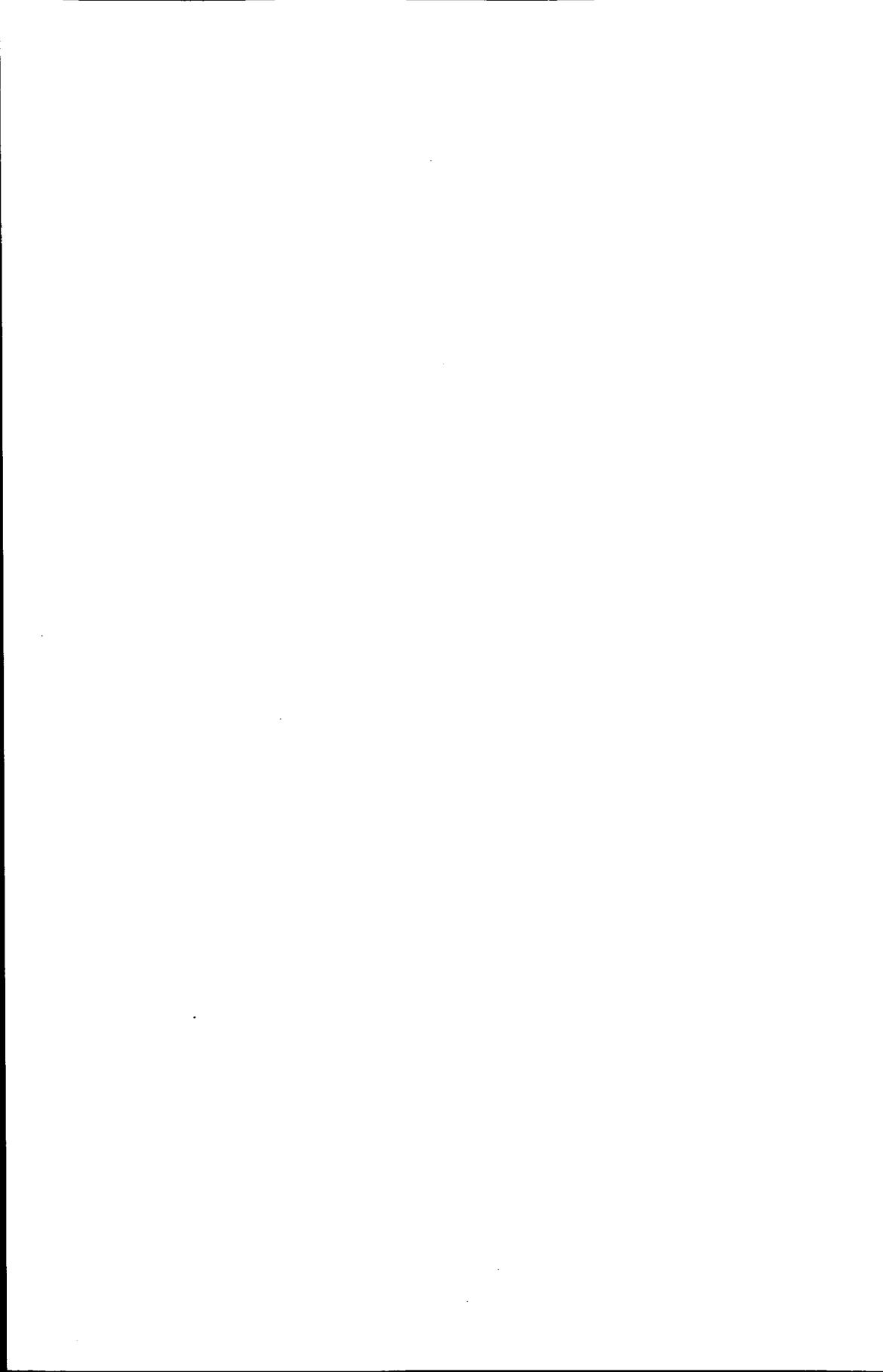
C'est donc bien comme un ensemble fortement typé et parfois contrasté qu'apparaît le secteur de la construction automobile quant à l'usage qu'il a pu faire de sa main-d'œuvre au cours de la période étudiée. Le problème qui se pose alors est d'évaluer dans un proche avenir, à contexte évolué, les modalités nouvelles qui pourront apparaître dans les politiques de main-d'œuvre.

ORGANIGRAMME  
Sous-système de main-d'oeuvre.



Quatrième partie

**CONCLUSIONS  
ET PERSPECTIVES**





Les analyses qui précèdent appellent d'une part des conclusions et d'autre part un prolongement.

— Les conclusions peuvent être considérées comme un bilan analytique de l'expérience passée. Elles se placent le plus souvent sur le plan méthodologique, et visent à apporter une contribution à la compréhension des mécanismes intéressant l'emploi, qui fait l'objet depuis un certain nombre d'années de différentes analyses théoriques. Il s'agit plus particulièrement :

- des facteurs qui déterminent la structuration de l'emploi ;
- du fonctionnement des marchés du travail.

— Le prolongement, se fondant sur ces conclusions et sur la compréhension des mécanismes en jeu, vise à esquisser les grandes lignes de l'évolution à moyen terme des problèmes d'emploi dans l'industrie automobile. A partir des tendances d'évolution des différents facteurs intéressant l'emploi, sera ébauchée la synthèse des problèmes qui se posent aux entreprises et aux pouvoirs publics.

# I - CONCLUSIONS

## 1. CARACTERISTIQUES DU SECTEUR ET STRUCTURATION DES EMPLOIS

### Caractéristiques du secteur

Au cours de la période écoulée, et plus particulièrement durant les années 1960 à 73, l'industrie automobile a joué un rôle pilote dans l'économie française, figurant aux premiers rangs notamment pour :

- le rythme de croissance de la production, de la formation brute de capital fixe et de la productivité du travail ;
- le degré de concentration des entreprises et la dimension des établissements ;

Par suite de ses effets d'entraînement vis-à-vis des industries situées en amont et en aval, les effectifs directement et indirectement employés sont importants et se sont rapidement accrus.

Le *marché* de l'automobile est devenu véritablement un marché de masse pour les entreprises européennes au cours des années 60, avec l'élévation du niveau de vie et l'ouverture des marchés à l'exportation.

Tout en devant rester compétitifs, les constructeurs ont eu pour principal souci de satisfaire une demande rapidement et presque constamment croissante.

Le *produit* automobile est constitué par l'assemblage d'un très grand nombre de pièces diversifiées, mais dont la plupart ne posent pas de problèmes techniques de fabrication particuliers. Son coût unitaire est élevé et son volume encombrant.

Autrement dit, l'industrie automobile est le prototype d'une industrie de biens d'équipement à production de masse, qui s'est trouvée devant un marché porteur, a pu réaliser des économies d'échelle et a eu la possibilité de décomposer des sous-ensembles de la fabrication.

Un certain nombre de conséquences découlent de ces données de base :

- a) Les investissements nécessaires pour assurer la fabrication de masse d'un produit coûteux sont très élevés et exigent des moyens financiers considérables. Ceci, ainsi que la nécessité de faire face à la concurrence internationale, explique le degré très poussé de concentration des entreprises.

b) La combinaison des impératifs de la production de masse et de la multiplicité des opérations d'assemblage est largement responsable du mode d'organisation de la production :

— dimension particulièrement grande des établissements de production, notamment pour ce qui concerne l'assemblage ;

— rôle pilote de l'industrie automobile pour la mise en œuvre sur une large échelle de l'organisation scientifique du travail, du travail à la chaîne et de la parcellisation des tâches.

L'existence d'un marché porteur, l'expansion qui en résulterait, la concentration des entreprises, ont contribué au renforcement de ce modèle d'organisation, centralisé et rigide, dont les caractéristiques étaient ébauchées dès l'immédiat après-guerre.

Ces remarques s'appliquent essentiellement aux entreprises de la construction automobile, qui se situent au centre d'un ensemble complexe de fabrications dont elles font la synthèse par le montage final. Les nombreuses entreprises qui travaillent pour elles subissent les répercussions de cette situation, notamment pour ce qui est de la production de masse et de ses effets sur la nature du travail. Cependant, leur concentration (financière, économique et technique) est, jusqu'à maintenant, beaucoup moins poussée, notamment parce qu'elles ne travaillent pas sur de grands ensembles et sont souvent spécialisées dans une gamme restreinte de produits.

### **Les effets sur l'emploi**

Ce contexte a eu sur l'emploi un ensemble de répercussions :

a) *Sur le plan quantitatif*, malgré une élévation sensible de la productivité du travail, l'accroissement rapide de la production a entraîné une progression substantielle du niveau de l'emploi et donc des besoins importants de recrutement.

b) *Sur le plan qualitatif*, les emplois de la construction automobile se caractérisent :

— par leur grande diversité mais aussi par leur absence de spécificité par rapport aux autres secteurs de l'industrie mécanique ;

— par leur faible niveau de qualification, lié à la fois à cette prédominance de l'assemblage, au degré de concentration des décisions, à l'importance de la fabrication en grande série et du travail à la chaîne, au développement de l'automatisation ; de plus en plus, les ouvriers qualifiés sont cantonnés dans l'outillage et l'entretien et tendent à disparaître de la fabrication.

— souvent par leur pénibilité — variable suivant la nature des activités, mais plus encore suivant le degré de modernisation des installations ;

— par la stabilité des modes d'organisation du travail résultant de la stabilité des caractéristiques technico-économiques du secteur ;

— par l'homogénéité entre les entreprises de la construction automobile à ces différents points de vue, homogénéité liée au fait que leurs produits, leurs rythmes de production et leurs dimensions sont comparables.

*L'industrie de l'équipement automobile a correspondu à ce schéma dans ses grandes lignes, mais avec quelques différences par rapport à la construction :*

- diversité des emplois au niveau de la branche, mais beaucoup moins au niveau des entreprises en raison de la gamme plus restreinte de leurs activités ;
- niveau moyen de qualification généralement encore plus faible ;
- plus grande légèreté du produit et moindre concentration des établissements ont permis une plus grande dispersion des nouvelles implantations, à l'écart des pôles de développement de la construction automobile.

En d'autres termes, et au moins dans le cas de la construction automobile, les caractéristiques technico-économiques propres à la production dans cette branche semblent bien avoir été déterminantes dans la structuration des emplois. Elles ont suscité des modèles d'organisation du travail, de structure des emplois et des qualifications homogènes entre les entreprises. Ces modèles se sont développés dans un contexte socio-économique déterminé. Mais :

- on peut se demander s'ils étaient bien les seuls possibles et s'il n'y a pas eu une sorte de surdétermination des impératifs technico-économiques ;
- même si les conditions de production n'évoluent que lentement, le contexte socio-économique général est en train de changer de manière irréversible et, de l'extérieur, par les réactions du marché du travail, impose certaines adaptations aux entreprises ;
- quelle que soit leur justification, les solutions adoptées ont créé une situation de fait difficilement réversible étant donné les multiples causes (financières, techniques et sociologiques) d'inertie du système et l'inter-relation des différents éléments de la gestion des entreprises.

## 2. MAIN-D'ŒUVRE ET MARCHES DU TRAVAIL

Le degré de déterminisme observé pour la structuration des emplois et l'homogénéité entre entreprises ne se retrouve pas lorsqu'on passe de l'analyse des emplois à celle de la main-d'œuvre.

a) D'une part en effet, on peut penser que les différences entre entreprises ont sans doute été plus grandes du point de vue de la politique sociale que de la politique industrielle. A cet égard, les analyses qui précèdent n'ont sans doute pas mis suffisamment en relief le rôle des confrontations avec les syndicats et les différences entre entreprises — et même entre établissements — pour ce qui concerne les politiques de relations sociales et le poids des syndicats. Ces considérations ont certainement joué dans les grandes orientations prises par les entreprises et notamment dans les choix d'implantations. Par ailleurs, les préoccupations concernant la main-d'œuvre ont pu influencer à l'inverse sur les politiques générales. A cet égard, ce n'est sans doute pas un hasard si l'entreprise la plus réputée pour la prudence de sa gestion est aussi celle dont le caractère provincial et la situation dominante sur le marché du travail sont le plus marqués, de sorte que sa main-d'œuvre dépend particulièrement des fluctuations de son activité, donc de son style de gestion.

Cependant, on peut penser que la concentration très poussée des entreprises et une certaine tendance à développer la concentration entre elles ne vont pas atténuer ces différences de politiques, tandis que le temps contribue à effacer le poids de l'histoire.

b) D'autre part, la composition de la main-d'œuvre n'est pas seulement déterminée par les politiques des entreprises, mais résulte d'une plus grande variété de facteurs : inter-réactions avec les comportements de la main-d'œuvre sur les marchés du travail, spécificités historiques et géographiques, interventions des pouvoirs publics. Ceci sera illustré en ce qui concerne les problèmes de localisation, les fonctions des différentes catégories de main-d'œuvre et les problèmes de carrière.

### *Bilan de la localisation*

L'analyse montre que si la création d'implantations nouvelles était souvent rendue nécessaire par des considérations techniques, la recherche de main-d'œuvre a joué un rôle déterminant dans le choix de ces implantations, résultante des politiques industrielles et sociales des entreprises et des interventions des pouvoirs publics.

L'analyse des cas d'implantations nouvelles montre qu'elles ne sont pas toujours entrées dans le cadre général défini par la politique de décentralisation. Les justifications données par les entreprises quant aux caractéristiques de la main-d'œuvre à reconvertir et aux emplois à créer n'ont pas toujours été cohérentes entre elles et avec les objectifs de la politique générale (rôle de la main-d'œuvre qualifiée ou non qualifiée, de la main-d'œuvre féminine, existence d'un marché du travail déjà tendu enlevant leur intérêt aux créations d'emploi projetées).

Dans plusieurs cas, les reconversions de main-d'œuvre qui constituaient la justification la plus apparente d'une création ou d'une reprise d'établissement ne se sont pas produites — ou pas à la même échelle (Houillères) — soit parce que la main-d'œuvre disponible n'a pas été attirée par les emplois proposés par l'industrie automobile : emplois souvent trop peu qualifiés par rapport à ceux qui étaient occupés jusqu'ici, image peut-être défavorable des conditions de travail dans l'industrie automobile, et existence d'avantages particuliers qui, dans certains cas, pouvaient compenser ou même au-delà, les rémunérations généralement supérieures offertes par l'industrie automobile.

Ces différentes circonstances peuvent expliquer que, dans quelques cas, la création d'usines destinées à créer des emplois pour la main-d'œuvre locale ait eu pour résultat l'arrivée directe de l'étranger d'une main-d'œuvre immigrée qui n'était pas souhaitée.

Par ailleurs, les propositions faites à la main-d'œuvre d'une localité de se déplacer, même avec des avantages non négligeables, sont très rarement acceptées, même si la distance à parcourir n'est pas grande et pas seulement de la Région Parisienne vers la province. Seuls les cadres et techniciens paraissent susceptibles de passer outre aux inconvénients (familiaux notamment) d'un déplacement, souvent avantageux pour leur carrière — mais les possibilités de carrière des autres catégories professionnelles sont réduites.

Suivant les conclusions de ces expériences tirées par un responsable d'une entreprise, il ne faut pas attendre beaucoup de résultats des tentatives de reconversion de la main-d'œuvre, surtout si l'on cherche le sauvetage à tout prix d'une entreprise. Par contre, la création d'usines nouvelles dans des zones économiquement déprimées répond à un besoin découlant du décalage entre la démographie et l'économie ; elle contribue à fixer la main-d'œuvre sur place, non par une récupération terme à terme, mais en créant une fluidité sur le marché du travail, qui engage un mouvement entraînant l'ensemble de la main-d'œuvre. Autrement dit, il faut plus compter sur les effets d'entraînement que sur les effets directs.

Les nouvelles implantations ont souvent attiré une main-d'œuvre jeune à laquelle a été offerte une majorité d'emplois peu qualifiés. Elles ont répondu à l'attente de travail féminin souvent manifestée par les régions. Elles ont aussi bénéficié, mais de façon très progressive, du transfert d'une partie de la main-d'œuvre appartenant à des secteurs traditionnels en régression (ex. textile) à laquelle elles proposaient des perspectives d'avenir et des rémunérations supérieures.

Par ailleurs, il faut noter que contrairement à certaines attentes — exprimées notamment par des responsables locaux — la création d'usines de la construction automobile n'a généralement aucun effet d'entraînement sur l'industrie mécanique locale. En effet, le problème de la sous-traitance de l'industrie automobile est traité au niveau de l'entreprise et non de l'établissement ; il concerne des quantités très importantes et il n'est pas affecté par une implantation nouvelle. Il n'en était pas de même à l'origine et l'industrie de sous-traitance a continué son développement dans les régions parisiennes, lyonnaises et de Franche-Comté où elle avait commencé. Par contre, une création nouvelle entraîne des effets induits sur l'emploi dans les services (restauration, blanchissage, etc.).

### *Les catégories de main-d'œuvre et leurs fonctions*

En liaison étroite avec les spécificités locales, le choix d'une catégorie de main-d'œuvre est également la résultante de trois séries de facteurs : politiques d'entreprises, nature des emplois et comportements de la main-d'œuvre. L'expérience prouve que la nature des emplois est moins déterminante que l'on pourrait le croire, que les politiques d'entreprises ont été différentes et que les comportements de la main-d'œuvre sont susceptibles d'évoluer dans le temps et de varier suivant les régions et les opportunités locales.

De manière générale, la prédominance des emplois non qualifiés et la recherche de la rentabilité ont contribué à donner à la majorité de la main-d'œuvre recherchée le caractère de main-d'œuvre « marginalisée ». Ceci pose notamment le problème des fonctions propres à certaines catégories de main-d'œuvre et de leur substituabilité éventuelle.

L'analyse consacrée notamment à la main-d'œuvre féminine et étrangère a permis de constater que :

— les deux types de main-d'œuvre répondent dans une large mesure au même genre de préoccupations de la part des entreprises : elles constituent une main-d'œuvre d'appoint non qualifiée, destinée à faire face à l'augmentation

des besoins qui ne peuvent être couverts par la population masculine nationale à laquelle serait plutôt donnée la préférence. La main-d'œuvre étrangère a rempli de plus une fonction de volant conjoncturel ;

— du point de vue de la nature des emplois, les deux types de main-d'œuvre sont jusqu'ici complémentaires et très peu substituables, comme le montre la confrontation des tableaux sur lesquels seuls les emplois du montage peuvent apparaître comme les mettant en concurrence. Cependant, l'amélioration des conditions de travail et l'automatisation élargiraient le champ des emplois accessibles aux femmes, qui pourraient être sensiblement développés si les entreprises en avaient la volonté. A moyen terme, l'idée d'une substituabilité dans certaines limites n'est donc pas absurde ;

— du point de vue du fonctionnement du marché du travail, les deux types de main-d'œuvre présentent des caractéristiques opposées puisque les ouvrières tendent à disparaître de la Région Parisienne. Dans une entreprise au moins, tout se passe comme s'il y avait eu effectivement une certaine substitution.

### *Les carrières*

Les indications très fragmentaires disponibles sur les carrières semblent montrer que malgré les différences et les modifications dans les systèmes de classification, la partition la plus fondamentale sépare les emplois ouvriers non qualifiés des autres emplois. Cette partition porte à la fois sur la nature de l'activité, sur l'environnement et sur les perspectives de carrière. Le fait de posséder une formation technique préalable paraît constituer une condition non suffisante, mais presque nécessaire pour passer d'une catégorie à l'autre. Les possibilités de formation continue pour remplacer la formation préalable sont très réduites. La spécialisation professionnelle est moins significative en elle-même que comme critère de la qualité de la formation acquise.

La main-d'œuvre non qualifiée est globalement beaucoup moins stable, tandis que les perspectives de carrière offertes aux autres catégories se situent essentiellement à l'intérieur de l'entreprise.

La notion de segmentation des marchés du travail n'est pas sans intérêt pour analyser ces phénomènes. Mais il faut se garder de toute simplification, étant donné, non seulement les différences locales (autre forme de segmentation) mais aussi le rôle important du contexte historique, qui influe aussi bien sur la mobilité que sur les chances de carrière.

---

De manière générale, ce rôle des éléments historiques et des spécificités locales apparaît comme l'une des conclusions principales de cette étude. De ce fait, la portée des analyses concernant une courte période, une région, ou une entreprise seulement, apparaît limitée. Lorsqu'on passe de la constatation à la prévision, il faut donc nuancer les estimations globales et utiliser avec prudence les modèles mécanistes.

## II - PERSPECTIVES

Une vision à moyen terme de l'avenir de l'emploi dans l'industrie automobile doit nécessairement partir des éléments qui déterminent le niveau de l'emploi et des recrutements : demande d'automobiles, productivité, temps de travail notamment.

Les tendances concernant les politiques industrielles des entreprises et le comportement de la main-d'œuvre doivent également être prises en compte pour esquisser la problématique nouvelle qui se pose désormais en matière d'emploi.

Mais au-delà ce serait normalement les stratégies possibles qui devraient être examinées en fonction des contraintes accrues par ces nouvelles tendances et des objectifs qu'on se serait assigné.

### 1. PERSPECTIVES CONCERNANT LE NIVEAU DE L'EMPLOI ET DES RECRUTEMENTS

Le niveau de l'emploi est déterminé essentiellement par :

- la quantité produite, elle-même fonction de la demande d'automobiles, sur les différents marchés ;
- la productivité du travail ;
- la durée du travail.

Il faut prendre également en considération les possibilités de transfert à l'étranger des activités des constructeurs et leur incidence sur l'emploi.

#### 1.1. La demande de véhicules

Il faut évidemment tenir compte, non seulement de l'évolution de la demande de véhicules sur les différents marchés, mais aussi de la compétitivité de l'industrie française et de la pénétration des industries étrangères sur le marché national.



### a) Les perspectives de la demande mondiale

La demande mondiale a connu jusqu'ici une progression rapide s'appuyant presque uniquement sur la motorisation de masse des pays occidentaux industrialisés.

Actuellement estimé à 240 millions de véhicules, le parc mondial reste extrêmement concentré (plus de 90 %) dans les pays industrialisés à économie de marché, comme le montrent les chiffres qui suivent :

— Europe	{ Europe occidentale méditerranéenne	85 millions
	{ URSS + Europe orientale	5 millions
— Amérique	{ Amérique du Nord	110 millions
	{ Amérique latine	10 millions
— Asie	{ Japon	16 millions
	{ Autres pays (sauf URSS)	4 millions
— Afrique	{ Afrique du Sud	2,2 millions
	{ Autres pays	1,8 millions
— Océanie	{ Australie + Nouvelle-Zélande	5,7 millions
	{ Autres pays	0,3 millions

Alors que la croissance de la demande de ces pays se ralentit de plus en plus, en raison de la « saturation » progressive des marchés, l'accroissement de la demande des autres pays ne compense pas cette inflexion ; en effet, dans la plupart des pays socialistes, la planification a retardé volontairement au-delà de 1980 la diffusion de l'automobile. Par ailleurs, dans la plupart des pays du Tiers Monde, la clientèle se limite encore aux classes aisées ou aux nouvelles classes moyennes.

Même avec un taux de croissance élevé, les marchés du Moyen-Orient représentent une masse faible par rapport à l'ensemble mondial.

### b) L'évolution de la concurrence et la compétitivité de l'industrie française.

Pratiquement, le marché, donnant encore lieu à des échanges internationaux « classiques », se limite essentiellement aux pays occidentaux industrialisés ; toutefois, la concurrence internationale a peu de chances d'être illimitée sur tous les marchés de cette zone « ouverte » disposant déjà d'une industrie automobile importante. Cette industrie pèse d'un trop grand poids dans la vie économique de ces pays pour qu'une menace trop pressante n'appelle pas des mesures de contingentement (exemple des importations de véhicules japonais au Royaume-Uni). A priori, tant qu'existera la CEE, ces restrictions de la concurrence n'affecteront que les échanges triangulaires Etats-Unis-Japon-CEE et non les échanges intra-communautaires.

Dans cet ensemble, la construction automobile française ne dispose d'une solide implantation commerciale qu'en Europe. Compte tenu de l'intensification de la concurrence, il paraît tout à fait improbable que les constructeurs français réussissent à s'installer massivement sur les autres marchés importants (Amérique du Nord et Japon), l'installation d'un réseau suffisamment dense n'étant réalisable que si l'on dispose d'une marge de compétitivité conséquente, ce qui n'est pas le cas et ne le sera pas avant dix ans.

A titre d'exemple, même en ce qui concerne les marchés nouveaux, la part prépondérante reviendra, dans les 10 ans à venir, aux constructeurs américains et japonais sur les marchés de l'automobile au Moyen-Orient. C'est donc bien dire que même en cas d'apparition de nouveaux marchés, ce seront les géants de l'automobile, à savoir Japon et USA, qui se les partageront.

L'écart de compétitivité qui existe entre les constructeurs européens et ces géants peut évoluer au cours des dix prochaines années, il paraît toutefois exclu qu'il évolue suffisamment dans le sens d'une diminution.

A l'horizon 1985, les véhicules produits en France n'ont donc aucune chance de s'implanter massivement aux Etats-Unis face à la concurrence japonaise, pas plus qu'ils n'ont de chance de pénétrer au Japon (avec ou sans protectionnisme), et ils risquent fort, sur tous les marchés marginaux de la grande exportation, d'abandonner leur place aux véhicules japonais.

Il semble donc bien que les débouchés de la construction automobile française resteront essentiellement constitués par les marchés européens (qui représentent d'ailleurs 90 % des débouchés actuels, dont un peu moins de 50 % pour le marché français).

### *c) Les perspectives d'activité des constructeurs implantés en France*

Le marché français est assez représentatif des modalités de la motorisation de la masse, où il se situe dans le peloton de tête dans la course au taux d'équipement (derrière la Suède, mais au même niveau que l'Allemagne Fédérale ou la Suisse), et où enfin il représente une part importante des débouchés des constructeurs français.

Les besoins de renouvellement physique du parc peuvent être déterminés avec une assez bonne précision à l'horizon 1985, puisque la durée de vie des véhicules oscille autour de 10 ans. Ils devraient donc représenter à cette date près de 1 800 000 véhicules, contre 1 500 000 en 1980 et 1 300 000 actuellement en 1975.

Les perspectives d'accroissement du parc sont plus incertaines. Toutefois, lorsqu'on analyse le taux d'équipement des ménages en fonction de leur revenu et de leur catégorie socio-professionnelle et qu'on corrige l'évolution démographique par l'effet d'accoutumance à l'automobile, on constate qu'à l'horizon 85, en adoptant une hypothèse de croissance du pouvoir d'achat modérée mais vraisemblable, environ 3 000 000 de ménages supplémentaires devraient s'équiper pour la première fois. En revanche, les perspectives du multi-équipement sont beaucoup plus floues. L'augmentation des coûts d'utilisation des véhicules devrait freiner la progression du multi-équipement. Par ailleurs, le développement simultané des zones suburbaines et du taux d'activité des femmes continuera à favoriser le multi-équipement. On peut évaluer cette demande de multi-équipement entre 700 000 et 1 500 000. Encore faudrait-il que les tendances passées se maintiennent. Cette part de la demande diminuerait si les politiques de transport en commun étaient développées dans beaucoup de pays.

Au total, on obtient des perspectives de marché intérieur oscillant entre 2 000 000 et 2 100 000 à l'horizon 85, contre 1 900 000 à 2 000 000 en 1980.

Si l'on tient compte d'une progression du taux de pénétration des véhicules étrangers, lequel devrait atteindre 25 % à terme (et ne guère le dépasser, sauf accident conjoncturel d'ordre monétaire ou social), les débouchés intérieurs des constructeurs français devraient être de l'ordre de 1 500 000 véhicules, ou un peu plus, en 1985.

Par rapport à l'année 1976 (qui est une année particulièrement faste), la croissance annuelle moyenne du marché intérieur d'ici à 1985 est donc comprise entre 1,2 % et 1,7 % (contre 3,4 % et 4,0 % par rapport à 1975).

Pour l'ensemble de l'Europe (y compris l'Europe méditerranéenne), la progression de la demande devrait être légèrement supérieure à celle de la demande française, soit entre 2 % et 3 % par rapport à 1976.

Il semble qu'un taux de pénétration des véhicules non européens (surtout japonais, et marginalement polonais et soviétiques) de l'ordre de 15 % soit le maximum envisageable à l'horizon 1985 : moins de 15 % sur les marchés « durs » (France, Allemagne et Espagne si le protectionnisme n'y est pas remis en cause), plus de 15 % sur les marchés « mous » (Scandinavie, Pays-Bas, Belgique, Suisse, petits pays d'Europe méridionale). La progression des débouchés européens des constructeurs européens devrait se situer aux environs de 1,5 % et 2,5 % d'ici à 1985. Compte-tenu de leurs aptitudes respectives, cette progression devrait essentiellement bénéficier aux constructeurs français, allemands et américano-germaniques.

En s'appuyant sur l'analyse des parts de marché actuellement détenues par les constructeurs français dans les différents pays européens et de leur évolution vraisemblable dans le cadre d'une homogénéisation progressive de l'ensemble du marché européen, on peut retenir pour la progression à long terme des exportations de véhicules fabriqués en France, un taux annuel moyen de l'ordre de 3 % (base 1976) (aux incertitudes sur la grande exportation près).

Finalement, l'hypothèse centrale d'évolution de la demande et de la production françaises peut être résumée dans le tableau suivant :

**Perspectives concernant la demande et la production de véhicules**

Production	1976	1980	1985	Evolution 1985-1976
Marché intérieur .....	1 860 000	2 000 000	2 100 000	1,4
dont :				
marques françaises ...	1 430 000	1 450 000	1 500 000	0,5
marques étrangères ...	430 000	550 000	600 000	3,8
Exportations (1) .....	1 500 000	1 800 000	1 950 000	3,0
Production (2) .....	2 980 000	3 250 000	3 450 000	1,6

(1) Hors petites collections.

(2) Hors petites collections et aux variations de stocks près pour 1980 et 1985.

Ce tableau fait apparaître une progression très faible de la production (moins de 2% par an, ce qui correspond tout de même à plus de 500 000 véhicules supplémentaires). Cette quasi-stagnation de la production n'entraîne pas nécessairement une stabilisation du rythme d'évolution de l'activité, bien au contraire. L'importance relative croissante des besoins de renouvellement est génératrice de fluctuations conjoncturelles accusées, comme en connaît depuis longtemps l'industrie américaine, comme on en a connu également entre 1973 et 1976, et comme on risque à nouveau d'en connaître en 1978 : des taux annuels successifs de + 15% et de - 10% n'auront rien d'exceptionnel.

## 1.2. La productivité et l'évolution technologique

Comme il a été signalé dans la présentation du secteur, les caractéristiques de l'industrie automobile (lourdeur de l'organisation du processus de production et multiplicité des techniques mises en œuvre) freinent la pénétration de progrès technique produisant un changement brutal et privilégient les améliorations progressives et diffuses.

Toutefois, il semble que les nouvelles conditions de la concurrence internationale et du marché de l'emploi soient de nature à favoriser une conception plus globale et plus stratégique de la politique d'incorporation du progrès technique. Il est à cet égard significatif que, lors des entrevues que nous avons eues avec les constructeurs, on ait obtenu des réponses souvent contradictoires selon que l'on s'adressait à des personnes chargées de la gestion courante ou à moyen terme ou à de hauts responsables raisonnant à long terme.

En fait, l'exacerbation de la concurrence internationale dans des marchés en voie de saturation lie la survie de l'industrie française à l'obtention d'une productivité analogue à celle du concurrent le plus performant.

Ainsi, et sous la réserve de l'imprécision des termes de la comparaison (due aux nécessaires corrections de donnée de travail et de degré d'intégration des constructeurs), lorsqu'un ouvrier français, allemand ou italien produit deux véhicules, l'ouvrier américain en produit trois et l'ouvrier japonais quatre.

Il faut toutefois bien voir que le coût total de fabrication d'une automobile est fonction tout autant de la productivité obtenue chez les constructeurs que de celle des industries de l'amont.

Ainsi, l'avantage compétitif des constructeurs japonais repose non seulement sur une meilleure productivité du travail dans leurs usines, qui est d'ailleurs partiellement compensée par un poids plus important des investissements, mais aussi sur l'exceptionnelle productivité de leurs fournisseurs. En particulier, la sidérurgie japonaise, qui est la plus moderne du monde, produit également l'acier le moins cher du marché international. Ce qui est vrai pour les produits de base l'est également pour les équipements. Dans le cas de la France, si un important effort de modernisation de la sidérurgie est engagé, notamment de la sidérurgie lorraine, la restructuration financière et la modernisation de l'industrie des équipements restent à faire. Même si cette restructuration n'apparaît pas encore clairement, elle représente néanmoins une importante

réserve de productivité et d'efficacité et constitue en quelque sorte un préalable aux transformations à accomplir chez les constructeurs dans la mesure où il apparaît que c'est dans ce domaine que le retard est le plus grand et que donc les actions envisagées seront relativement les plus payantes.

Par ailleurs, un deuxième préalable au renouveau d'une politique d'automatisation est une modification de la conception du produit et de la gamme. Les économies d'échelle, qui sont une caractéristique célèbre de la construction automobile, n'ont pas été poussées au maximum. La politique commerciale a favorisé le développement des options, des variantes, et multiplié le nombre réel de modèles à un rythme nettement plus rapide que celui de la production. Cette diversité n'est qu'en partie réelle, une conception de plus en plus modulaire de la gamme permettant de limiter le nombre de sous-ensembles, mais elle complique néanmoins le processus de production, car elle contraint la ligne à s'adapter en permanence à un modèle déterminé et la différenciation d'équipements de base (phares, pièces mécaniques, accessoires électriques, etc.) ne s'impose pas véritablement. Les constructeurs japonais l'ont bien compris, qui pratiquent à la fois une grande standardisation (en montant d'origine tous les accessoires possibles, jusqu'au poste de radio). On en arriverait presque, en France, à une situation où ce qui reviendrait le plus cher ne serait pas l'accessoire lui-même mais la décision de le monter ou de ne pas le monter sur le véhicule qui défile.

Ceci dit, la productivité est envisagée ici uniquement en tant que rapport entre la production et le travail effectué : il serait évidemment tentant d'analyser plus en détail le rapport : nombre de voitures produites et de chercher

effectifs employés

à l'utiliser comme instrument de prévision.

En fait, ce type d'analyse apparaît très difficile, particulièrement dans certaines entreprises :

- en premier lieu, il faut tenir compte de l'évolution de la durée du travail ;
- pour que cet indicateur soit valable, il faudrait :
  - que le type d'activité des firmes reste identique dans le temps (ce qui conduirait à éliminer les politiques de diversification) ;
  - qu'en ce qui concerne la seule production de véhicules particuliers, on puisse faire l'hypothèse d'une certaine constance des normes ; or la gamme de modèles varie sans arrêt et les modèles de même puissance intègrent continuellement de nouveaux perfectionnements ;
  - il faudrait enfin et surtout que le degré d'intégration de la production par le constructeur reste constant, ce qui est manifestement loin d'être le cas. D'une part, en effet, des entreprises ont modifié la quantité de leur production sous-traitée, d'autre part, la multiplication des échanges entre les entreprises françaises et leurs filiales à l'étranger (Espagne, Roumanie, etc.) rend quasiment impossible une définition générale et permanente de la fraction de fabrication qui incombe à l'entreprise elle-même.

En ayant à l'esprit l'ensemble de ces réserves, on peut cependant reprendre l'analyse de la productivité et tenter de donner une indication pour le futur.

D'après « la Mutation industrielle de la France » (1), les taux de croissance de la productivité ont connu de fortes variations selon l'époque ; ainsi :

(1) INSEE, op. cit. Les résultats concernant la branche 9 D de la nomenclature « Automobiles et cycles ».

- de 1960 à 1963, les gains de productivité se situaient à 5,7 % l'an ;
- de 1964 à 1967, ils atteignaient 5,3 % ;
- de 1968 à 1972, ils ont atteint jusqu'à 8,4 % (cela correspond à l'expansion sans précédent de l'industrie automobile) ;
- de 1972 à aujourd'hui, les gains ne sont plus que de 4,9 %.

En supposant pour les prochaines années un rythme inchangé de croissance de la productivité, le niveau de l'emploi tomberait de 400 000 à 300 ou 320 000. En fait, d'après les experts, l'hypothèse la plus vraisemblable est celle d'une amélioration plus lente de la productivité (2,4 % au lieu de 4,9 %). Dans ce cas, toutes choses égales par ailleurs, on constaterait une faible baisse du niveau global de l'emploi.

### 1.3. La durée du travail dans la construction automobile

La durée du travail proprement dite est actuellement au niveau de la moyenne de la durée hebdomadaire du travail observée dans l'industrie, autour de 41 h 30.

Les baisses de durée, non négligeables pendant la dernière décennie, ont été accentuées fin 1974 et en 1975, en relation avec la situation conjoncturelle ; elles ont été un des moyens pour faire face à la crise.

En fait, une réduction continue de la durée du travail rendrait nécessaire la création d'emplois supplémentaires. Les constructeurs interrogés lors de la préparation du VII<sup>e</sup> Plan (1), ne semblaient pas prêts, du moins pour le moment, à financer les investissements correspondants.

Ils redoutaient, de plus, les difficultés qui peuvent se présenter pour faire face aux à-coups de la production ; ils semblaient également se méfier de l'obligation qui leur serait ainsi faite d'avoir un contingent d'heures supplémentaires à faire effectuer ; qui plus est, cela entraînerait un renchérissement des heures supplémentaires et les industriels doivent craindre que cela n'incite les salariés à ralentir leur rythme de travail (d'où des pertes de productivité) de manière à rendre ces heures indispensables.

Toutefois, dans le contexte d'une aggravation globale de la situation de l'emploi et dans la perspective ouverte par les derniers travaux du VII<sup>e</sup> Plan, une baisse de la durée réelle de travail paraît vraisemblable à moyen terme, et contribuerait sans doute au maintien de l'emploi à un niveau approximativement équivalent au niveau actuel.

### 1.4. Localisation des implantations

D'après ce qui précède et de manière globale, le besoin d'implantations nouvelles paraît des plus réduits, d'autant plus que l'extrême degré de concentration auquel est parvenue l'industrie automobile française permet une meil-

(1) Dans le cadre des Groupes sectoriels d'Analyse et de Prévisions (GSAP) du VII<sup>e</sup> Plan.

leure utilisation de l'appareil de production, notamment par la possibilité d'affecter certains ateliers à des fabrications de véhicules d'une marque différente, ce qui réduit d'autant les besoins en nouveaux établissements.

Les installations de Sochaux paraissent actuellement insuffisantes, mais le groupe PEUGEOT-CITROEN dispose désormais de deux usines très récentes, Mulhouse et Aulnay-sous-Bois, dont les capacités de production peuvent être encore largement développées. Les perspectives de nouvelles implantations concernent surtout le remplacement des plus anciennes usines CITROEN de la banlieue Nord-Ouest de Paris ; encore ce remplacement peut-il être évité au prix d'une simple modernisation.

CHRYSLER-FRANCE est certes à l'étroit dans son usine de Poissy, mais les capacités sous-employées de CHRYSLER UK pourraient lui laisser une marge de manœuvre considérable pour des fabrications « en parallèle ». Seule la persistance des conflits sociaux chroniques de l'industrie automobile britannique pourrait amener la CHRYSLER CORP. à décider une nouvelle implantation sur le territoire français. Dans ce cas, il s'agirait d'une extension des usines que possède déjà le groupe autour de Valenciennes (1).

Des trois groupes implantés en France, RENAULT est l'entreprise pour laquelle on peut envisager avec le plus de vraisemblance de nouvelles implantations. RENAULT ne dispose guère que de deux usines dont les capacités de production peuvent être développées : Douai pour la carrosserie et le montage, Douvrin pour les moteurs (en « joint venture » avec PEUGEOT). Par ailleurs, il devra faire face, à bref délai, à la modernisation de l'usine de Choisy, et surtout du complexe industriel de Boulogne-Billancourt. Ces derniers établissements sont en effet surencombrés, ce qui entraîne des surcoûts considérables en même temps que cela nuit aux conditions de travail. On pourrait ainsi envisager un déplacement progressif des activités de mécanique de Billancourt vers deux ou trois usines moyennes à créer en province ou dans la grande couronne parisienne, la place ainsi libérée permettant, soit d'étendre les activités de montage et de carrosserie, soit de procéder à une importante opération d'aménagement urbain (comme ce fut le cas pour l'usine PANHARD de la Porte de Choisy ou comme ça l'est actuellement pour l'usine CITROEN du Quai de Javel).

On peut cependant considérer qu'une diminution massive de l'emploi dans la construction automobile en Région Parisienne reste peu probable car les constructeurs tiennent à y conserver des unités pour bénéficier des facilités de recrutement d'une part et amortir les variations conjoncturelles d'activité d'autre part (2). Cependant la baisse des effectifs déjà observée ne pourra que continuer.

En résumé, les besoins en nouveaux établissements de grande taille (plus de 1 000 emplois) de la construction de véhicules particuliers en France peuvent être estimés, pour les quinze prochaines années, et outre le développement des usines plus récentes, à une usine de carrosserie-montage (de 6 000 à 8 000 emplois) et trois ou quatre usines de mécanique (de 2 000 à 3 000 emplois).

---

(1) Extension effectivement annoncée par *Le Monde* des 24 et 25 juillet 1977.

(2) L'industrie automobile en Région Parisienne - Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Parisienne.

Leur localisation tiendra sans doute compte des considérations qui précèdent, et pourrait intéresser plutôt les régions Nord et peut-être Nord-Est, en relation avec les développements récents de la crise de la sidérurgie.

### Impact possible de la délocalisation

Il faut au moins poser le problème d'une délocalisation croissante de la production, qui amènerait à transférer hors de France une partie des activités des entreprises et diminuerait d'autant le niveau de l'emploi induit sur le territoire national par un volume de production donné. Ici encore, il importe de distinguer entre les deux types de délocalisation, polaire et multi polaire.

a) Les perspectives à moyen et long terme de *délocalisation polaire* sont relativement limitées pour la France. La délocalisation poussée (degré d'intégration supérieur à 80 %) n'intéresse que des marchés relativement importants, et l'étude de la demande a montré que dans la majorité des cas, les jeux étaient déjà faits.

A terme, les constructeurs devraient disposer de positions solides dans une quinzaine de pays, notamment d'Amérique latine, de la Méditerranée et du Moyen-Orient.

Les autres marchés importants se fermeraient par suite de l'implantation des constructeurs étrangers ; quant aux marchés marginaux (type pays d'Afrique francophone), ils ne représentent à terme que des débouchés très limités.

Les conséquences d'une telle évolution sont relativement limitées au niveau de l'activité de la construction automobile en France, puisque cela représente dans le pire des cas une perte de marché correspondant à peine au cinquième de nos exportations, soit 10 % de la production actuelle, compensée en partie et provisoirement par une activité d'engineering et de fourniture de machines et de pièces détachées. Ce ne sont donc pas les perspectives de délocalisation « polaire » qui représentent la plus grande incertitude pour le niveau d'activité à moyen terme de l'industrie automobile française.

b) La *délocalisation multipolaire* devrait normalement rester neutre au niveau de l'emploi national : aucun constructeur n'acceptant de se laisser entraîner dans la spécialisation, qu'il s'agisse d'une spécialisation de fournisseur ou d'ensemblier, les transferts sont généralement équilibrés. Toutefois, la dégradation durable du climat social dans un pays déterminé, les incertitudes politiques sont autant d'éléments difficilement projetables qui pourraient amener un déséquilibre dans les transferts.

On risque donc de voir se modifier la carte de la répartition des activités automobiles dans les différents pays européens, modification qui serait d'autant plus sensible qu'à la délocalisation multipolaire précédemment décrite vient s'ajouter l'aléa des implantations des firmes multinationales (usines GENERAL MOTORS en Alsace, FORD à Bordeaux, en Espagne et en Belgique, RENAULT et CITROEN en Belgique et en Espagne, etc.) aux fabrications de plus en plus imbriquées.



## 1.5. Conclusion sur l'emploi et les recrutements

Il apparaît en conclusion que :

- de manière globale, si aucun effondrement n'est à craindre, l'emploi dans l'industrie automobile risque de diminuer à moyen terme et, au mieux, de se maintenir à son niveau actuel ;
- il risque surtout de subir le contre-coup de variations conjoncturelles plus accentuées ;
- la tendance à la décentralisation se poursuivra vraisemblablement, par la création d'un nombre limité d'implantations nouvelles, compensée par une diminution — mais non une disparition — des activités de la construction automobile dans la Région Parisienne ;
- du point de vue des recrutements, l'industrie automobile cessera de jouer le rôle moteur qui a été le sien, puisque, globalement, elle aura surtout à assurer des besoins de renouvellement et à pallier les à-coups conjoncturels. Encore les besoins de renouvellement devraient-ils être réduits, tant que la conjoncture incitera la main-d'œuvre à la stabilité.

Mais il ne faut pas se hâter d'en tirer des conclusions sur le plan des possibilités de placement de la main-d'œuvre, car il faut tenir compte :

- des situations locales, notamment du fait des créations nouvelles, mais aussi du point de vue des structures par âge relatives des effectifs employés et de la population disponible localement ;
- des différentes catégories de qualification ;
- des comportements des différentes catégories de main-d'œuvre.

## 2. ELEMENTS INTERESSANT LA POLITIQUE DES ENTREPRISES

### 2.1. Variations d'activité et souplesse

On a vu que le ralentissement de la croissance de la demande aurait pour effet probable l'intensification des variations conjoncturelles associée à un taux modéré de croissance de la production.

Autrement dit, alors que jusqu'ici les entreprises devaient avant tout adapter leurs capacités de production à une demande en croissance très rapide, il leur faut envisager désormais de donner davantage de souplesse à l'appareil de production pour parer à des variations, tant dans les quantités produites qu'éventuellement dans la nature du produit, compte-tenu des incertitudes qui planent sur l'avenir de l'automobile, au moins à long terme.

Les exigences de souplesse de la production concernent tout autant le volume (s'adapter aux fluctuations conjoncturelles du niveau de la demande) que la composition (substituer facilement un modèle à un autre, soit lorsque la conjoncture l'impose, comme lors du glissement vers les petites cylindrées des années 1973-1974, soit lorsqu'il s'agit de monter rapidement en cadence la sortie d'un nouveau modèle).

Cette recherche d'une plus grande souplesse ne paraît pas incompatible avec une automatisation accrue. La généralisation de la technique du « mécano » permet, en jouant sur les combinaisons de sous-ensembles, de modifier très rapidement la composition de la gamme sans bouleverser l'amont de la filière. Mais dans ce cas est posé d'emblée la capacité des structures d'organisation et du personnel en place à faire face de façon satisfaisante à ces exigences nouvelles.

## 2.2. Rentabilisation

Si la préoccupation de la rentabilité a naturellement été toujours présente, elle a souvent figuré en seconde place jusqu'ici en raison des possibilités offertes par les modalités de croissance connues par le secteur. L'intensification de la concurrence, qui se situe désormais beaucoup plus au niveau mondial qu'au niveau national, est de nature à inverser cette priorité.

Le choix d'une technique et plutôt d'un mode d'organisation de la production (qu'on peut difficilement dissocier d'une technique particulière), dans un souci de rentabilité, revient en dernier ressort à un calcul économique mettant en jeu les prix relatifs du capital et du travail au sein d'une enveloppe financière donnée.

Au cours des années 60, l'ensemble de la branche automobile s'est placé en tête par rapport à l'ensemble des autres industries avec une croissance annuelle moyenne de 16 % (au lieu de 7,6 % pour l'ensemble de l'industrie) de la Formation Brute de Capital Fixe (1). Corrélativement, le rythme de substitution du capital au travail a été pendant la même période plutôt supérieur à la moyenne de l'industrie française.

La baisse de productivité enregistrée en 1974-1975 entraînait un freinage de cette tendance, et pour ces deux années, la part des frais du personnel dans l'ensemble des coûts de production se relevait légèrement (26,7 % contre 26 % en 1968-1973) (2).

Pour l'avenir, il semble hautement improbable que la tendance lourde à un abaissement du prix du capital par rapport à celui du travail soit remise en cause, particulièrement dans un environnement inflationniste.

Les problèmes de financement qui ont déjà été importants dans le passé seront déterminants pour la prochaine période comme le montre une étude sur les

---

(1) G. GUIBERT, *La mutation industrielle de la France*, INSEE, 1975.

(2) *L'avenir de l'automobile*. Rapport du groupe interministériel de réflexion.

déséquilibres financiers sectoriels pour le VII<sup>e</sup> Plan (1) qui s'appuie sur les deux évolutions retenues comme hypothèse, le premier scénario tablant sur un redressement des économies étrangères et le second sur un maintien de la dépression internationale.

#### Evolution des taux de marges bénéficiaires et d'autofinancement

Automobiles	1960	1965	1969	1971	1980	
					scéna- rio I	scéna- rio II
Taux de marge bénéficiaire (1) ..	24	22	23	24	21	13
Taux d'autofinancement (2) .....	127	114	99	77	98	55

(1) Taux de marge bénéficiaire = excédent brut d'exploitation/valeur ajoutée.  
(2) Taux d'autofinancement = autofinancement/formation brute de capital fixe.  
Autofinancement = épargne des sociétés + financement de la formation de capital des entrepreneurs individuels + indemnités d'assurances sur biens de capital.

Source : *Economie et Statistique*, op. cit. pp. 30 et 37, n° 90, juin 1977.

Le groupe automobile est un des secteurs qui serait le plus sensible aux tendances d'évolutions futures. Placé dans un contexte dynamique, il ne connaîtrait de problèmes sensiblement différents de ceux qu'il a connus jusqu'ici, mais dans une hypothèse de dépression, son taux d'autofinancement se réduirait même en deçà du niveau assurant la solvabilité financière. Il aurait donc à recourir massivement à l'émission d'actions ou à un relèvement massif des prix.

Dans l'hypothèse du scénario II, en dépit d'un ralentissement marqué de la croissance, la progression des emplois comme celle des salaires ne serait que légèrement freinée, entraînant, en moyenne, une augmentation des coûts salariaux unitaires et un poids plus fort des charges fixes.

#### Evolution des prix (Indice de base 100 en 1970)

	1960	1965	1969	1971	1974	1980
09 D automobiles et cycles .....	82,3	87,5	94,5	108,5	135,3	237,9

En introduisant des hypothèses d'évolutions possibles des prix particulièrement fortes à la hausse indiquées par le tableau ci-dessus et sous des hypothèses complémentaires de réductions d'investissements liées à la stagnation de la demande, les évolutions des taux de marges bénéficiaires (excédents

(1) R. COUCHIS, F. BOURDON, J. MENAYAS : Les déséquilibres financiers sectoriels et le VII<sup>e</sup> Plan. *Economie et Statistique* n° 90, juin 1977, pp. 25 à 41.

bruts d'exploitation par rapport à la valeur ajoutée) et de la situation financière (taux d'autofinancement) l'automobile connaîtrait une stagnation de ses investissements au cours du VII<sup>e</sup> Plan avec un taux de croissance annuel de la production qui passerait de 7 % entre 1970-1974 à 4,2 % entre 1974 et 1980. Compte tenu de son fort taux de marge (accrue par la majoration des prix de ces dernières années), ce secteur aurait un taux d'autofinancement élevé en 1980. Mais avec un taux d'investissement en 1980 comparable à celui de 1970, le taux d'autofinancement se verrait situer dans la tendance 1960-1971, comme le montrait le tableau de la page 211 (1).

Or, une double contradiction caractérise l'industrie française et sans doute l'industrie européenne. En effet, l'élargissement de la concurrence oppose maintenant les constructeurs français à d'autres (surtout japonais) qui sont en avance sur eux en matière de substitution en raison de la jeunesse de leur appareil de production. L'évolution du coût des facteurs étant favorable à une substitution du capital encore plus marquée, il serait souhaitable que la contrainte du financement soit levée. Or, elle se renforce dans la mesure où cette même concurrence réduit les moyens d'autofinancement. La seule solution possible pour résoudre cette première contradiction est l'endettement et particulièrement l'endettement auprès des pouvoirs publics. Les menaces sur l'emploi dans les entreprises qui n'auraient pu parvenir à une rentabilité suffisante constitueraient un argument de poids dans ce sens.

Mais — et c'est la deuxième contradiction — la continuation sinon l'accélération de la substitution capital-travail, si elle permet de préserver la rentabilité des entreprises et de sauvegarder leur existence à automatiquement des effets négatifs sur l'emploi et pourrait conduire — on l'a vu — à une baisse absolue des effectifs à moyen terme étant donné les perspectives d'évolution de la demande envisagée.

A cet égard les choix effectués par la Régie Renault paraissent significatifs : postulant que le maintien de l'investissement est essentiel, le groupe a annoncé un programme d'investissement de 21 milliards sur cinq ans (de 1977 à 1981), dont 13 milliards pour le secteur automobile autofinancé à 80 %. Mais peu après, il était précisé que l'état ferait une dotation de capital à la Régie de 1,2 milliards de francs, soit une proportion moindre que dans la période 1971-1975 (2).

Tout aussi significatif dans ce contexte est l'annonce concomitante d'une association avec la British Leyland en vue d'abord d'échanger des licences de fabrication puis d'avoir des accords de spécialisation sur la production de composants en vue d'allonger les séries et donc d'abaisser les prix de revient. Il est probable que des accords de ce type déjà existants dans la construction automobile et plus particulièrement au niveau des poids lourds seront amenés à se développer au niveau européen (3).

Cette rapide analyse fait apparaître le rôle possible des pouvoirs publics dans l'évolution de l'emploi de l'industrie automobile, non seulement en termes de volume d'emploi, mais aussi de structure des emplois et qualifications

---

(1) *Economie et Statistique*, n° 90, op. cit. p. 38.

(2) *Le Monde* du 26-06-77 « Le groupe Renault prévoit d'investir 21 milliards de francs d'ici à 1981 ». *Le Monde* du 6-07-77 « L'Etat apportera 1,2 milliards de francs de dotation en capital à la Régie Renault ». Cette dotation a été de 1,15 milliards de francs entre 1971 et 1975 pour un programme d'investissement de 15 milliards.

(3) *Le Monde* du 28 juin 1977 : « L'accord entre British Leyland et Renault : une association exemplaire ? ».

découlant de l'importance et du choix des investissements. Elle pose aussi le problème d'une alternative éventuelle pour échapper à la deuxième contradiction, alternative qui pourrait porter sur les autres éléments du prix de revient des automobiles. C'est ici le lieu de rappeler que la compétitivité de l'industrie automobile japonaise est due pour une large part au prix de revient beaucoup plus bas de son acier.

### 2.3. L'évolution technologique

Elle doit être envisagée à la fois comme une donnée exogène (innovations) et surtout comme une partie intégrante de la politique des entreprises, qui n'intervient que dans la mesure où elle s'harmonise avec les impératifs économiques.

La technologie intéresse l'emploi à deux niveaux :

- dans la mesure où elle modifie le produit fabriqué ; qui peut évoluer dans sa nature même ou dans ses caractéristiques (sécurité, pollution) suivant la demande du public (1) et les incitations de la réglementation ;
- plus encore dans la mesure où elle entraîne des modifications des techniques de fabrication.

#### a) *Le produit*

##### — *La demande*

Il convient d'exclure, à un horizon d'une quinzaine d'années, l'éventualité d'une demande massive pour un véhicule d'usage spécifiquement urbain et disposant d'un mode de propulsion nouveau (moteur électrique).

Les constructeurs s'efforceront plutôt, comme ils le font déjà, d'offrir une gamme continue de véhicules polyvalents, ne différant les uns des autres que par leur habitabilité, leur confort, leur pouvoir de démonstration, et, évidemment, par leur prix. Cette évolution irait de pair avec une conception des gammes de plus en plus modulaire (multiplier les modèles en combinant un nombre limité de moteurs, de carrosseries, etc.).

##### — *La recherche de la sécurité*

Dans le domaine de la sécurité active, les principales modifications à attendre concernent l'installation d'accessoires plus complexes. Mais c'est surtout dans le domaine de la sécurité passive qu'on devrait voir apparaître les modifications les plus sensibles : sièges plus enveloppants, incorporant des appuie-

---

(1) Pour l'analyse de la demande sous l'angle quantitatif, voir plus haut.

têtes, matelassage plus soigné de l'habitacle, renforcement de certaines structures, développement des parties avant déformables avec généralisation de l'usage des matières plastiques, etc.

Au niveau des emplois, une telle évolution du véhicule ne devrait pas apporter de bouleversements puisqu'il s'agit du développement de certaines activités déjà existantes, que ce soit chez les équipementiers pour la sécurité active (équipements électriques en particulier) ou chez les constructeurs pour la sécurité passive (sellerie, emboutissage et ferrage). Tout au plus, devrait-on assister à un besoin accru de techniciens en électricité et électronique automobile.

### — Lutte contre la pollution et le gaspillage

La lutte contre le gaspillage vise deux objectifs principaux : réduire la consommation de carburant pour un même service rendu, réduire la consommation de matières premières en allongeant la durée de vie des véhicules ou en facilitant leur entretien. Il ne semble pas que les dix ou quinze prochaines années puissent apporter de solution technique révolutionnaire dans le domaine des économies d'énergie. Il n'est pas sûr non plus que le marché l'exige, à moins d'une augmentation des prix relatifs du carburant sans commune mesure avec celle qu'on a connu en 1973-1974 (les consommations moyennes varient du simple au double suivant les modèles, mais les uns comme les autres se vendent bien).

Les seules modifications à attendre, qui iraient de pair avec la lutte contre la pollution, résulteraient pour partie d'une modification de la fiscalité, qui ne frapperait plus la cylindrée mais la puissance réelle des moteurs, et pour partie du développement des équipements d'admission et de carburation, faisant un large appel à l'électronique. On peut donc prévoir, à côté d'une complexité accrue des organes régulant la carburation, une augmentation de la cylindrée moyenne des moteurs, une diminution du taux de compression et un abaissement du régime de croisière. La diffusion des boîtes de vitesses automatiques, grosses consommatrices de carburant, devrait être lente, tandis que se multiplieraient les boîtes à cinq vitesses ou à rapports longs (on estime qu'en 1980, 40 % du trafic s'effectuera sur autoroutes).

### b) Les techniques de fabrication et les matériaux

Les prochaines années verront se poursuivre les tendances actuelles dont les trois principales sont les suivantes :

— développement de l'usage des matières plastiques, notamment pour les pare-chocs, pour certains accessoires du moteur, la sellerie injectée (1) (qui permet de réduire les manipulations au stade de l'habillage et de la finition du véhicule) et ultérieurement pour les parties avant (évolution liée à la recherche d'une plus grande sécurité, et aussi d'une économie de réparations en cas de choc léger) ;

---

(1) Il s'agit plutôt dans ce cas d'un nouveau procédé que d'un matériau nouveau.

— réduction de la consommation d'aciers spéciaux au bénéfice de nuances d'acier plus communes pour les parties mécaniques subissant des contraintes, grâce au développement des traitements thermiques locaux et de la pré-contrainte qui permettent d'obtenir des performances mécaniques équivalentes ;

— substitution des alliages légers aux fontes pour les pièces de fonderie, ce qui permet d'utiliser la technique de la fonderie sous pression (pièces complexes, réduction de l'usinage nécessaire) et d'alléger l'ensemble du véhicule.

#### — *Les techniques de fabrication*

On a vu que la tendance à la substitution du capital au travail était susceptible de se prolonger et allait dans le sens d'une recherche de plus grande rentabilité. Or, les possibilités techniques de développement de l'automatisation sont considérables et c'est leur rentabilité qui commande les efforts plus ou moins grands pour passer à l'utilisation pratique.

Un autre facteur poussant à un renouveau des efforts d'automatisation est la difficulté de plus en plus grande qu'éprouvent les constructeurs à recruter une main-d'œuvre acceptant des tâches réputées pénibles.

L'amélioration des conditions de travail qui passe par l'automatisation et la suppression des postes pénibles réagit donc sur la structure des emplois.

On trouvera en annexe un exposé plus détaillé sur les évolutions possibles et leurs conséquences sur les emplois.

### **3. LES ELEMENTS LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE**

Il n'est pas question d'entreprendre ici une analyse approfondie de l'évolution des caractéristiques et du comportement de la main-d'œuvre qui couvrirait un domaine trop vaste. Mais il est impossible de passer sous silence un certain nombre d'éléments essentiels. On en retiendra trois dont les deux premiers relèvent en fait d'une tendance à long terme.

#### a) *Le relèvement du niveau d'éducation de la main-d'œuvre*

Il n'est pas nécessaire d'insister sur cette évolution qui présente un caractère général. Elle a retenu l'attention au cours des travaux de préparation du VII°

Plan (1) qui soulignent le risque d'accentuation de l'écart entre les aspirations des jeunes diplômés et les postes qui leur sont proposés, en ajoutant : « quelle que soit la valeur reconnue au diplôme, le fait d'en posséder un ou d'avoir reçu une formation plus longue, quelle qu'en soit la nature, crée un niveau d'aspiration différent ».

#### b) *Les attitudes vis-à-vis du travail manuel*

Liée à l'évolution précédente et présentant également un caractère général, la réserve croissante de la main-d'œuvre vis-à-vis du travail manuel paraît constituer une tendance de longue durée qui n'est guère affectée jusqu'ici par la montée du chômage, mais il est difficile d'en mesurer exactement l'impact.

Cependant, différentes usines de construction automobile visitées, ainsi que les bureaux de l'Agence Nationale pour l'Emploi consultés ont clairement confirmé la co-existence de postes à pourvoir et d'une main-d'œuvre disponible localement. A côté des causes générales de dévalorisation du travail manuel (2), la question s'est posée de savoir si l'industrie automobile ne serait pas particulièrement touchée par ce phénomène de refus. Quelques hypothèses ont été émises par différents interlocuteurs, mais elles sont difficiles à confirmer ou à infirmer en l'absence d'une véritable enquête sociologique :

— le refus des contraintes entraînées par le travail en double équipe (3) ne paraît pas constituer une explication suffisante, d'une part en raison du caractère très général — et non pas propre à l'industrie automobile — de ce dispositif, d'autre part du fait que les indications fournies par les entreprises et par certains travailleurs concordent pour montrer qu'une proportion importante (majoritaire d'après certains) des ouvriers préfèrent le travail en double équipe. Du moins en province (notamment en milieu rural) et pour les jeunes qui en ressentent moins la fatigue.

— le fait que le travail dans l'automobile soit presque automatiquement associé à l'idée de chaîne a été souvent relevé par nos interlocuteurs. Certains d'entre eux rappellent que le travail à la chaîne n'occupe pas plus du quart des effectifs (pour l'ensemble de la branche) et considèrent que les mass media contribuent à dramatiser les choses en associant l'automobile à la chaîne et la chaîne aux cadences infernales. Nos observations — très fragmentaires — ont surtout fait apparaître la grande sensibilité de la main-d'œuvre au problème de l'autonomie vis-à-vis du rythme de travail, ce qui dépasse le cadre de la chaîne. Si celle-ci laisse une autonomie très réduite au niveau du groupe (qui cherche souvent à « remonter la chaîne » pour avoir du temps devant soi)

---

(1) Rapport du Comité technique de Prévisions Emploi-Formation - Commissariat Général du Plan - Préparation du VII<sup>e</sup> Plan - La Documentation Française - 4<sup>e</sup> trimestre 1976.

(2) Rapport du groupe d'études sur la rémunération des travailleurs manuels - La Documentation Française, mars 1976.

(3) Il faudrait distinguer entre les effets nocifs pour l'organisme du lever matinal au moment du sommeil dit « paradoxal » réparateur de la charge nerveuse et la manière variable dont les travailleurs ressentent ces contraintes et les mettent en balance avec des avantages pour eux non négligeables.



les différences entre postes individuels sont considérables : autonomie nulle pour des machines automatiques, plus substantielle pour des machines à commande manuelle avec objectifs mensuels de production ;

— des facteurs d'atmosphère peuvent également entrer en ligne de compte dans les comportements de la main-d'œuvre : grande dimension et anonymat des usines, différences de style de gestion du personnel et de relations humaines à l'intérieur de l'entreprise.

Au total, on peut penser que c'est au moins telle ou telle caractéristique du travail dans l'automobile qui est en cause, qu'une dégradation assez générale de la qualité du travail en atelier.

### c) *Rémunérations*

Les indications fragmentaires dont nous disposons semblent faire apparaître un renversement de tendance depuis 1968 et l'instauration, le 1<sup>er</sup> janvier 1970, du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) en remplacement de l'ancien SMIG ; autrement dit, l'éventail des salaires ouvriers aurait désormais tendance à se refermer.

Ce phénomène, s'il se confirme, est susceptible d'avoir plusieurs conséquences, notamment sur les incitations ainsi offertes à la main-d'œuvre externe de venir travailler dans l'automobile, mais, corrélativement, sur une éventuelle raréfaction de certaines catégories hautement qualifiées, auxquelles l'industrie automobile ne pourra plus offrir de salaires compétitifs avec ceux pratiqués par d'autres industries.

## **4. CONTEXTE NOUVEAU ET PROBLEMATIQUE NOUVELLE**

L'année 1974 semble bien avoir marqué un tournant irréversible et révélé une série de changements encore insuffisamment perçus, tant en ce qui concerne l'activité même des entreprises, que le contexte général dans lequel elles évoluent et notamment les marchés du travail.

L'avenir à moyen terme se présente désormais sous un jour très différent :

— l'environnement économique se caractérise par un ralentissement très probablement durable de la demande mondiale de véhicules, donc de la production des entreprises. Malgré une progression sans doute moins rapide de la croissance de la productivité, le premier résultat, sur le plan quantitatif, sera soit une faible réduction du niveau de l'emploi dans la branche, soit au mieux une stabilisation des effectifs ;

— entre ces données tenant à l'environnement économique des entreprises et celles qui découlent du contexte socio-économique général, un certain nombre de contradictions sont susceptibles de se développer et posent un

problème, soit aux entreprises pour le choix de leurs orientations, soit du point de vue de l'intérêt général du pays et des pouvoirs publics par rapport à ces choix.

a) En premier lieu, on a noté la tendance durable à la substitution du capital au travail qui résulte à la fois des impératifs de remplacement et de l'évolution du coût des facteurs, de l'utilité de supprimer un certain nombre de postes pénibles et de la difficulté rencontrée pour recruter une main-d'œuvre pour certains types d'emplois. Or, la persistance du chômage rend souhaitable au contraire, la création du plus grand nombre possible d'emplois et la recherche de formes d'organisation qui soient de nature à développer l'emploi au maximum.

C'est là une donnée générale qui n'est pas spécifique à l'automobile et intéresse la politique générale du pays.

b) Le ralentissement de la demande au niveau international et le développement rapide de l'industrie concurrente (essentiellement japonaise, mais aussi des pays de l'Est), contribuent à exacerber la concurrence entre firmes et nécessitent une rentabilisation de plus en plus grande de la gestion des entreprises.

Or, celles-ci auraient plus que jamais besoin de financer, si possible par autofinancement prélevé sur leurs marges, les investissements indispensables pour moderniser leurs équipements et pour améliorer les conditions de travail, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité des emplois.

Autrement dit, c'est au moment où les entreprises auraient le plus besoin de dégager des ressources financières que cela leur sera le plus difficile. Faute de pouvoir dégager elles-mêmes les marges nécessaires, elles seront incitées à recourir aux Pouvoirs Publics. Mais ceux-ci se trouveraient alors en face du problème posé en premier lieu : contribuer au mouvement de substitution du capital au travail, et donc à la réduction du nombre d'emplois.

c) La troisième contradiction résulte de la rigidité croissante du marché de l'emploi, elle-même liée à la remontée du chômage, à l'inquiétude de la main-d'œuvre et aux mesures institutionnelles prises par les pouvoirs publics pour assurer sa sécurité.

Les taux élevés de turn-over qui caractérisaient l'industrie automobile ont fait place à une stabilité beaucoup plus grande, même pour la main-d'œuvre étrangère, notamment du fait de l'arrêt de l'immigration qui a supprimé les contrats de durée déterminée. Les allègements d'effectifs auxquels ont procédé certaines entreprises durant la récession (par non renouvellement de contrats, départs volontaires, mises en retraite anticipées) n'ont laissé en place que la main-d'œuvre la plus stable.

Cette rigidité est particulièrement grande dans les régions où l'industrie automobile occupe une place dominante et où la main-d'œuvre n'a pratiquement aucune alternative d'emploi.

Or, la stabilisation à moyen terme de la demande risque de recouvrir d'amples fluctuations à court terme, liées à l'importance croissante du marché de remplacement — marché très sensible à la conjoncture — par rapport à l'accroissement très faible du taux de motorisation.

Cette contradiction entre flexibilité de la production et la rigidité de la main-d'œuvre est particulièrement difficile à surmonter dans la mesure où les entreprises ont associé à leur image de marque l'idée de garantie de la sécurité de l'emploi qui contribuait largement à rendre leurs emplois attractifs.

d) La remontée du chômage ne paraît pas avoir sensiblement atténué les difficultés éprouvées par les entreprises pour recruter, non seulement une main-d'œuvre qualifiée, mais aussi une main-d'œuvre sans aucune qualification. Il est désormais clair que les deux phénomènes peuvent coexister et qu'une réduction de la main-d'œuvre étrangère ne suffirait pas pour créer des emplois en nombre correspondant pour la main-d'œuvre disponible. La contradiction entre chômage et difficultés de recrutement n'est donc qu'apparente.

Cette difficulté de recrutement est complexe à analyser et paraît davantage résulter de l'appauvrissement de la qualité du travail, ainsi que des problèmes généraux posés de revalorisation du travail manuel, que d'une caractéristique particulière sur laquelle il serait possible d'agir à bref délai. C'est donc sans doute un phénomène de longue durée.

e) Si l'on considère, comme beaucoup d'entretiens semblent l'indiquer, que l'amélioration des conditions de travail est un facteur essentiel pour rendre plus attractifs les emplois de l'automobile et résoudre les difficultés de recrutement, une modernisation des installations est essentielle. Elle est surtout réalisable dans le cas d'installations nouvelles : fréquemment (exemple en fonderie) une transformation des installations existantes est presque impossible. Il faut reconstruire entièrement l'unité, de préférence dans un site nouveau et en renonçant à créer de nouvelles usines géantes. Or, ceci pose non seulement des problèmes de financement (point 2) mais est également en contradiction avec le ralentissement de la croissance, qui nécessite un faible nombre d'installations nouvelles.

f) L'élévation constante du niveau général d'éducation de la main-d'œuvre (qui ne signifie pas nécessairement une amélioration de la formation technique — les entreprises ayant au contraire tendance à considérer qu'il y a détérioration) allant de pair avec le relèvement général du niveau de vie, sont à l'origine d'une élévation lente mais continue des aspirations ouvrières.

La croissance rapide des entreprises et la création de nouveaux établissements permettaient d'offrir des perspectives de promotion non négligeables, au moins au personnel ayant une qualification.

Mais les perspectives étaient beaucoup plus réduites pour les ouvriers non qualifiés. De plus, le ralentissement de la croissance de la production affectera nécessairement ces perspectives qui risquent de se trouver singulièrement restreintes, d'où des frustrations probablement grandissantes de la part de la main-d'œuvre. Le problème semble se poser plus particulièrement dans les usines décentralisées qui ont recruté une main-d'œuvre nationale plus qualifiée.

### Réponses possibles et perspectives

Il serait imprudent de prétendre prévoir les solutions qui interviendront pour résoudre ces contradictions et qui résulteront sans doute d'un compromis

entre les impératifs économiques et une prise en compte croissante des problèmes sociaux. Quelques tendances générales paraissent néanmoins se dessiner :

a) La mise en œuvre de tous les moyens possibles pour rentabiliser davantage la production, notamment par une standardisation plus poussée, mais aussi par une reconsidération des modes d'organisation de la production, qui ne sont plus nécessairement adaptés au contexte nouveau.

b) La recherche par les constructeurs, à la fois d'une plus grande sécurité et d'une plus grande souplesse de l'appareil de production. Elle peut se traduire notamment :

- par la continuation du mouvement de déconcentration et d'internationalisation de l'appareil de production ;
- par l'assouplissement et le raccourcissement des chaînes ;
- par une polyvalence accrue de la main-d'œuvre.

c) Dans une perspective de rentabilisation et d'amélioration des conditions de travail, la persistance de la tendance à la substitution du capital au travail, par un recours accru à l'automatisation, dont les possibilités techniques sont loin d'être totalement exploitées.

d) Une réduction régulière, mais modérée de la main-d'œuvre immigrée, essentiellement celle qui est déjà sur place et qui s'intégrera de plus en plus, perdant peu à peu son rôle de volant conjoncturel.

e) Egalement une certaine diminution des transferts à partir de l'agriculture et donc des possibilités de recrutement parmi cette population.

f) Un intérêt accru, mais limité, des entreprises à l'égard du travail temporaire. Accru, parce qu'il peut permettre :

- de répondre en partie aux problèmes que posent l'ampleur croissante et les variations quotidiennes de l'absentéisme (au moins dans certaines entreprises, d'autres préférant s'organiser avec leurs propres moyens par des déplacements d'effectifs) ;
- de constituer une base de recrutement, les temporaires ayant fait leurs preuves se voyant offrir un emploi stable.

Mais, malgré tout, limité par :

- les réticences de la plupart des syndicats et des pouvoirs publics (ces derniers au moins vis-à-vis de certains abus) ;
- le fait que le développement du travail temporaire nécessite une base de recrutement suffisamment importante et diversifiée ;
- surtout les réserves très nettement exprimées par plusieurs entreprises quant à la rentabilité du système. Ce n'est pas seulement le coût plus élevé de la main-d'œuvre qui est en cause, mais aussi les coûts indirects nécessités par la mise au travail et l'adaptation aux postes de nouveaux venus, même s'ils sont qualifiés. Pour certains responsables, une bonne planification et une organisation du travail assez souple devraient permettre de s'en passer totalement.

g) Un intérêt sans doute également croissant des entreprises vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine. Le comportement de celle-ci sera influencé par l'évolution des autres perspectives d'emploi (tertiaire) et par l'amélioration des conditions de travail.

Ces différentes considérations expliquent l'intérêt croissant des entreprises à l'égard de l'amélioration des conditions de travail et des nouvelles formes d'organisation du travail, qui ont fait l'objet de nombreuses expériences.

### **Les formes d'organisation du travail**

L'évaluation de ces expériences représenterait une entreprise considérable qui sort du cadre de cette étude, mais un certain nombre de remarques générales s'imposent :

— Si elles sont nombreuses et diversifiées, les expériences d'élargissement et d'enrichissement des tâches n'ont touché jusqu'ici que des effectifs extrêmement restreints.

— Ces expériences sont commentées avec la plus grande prudence aussi bien par les responsables des entreprises que par ceux des syndicats. Les réactions sont loin d'être unanimes et il faudrait distinguer davantage entre :

- ° le véritable enrichissement qui résulte de l'accroissement des responsabilités par développement du contrôle ou du réglage ;
- ° le simple élargissement qui représente seulement une addition de tâches dont chacune reste pauvre, de sorte que l'attention exigée est plus grande sans que la satisfaction au travail augmente nécessairement.

— Les nouvelles formes d'organisation du travail semblent bien poser un problème global qui touche la structure générale des entreprises et notamment le caractère très centralisé de leur organisation et de la répartition des pouvoirs. C'est dire la difficulté de toute évolution.

— A cette inertie sociologique, s'ajoute une inertie à caractère financier : celle du système de production, liée au coût élevé des équipements et à la difficulté de financer des investissements nouveaux, ne laisse pas présager de changements importants dans un avenir proche. Or, des correctifs de détail ne suffiraient pas à transformer les attitudes ouvrières par rapport au travail manuel en général et à l'industrie automobile en particulier.

De même, il paraît difficile de revenir sur l'organisation actuelle du temps de travail, étant donné la nécessité d'amortir et de rentabiliser des équipements coûteux.

On peut penser cependant qu'une réduction progressive du temps de travail remédierait en grande partie aux inconvénients du système actuel de la double équipe sur le plan de la santé des individus. On peut envisager également des possibilités d'assouplissement des horaires de travail permettant de satisfaire à la fois le besoin de souplesse des entreprises et les intérêts ou les souhaits diversifiés de la main-d'œuvre.

### **Les qualifications**

L'impact de ce contexte nouveau sur les qualifications est très difficile à mesurer, mais il paraît probable que la remontée relative du niveau des qualifications apparemment amorcée depuis quelques années se poursuivra en raison :

- de la suppression d'un certain nombre de postes non qualifiés par suite de l'automatisation ;
- corrélativement, des besoins nouveaux créés par l'utilisation et la maintenance d'appareils de plus en plus sophistiqués ;
- d'un relèvement des exigences quant au niveau minimum requis pour occuper des emplois enrichis avec les nouvelles formes d'organisation du travail ;
- du développement de la polyvalence lié à l'assouplissement de l'appareil de production.

La nature de ces qualifications nouvelles est très difficile à définir. Mais il n'est pas certain qu'elles coïncident avec celles qui sont développées par les formations existantes.

C'est plutôt une formation technique générale et une capacité à faire fonctionner des équipements de plus en plus complexes mais automatisés et en assumer la responsabilité, qui seront de plus en plus demandées.

Les besoins spécifiques continueront à concerner de plus en plus des spécialistes de la maintenance de ces équipements, tandis que les besoins en formation traditionnelle se maintiendront notamment pour l'outillage. Toutefois, le problème de la formation ne peut être vu uniquement par rapport à cette approche d'ailleurs imprécise des besoins des entreprises. Il faut tenir compte également du handicap que représente l'absence de toute formation qui réduit à un pourcentage infime les chances de promotion professionnelle, des ouvriers non qualifiés dans la plupart des entreprises.

Situé donc dans un contexte nouveau tant du point de vue de la demande de ses produits que de ses conditions de financement et de main-d'œuvre qui lui seront accessibles, l'industrie automobile devra incontestablement faire preuve d'une imagination nouvelle pour faire face aux problèmes qu'elle aura à résoudre en vue d'assurer non seulement sa croissance mais aussi sa survie.

Les éléments d'analyse dont on a pu disposer montrent que pour atteindre cet objectif elle dispose de nombreux atouts qui, pour être pleinement valorisés, devront être absolument accompagnés de politiques nouvelles tant dans la structuration du travail que dans l'usage de la main-d'œuvre. Il ne semble pas de ce point de vue qu'une politique s'appuyant sur un appareil de production propre au secteur dont le volume et les effectifs seraient déterminés pour faire face au creux des demandes, les excédents et les ajustements conjoncturels étant assurés à travers l'usage massif de sous-traitants ou de travailleurs intérimaires, puisse constituer pour la collectivité une solution acceptable car entraînant des distorsions trop importantes entre différentes catégories de main-d'œuvre, sans que les problèmes de rigidité de fonctionnement puissent être pleinement résolus. Il semble qu'au contraire une politique d'innovations dans la conception des méthodes de production et des modes d'organisation destinée à assurer une plus grande souplesse de fonctionnement et favorisant une plus grande adaptabilité de la main-d'œuvre grâce à une définition des postes de travail, une formation professionnelle et une mobilité favorisant l'acquisition de qualifications professionnelles, soit une voie à travers laquelle le secteur pourrait consolider son avenir cela d'autant mieux que ses perspectives d'investissement resteraient favorables et que la demande continuerait à suivre sa progression vers les hauts de gamme.

Annexe

**LES ÉVOLUTIONS TECHNIQUES  
POSSIBLES ET  
LEURS INCIDENCES SUR LES EMPLOIS**





Les possibilités d'automatisation et les conséquences de celle-ci sur le niveau et la structure des emplois diffèrent selon les différentes étapes du processus ; il faut donc les analyser successivement.

## **1. FORMAGE DES PIÈCES MÉCANIQUES**

### **a) Fonderie**

La généralisation de la fonderie sous-pression pour les pièces en aluminium réduira globalement le nombre des fondeurs mais nécessitera un étoffement des équipes d'entretien et de dépannage (coût unitaire des matériels très élevé, incitant à réduire au maximum les périodes d'arrêt). L'accroissement des cadences dû à la standardisation des pièces simples permettra de rentabiliser les installations d'approvisionnement automatique en fonderie classique.

### **b) Forge**

Le formage à chaud est en voie d'élimination dans l'industrie automobile, en raison des progrès des traitements qui permettent de réaliser des pièces de fonderie offrant de bonnes qualités mécaniques, et aussi des progrès de la frappe à froid pour la réalisation des petites pièces. Le formage à chaud subsiste pour certaines pièces nécessitant de hautes performances mécaniques (vilebrequins, qui sont parfois également coulés). L'automatisation intégrale est possible, car subsistent en parallèle des méthodes très automatisées et peu automatisées. Il y a également tendance à un appel plus large à la sous-traitance. En plus d'une forte diminution du total des effectifs, on assiste donc à la substitution de professionnels d'entretien aux professionnels de fabrication.

### c) **Formage à froid**

Les techniques réalisées sont pratiquement les mêmes que pour l'emboutissage des éléments de carrosserie. Les perspectives d'évolution y sont donc sensiblement analogues, avec sans doute de plus grandes facilités d'automatisation des approvisionnements (manutention de pièces de petites dimensions).

## **2. USINAGE**

Ce secteur est déjà largement automatisé (le professionnel de fabrication étant généralement remplacé par le couple OS-régleur) et de nombreuses manipulations étant supprimées depuis longtemps (machines-transfert). L'étape ultérieure, qui ne saurait être rapide, est le développement de robots de manipulation pour les positionnements plus complexes que ceux effectués par les machines-transfert. De cette manière, un agent de fabrication, qui assure par exemple la surveillance et l'approvisionnement de quatre machines, pourrait être affecté à un nombre beaucoup plus important de machines, ses interventions devenant moins fréquentes (phénomène analogue à celui du textile). En revanche, cela nécessite un renforcement des équipes d'entretien.

## **3. FABRICATION DE LA CARROSSERIE**

### a) **Emboutissage**

L'emboutissage nécessite deux types de qualification très contrastés : au niveau de la production elle-même, la qualification requise est très faible, puisqu'il ne s'agit que d'approvisionner les presses, mais les ateliers de presses doivent être doublés par des ateliers d'outillage où les qualifications nécessaires sont, non seulement élevées, mais exigent une expérience certaine. C'est uniquement dans le domaine de la production qu'une modification importante du processus est envisageable. Des dispositifs d'approvisionnement automatique des presses fonctionnent déjà : ils sont surtout utilisés en amont des lignes de presses, lorsqu'un mauvais positionnement de la tôle n'a pas de conséquences graves, ni sur la pièce semi-finie obtenue, ni, surtout, sur l'état des flancs

d'emboutissage. Plus en aval, une intervention humaine est largement maintenue, une erreur de positionnement étant susceptible de détériorer gravement les flancs. Les progrès actuels en matière de palpeurs de tous types, donnant des sens à la machine et permettant de s'assurer automatiquement de la qualité du positionnement de la pièce, devraient diminuer notablement les postes de surveillance-manutention.

## **b) Assemblage**

Les constructeurs français commencent juste à automatiser une partie de l'assemblage des carrosseries par l'utilisation de robots de soudure, alors que ce matériel est déjà largement utilisé au Japon et aux Etats-Unis, il s'agit donc d'un des secteurs de la production où l'évolution devrait être la plus rapide. Le robot de soudure présente l'avantage de réaliser une série de soudures sous des orientations différentes sans qu'il y ait intervention humaine (sauf, évidemment, au début et à la fin de la suite d'opérations). Il s'agit donc de machines disposant de « sens », c'est-à-dire auto-adaptables, et programmables. Elles permettent, à condition que le produit soit conçu pour être fabriqué selon ces méthodes, de réduire le nombre d'heures de travail affecté à l'assemblage. Toutefois, les machines à souder mono-point (pour les endroits difficiles) et multi-points (pour les grandes surfaces simples) resteront largement utilisées. Dans le cas de multi-points, des dispositifs d'approvisionnement automatique assez analogues à ceux des presses pourraient être utilisés (problème de précision du positionnement de pièces difficiles à manipuler automatiquement comme peuvent l'être les tôles formées et unités de grandes dimensions). Le nombre de postes directement affectés à la production (soudures de différents niveaux de qualification) devraient donc décroître, mais les besoins en personnel hautement qualifié (hydro-pneumatique, électronique et électro-mécanique industrielle) seront plus importants.

## **c) Traitements de surface**

Les ateliers de traitement de surface, de par leurs dimensions imposantes rapportées au nombre d'ouvriers, semblent déjà largement automatisés. C'est vrai en ce qui concerne les couches d'apprêt (1) et le séchage, mais la préparation des surfaces (enduit, ponçage, meulage) et leur finition (laque) reposent encore essentiellement sur l'intervention humaine. Il semble difficile qu'il en soit autrement pour la préparation des surfaces, dans la mesure où il s'agit d'une activité relativement irrégulière où le coup d'œil est indispensable (il n'y a pas deux meulages identiques) et proche, dans sa nature, de celle de retouche. En ce qui concerne la finition, où les conditions de travail restent pénibles malgré les grands efforts accomplis en matière de

---

(1) Y compris l'électrophorèse.

ventilation, une bonne partie des tâches sera de plus en plus effectuée à l'aide de robots de peinture. Mais l'intervention humaine restera indispensable, dès qu'il s'agit d'atteindre des endroits difficiles d'accès, de peindre de petites surfaces (véhicules à plusieurs teintes) et, évidemment, des retouches à effectuer.

#### 4. LES ACTIVITES DE MONTAGE

Elles reposent généralement sur le principe de la chaîne et concernent surtout le montage des organes mécaniques (moteurs, boîtes, trains avant) et le montage final du véhicule. Leur caractéristique est de ne guère faire appel à la machine (si ce n'est les dispositifs de convoyage, chaîne, etc. et les outillages légers, visseuses, etc.). Toutefois, une certaine évolution technologique susceptible d'avoir des retombées en termes d'emploi (volume et structure) est envisageable. Elle peut procéder de deux manières, soit par la réalisation hors chaîne de prémontages, soit, de façon très ponctuelle, par une automatisation des tâches réalisées sur la chaîne elle-même. Même dans des domaines où l'intervention humaine paraît prédominante, comme en sellerie-garnissage, on constate déjà une certaine automatisation des tâches (Douai : encollage et pose des garnitures de pavillon). Il semble toutefois que, dans ce domaine, l'écart entre le coût de l'automatisation et celui de l'intervention humaine reste généralement élevé, aussi l'évolution sera-t-elle plus lente que dans les autres étapes du processus de production.

En ce qui concerne la fabrication des selleries elles-mêmes (lorsqu'elle n'est pas confiée à un fournisseur), domaine qui rassemble une grande part de l'emploi féminin de production, nos interlocuteurs nous ont déclaré faire des recherches pour mécaniser davantage l'activité (sièges moulés, par exemple), mais ils se heurtent à des difficultés d'ordre technique jusqu'ici insurmontées. Une innovation technique au niveau de la fabrication des sièges, éventualité à ne pas écarter à l'horizon 85-90, bouleverserait totalement l'emploi féminin de la construction automobile.

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Structure des achats des constructeurs et équipementiers ..	23
Tableau 2 : Analyse de l'investissement des entreprises non financières françaises par produits de 1960 à 1972 .....	34
Tableau 3 : La création d'établissements décentralisés .....	61
Tableau 4 : Nombre d'établissements et effectifs par taille .....	74
Tableau 5 : Evolution de la répartition régionale de l'emploi dans l'industrie automobile .....	76
Tableau 6 : Importance du travail à la chaîne dans les grands secteurs industriels .....	89
Tableau 7 : Evolution de la répartition des collaborateurs .....	102
Tableau 8 : Structure des emplois de la construction automobile .....	103
Tableau 9 : Structure des emplois des équipementiers .....	104
Tableau 10 : Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier ..	111
Tableau 11 : Proportion de professionnels parmi le personnel ouvrier dans différentes unités de production .....	114
Tableau 12 : Structure des effectifs ouvriers et des qualifications par activité dans différentes unités de RENAULT à la fin 1975 .....	118
Tableau 13 : Pourcentage d'ouvriers qualifiés par phase de fabrication ..	121
Tableau 14 : Répartition des ouvriers par activité et qualification .....	122
Tableau 15 : Répartition des niveaux de qualification entre les spécialités principales en 1975 .....	123
Tableau 16 : Répartition des spécialités en niveau de qualification en 1975	124
Tableau 17 : Répartition des activités entre P1, P2 et P3 en 1968 .....	125
Tableau 18 : Ajustement de la main-d'œuvre à une baisse d'activité .....	126
Tableau 19 : Gains horaires bruts moyens des ouvriers en 1972 .....	137
Tableau 20 : Gains horaires bruts moyens des ouvriers par région (ZEAT) en 1972 .....	138

Tableau 21 : Répartition des effectifs étrangers par groupe de nationalités	144
Tableau 22 : Structure des embauches par nationalité à la Régie RENAULT	145
Tableau 23 : Proportion d'étrangers par qualification	151
Tableau 24 : Proportion de femmes par qualification	156
Tableau 25 : Proportion de femmes parmi les effectifs totaux dans quelques établissements	162
Tableau 26 : Evolution de la proportion des femmes parmi les ouvriers	163
Tableau 27 : Proportion d'effectifs ayant reçu une formation dans différents établissements et pour différentes catégories d'ouvriers	166
Tableau 28 : Proportion des ouvriers professionnels ayant reçu une formation	167
Tableau 29 : Proportion des effectifs embauchés avec un niveau d'instruction	169
Tableau 30 : Proportion d'ouvriers ayant un CAP en 1968	170
Tableau 31 : Proportion d'heures de stage rémunérées	171
Tableau 32 : Répartition des heures de stage	173
Tableau 33 : Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et par nationalité	179
Tableau 34 : Taux de promotion au cours d'une année récente	180
Tableau 35 : Répartition par groupe d'ancienneté et âge moyen des catégories professionnelles	181
Tableau 36 : Ancienneté et âge moyen par groupe d'emplois	182

## BIBLIOGRAPHIE

- ACT. — *Rapports entre organisation du travail et développement technologique dans l'industrie automobile, 1950-1973*, Etude réalisée pour le compte du CORDES, Paris, avril 1976.  
Travaux et recherches de prospective.
- BIPE. — *Les grandes tendances du progrès technique dans les industries mécaniques*. Tome 2 : Préviation exploratoire d'une filière mécanique - l'exemple de la construction automobile, juin 1971.
- BIPE.
  - *Quelques problèmes spécifiques de l'industrie française de l'automobile*, 1976.
  - Tome 1 : Les conditions de travail : analyse et perspectives d'évolution.
  - Tome 2 : Les facteurs technico-économiques de la délocalisation.
  - Tome 3 : Bilan analytique des flux économiques liés à la construction et à l'utilisation des véhicules particuliers.
- S. DEMAÏLLY. — *Les migrations de travailleurs et l'industrialisation dans le bassin méditerranéen à partir du cas de l'industrie automobile*. Atelier méditerranéen de prospective, Marseille, octobre 1973.
- IAURP. — *L'industrie automobile en région parisienne*, février 1973.
- M. LE GALL. — *Eléments pour l'Etude de la Déqualification : CREAT (Université de Rouen). L'emploi et la qualification du travail à l'usine Renault de Sandouville*.
- Ministère de l'industrie et de la recherche. *L'avenir de l'automobile*. Rapport du groupe interministériel de réflexion sur l'avenir de l'automobile, janvier 1976.
- Ministère de l'industrie et de la recherche. *Tables rondes sur l'avenir de l'automobile*. Etudes de politique industrielle, juin 1976.
- *Marché du travail et développement économique au Havre*. Cycle supérieur d'aménagement et d'urbanisme, sous la direction de M. Micheau. Cycle supérieur d'aménagement et d'urbanisme. GEVRAM (Fondation des sciences politiques), sans date (1975 ?).
- P. NAVILLE, J.-P. BARDOU, P. BRACHET, C. LEVY. — *L'état entrepreneur - Le cas de la Régie Renault*, Edit. Anthropos, 1971.

- F. RERAT, G. PETIT, M. BAUMAN. *Les emplois tenus par la main-d'œuvre étrangère en France*. Centre d'Etudes de l'Emploi. Cahier n° 8, sans date.
- *Schéma général d'aménagement de la France. Décentralisation industrielle et relations de travail*, La Documentation Française, Paris, 1976.
- *Qualification du travail. Tendance et remise en question*. La Documentation Française, juillet 1975.
- B. VENNIN, E. de BAUVILLE. — *Procès de production et changement social. Les fabrications pour l'automobile dans la région de Saint-Etienne, 1960-74*. CRESAL, juillet 1975.
- *Pratiques et signification de la sous-traitance dans l'industrie automobile*, mai 1973.



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

9, rue Sextilus-Michel, 75732 Paris Cedex 15  
Tél. : 577.10.04 - 577.20.55

**CONSEILLERS**

**Conseiller scientifique** : Vincens (Jean) professeur à l'Université de Toulouse I.  
**Conseillers pédagogiques** : Bégarra (Raphaël), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Cénat (Jean-Luc), inspecteur pédagogique régional ; Grandbois (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Janod (Robert), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Philippe (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Biencourt (Louis), inspecteur principal de l'enseignement technique.

**DIRECTION**

- **Secrétariat de direction**  
Mme Venet (Bernadette)
- **Adjoint au Directeur pour la recherche et les publications**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Mission des liaisons internationales**  
M. Iribarne (Alain d')
- **Adjoint au Directeur pour les affaires générales et administratives**  
M. Sommaire (Jean-Claude), administrateur civil
- **Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi**  
Mlle Soullisse (Odette)

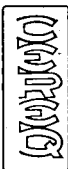
**SERVICES**

- **Service administratif et financier**  
Chef du service :  
Mme Ferrari (Sylviane), conseiller administratif des services universitaires
- **Service d'information et de documentation**  
Chef du service :  
Mlle Meylan (Françoise), inspectrice d'information et d'orientation
- **Service informatique**  
Chef du service :  
M. Jagolnitzer (Edmond)

**DEPARTEMENTS**

- **DEPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL**  
Chef du département : M. Foubert (Jean-Claude), directeur du travail  
Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.  
**Répertoire français des emplois** :  
M. Bertrand (Olivier)
- **DEPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PREVISIONS**  
Chef du département : M. Menu (Dominique)  
Questions régionales : M. Biret (Jean)  
Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en œuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les formations.
- **BUREAU DES STATISTIQUES PROFESSIONNELLES**  
Chef de bureau : Virville (Michel de)  
Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières d'organismes extérieurs ; d'améliorer l'information statistique sur les professions ; d'appliquer ses recherches au rapprochement et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.
- **DEPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIERES**  
Chef du département : Mme Pagès (Josette), maître assistant à l'Université.  
Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification ; d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.  
**Observatoire national des entrées dans la vie active** :  
Mme Padiou (Claudine), administrateur de l'INSEE
- **MISSION PEDAGOGIQUE**  
Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)  
Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.

Pour tous renseignements concernant les publications du CEREQ  
s'adresser au Service d'Information et de Documentation (Tél. : 577.10.04 - poste 203)  
Réalisation technique des publications : Mme Le Neveu (Francine)



centre d'études  
et de recherches  
sur les  
qualifications

9, rue Sextius Michel 75732 Paris Cedex 15

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE 29-31 QUAI VOLTAIRE - 75340 PARIS CEDEX 07  
TEL : 261-50-10 - TELEX : 204826 DOCFRAN PARIS

Prix : 40 F

Imprimé en France

ISBN 2-11-000130-5

AM : 1735